

La Fonction publique édite un guide méthodologique sur la gestion des agents non titulaires

Publié le 20 octobre 2016, ce guide explicite le décret du 17 janvier 1986 qui fixe un certain nombre de droits pour les agents non titulaires. Il abroge la circulaire du 26 novembre 2007 qui apportait déjà quelques réponses. Le nouveau document fait 98 pages. Le ministère de la Fonction publique rappelle quelques obligations faites aux administrations, obligations pas toujours respectées.

Il n'est pas envisageable dans le cadre de cet article de présenter en détail l'ensemble des aspects qui y sont abordés. Le guide se divise en 17 chapitres sur lesquels nous ne reviendrons pas en détail. D'ailleurs, il explicite ce qui est déjà analysé par le SNASUB-FSU et nous renvoyons nos lecteurs au guide pratique du syndicat mis à jour cette année et en ligne sur notre site.

Pointons plus particulièrement quelques aspects.

Comment doivent être fixés les niveaux de rémunérations

Le guide rappelle ainsi que le contrat doit indiquer notamment le niveau de catégorie hiérarchique du fonctionnaire remplacé : A, B ou C. Il permet de savoir quel doit être le niveau de rémunération. Ni blocage de rémunération dans la durée, ni rémunération hors de propos, les salaires doivent être appréciés de façon équilibrée. Ainsi, il n'est pas possible de recruter un agent au même montant pendant 19 ans. Il n'est pas possible non plus de recruter avec un niveau de rémunération exorbitant sur certaines fonctions de haut niveau qui mériteraient pourtant l'affectation de fonctionnaires. L'écriture de ce guide méthodologique a

dû faire l'objet de controverse au sein de l'administration car tout le chapitre relatif aux rémunérations ne fixe pas un cap net en matière de minimum perçu. Ainsi lit-on que « *la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés* ». Tout semble converger, à la lecture, vers un minimum salarial fondé, au moins, sur le début de carrière du fonctionnaire remplacé. Mais, curieusement intervient une affirmation qui ne découle d'aucune démonstration : « *La rémunération peut donc être supérieure ou inférieure à celle de l'agent remplacé.* » Cette phrase intervient comme un cheveu sur la soupe sans avoir été étayée. Elle fait simplement référence (et en bas de page) à un jugement de la Cour Administrative d'Appel de Paris qui rappelle que la rémunération ne peut être limitée au 1er échelon d'une grille de fonctionnaire. Gageons que les administrations en profiteront pour justifier des que des collègues n'aient qu'un montant au SMIC (le début de la catégorie C est pourtant au-dessus).

Grille indiciaire ou cadre de gestion

Le guide confirme la possibilité laissée aux administrations de constituer des outils de gestion que l'on appelle communément grille indiciaire : « Il convient cependant de considérer que les cadres de gestion élaborés par les ministères afin d'objectiver la détermination et l'évolution de la rémunération des contractuels sont possibles », si tant est que cela n'a pas de caractère automatique ni ne présume d'une augmentation. Dans les faits, nombre d'administrations pratiquent ce genre de « cadre de gestion » et tendent plutôt à permettre l'accès à une hausse salariale. D'ailleurs, le guide prévoit bien qu'un changement de responsabilité, un accroissement de qualification professionnelle implique une modification salariale.

Les manquements de l'administration

Le guide tente de redresser les dérives des ministères. Parmi les « oublis » de certaines administrations, mentionnons... l'information aux agents ! Le guide précise qu'un document d'information, voire le décret du 17 janvier 1986 lui-même, doit être porté à la connaissance de l'agent recruté. Un descriptif précis du poste vacant doit être fourni avec le contrat pour un recrutement sur l'article 6 quinquies (recrutement d'un contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

Les trente dernières pages contiennent des modèles de contrats qui sont autant de point d'appui pour mettre en adéquation la rémunération et le niveau de la catégorie de recrutement. Les contrats sont presque aussi divers que sont nombreuses les administrations. Une homogénéisation est donc la bienvenue.

Le guide contient donc des aspects intéressants sur lesquels les agents non titulaires pourront s'appuyer. Les autres chapitres sont autant de sources d'informations qui pourront répondre à des interrogations diverses. Pour autant, le guide ne dit presque rien sur la nécessaire bataille contre la précarité sauf au détour d'une phrase rappelant l'existence des concours.

François Ferrette

