



CR du GT sur le guide de gestion du personnel contractuel du 12 décembre 2024

Ce GT avait pour but de faire le tour des propositions d'amendement du guide par les OS et la DRH. La présentation de la DRH s'est arrêtée au premier point sur la « Proposition de modification de "L'évolution de la rémunération" (campagne de revoiture et revalorisation hors campagne) ».

Sur la revalorisation hors campagne (hors revoiture triennale) la proposition était la suivante :

- ▶ version actuelle page 14, section [1.3.2 - l'évolution de la rémunération]
« Une revalorisation avant ce délai de 3 ans peut être demandée par la direction d'affectation. Elle ne peut avoir lieu que sur la base d'une justification précise en cas de changement de fonctions ou de responsabilité. Cette revalorisation doit donc être anticipée avant tout changement important de fonctions par l'encadrant et l'encadrante qui sollicitera à cette fin la DRH ».
- ▶ Proposition d'évolution
« Une revalorisation avant ce délai de 3 ans peut être demandée par la direction d'affectation ou être proposée par la DRH. Elle peut être justifiée par un changement de fonctions ou de responsabilité ou par un autre motif. »

C'est une bonne nouvelle, la DRH a bien précisé que par « autre motif » elle pensait également à l'inadéquation entre rémunération et expérience comme justification précise d'une revalorisation anticipée avant le délai de 3 ans. Cette demande peut venir du service d'affectation, de l'agent lui-même ou des services de la DRH si une anomalie est constatée. Il est tout à fait envisageable de pratiquer des augmentations de « 10 %, 12 % voir 17 % » si la situation le justifie.

La demande suivante a fait l'objet de plus d'une heure de débats :

- Peut-on faire apparaître un taux minimal d'augmentation à la revoiture quand il n'y a pas eu d'augmentation depuis 3 ans (autre que le point d'indice) ?
DRH – La fixation d'un taux minimal empêchera de conserver toute latitude sur la revoiture.
(Cela pourrait impacter la dynamique salariale, l'équité salariale interne et nuire au positionnement par rapport au marché du travail)

La DRH s'est employée à justifier que l'établissement ne pouvait pas offrir de la visibilité sur la progression de carrière des agents contractuels.

Sur la DINUM, la DRH a expliqué qu'elle ne s'*appliquait* pas, puis ajusté qu'elle ne s'*imposait* pas, réglementairement. Lorsque la DRH a été questionnée sur les démarches engagées par l'établissement pour sa mise en place, elle a dit qu'il y avait eu des discussions avec la DINUM (en l'occurrence une réunion est prévue en janvier 2025), et elle s'est engagée à communiquer prochainement sur les démarches passées, présentes et futures pour l'application de la DINUM (voir [circulaire n°6434-SG du 3 janvier 2024](#)).

A noter : la circulaire DINUM ne s'impose pas aux établissements publics (contrairement aux services ministériels), le visa du contrôleur budgétaire restera nécessaire même si une proposition salariale venait à être faite en respectant la fourchette de la circulaire.

La DRH a également rappelé que, selon des jurisprudences encore non fournies aux OS, la mise en place d'une grille avec des rémunérations précises était « illégale » dans un établissement public.

Sur l'exemple de la circulaire DINUM, l'idée de fourchette de salaires par fourchettes d'ancienneté a été soumise. Là aussi la réponse de la DRH est à ce jour négative alors que le mécanisme est fortement encouragé par la circulaire Borne.

Les taux de revalorisation dits « classiques » sont de 3 %, 5 % ou 7 % d'augmentation. La direction ne souhaite pas qu'une revalorisation minimale soit automatique, et ajoute que certains agents ne seraient pas révalorisés s'ils ne donnent pas satisfaction.

La question est posée de quels critères objectifs serviront pour déterminer le « mérite » d'un agent contractuel. Réponse : ce sera l'encadrement intermédiaire qui en jugera via les entretiens annuels entre autres. Nous nous inquiétons d'un risque d'arbitraire éventuel d'un supérieur hiérarchique lors des revoyures tri-annuelles, de favoritisme et de discrimination, conduisant à une dégradation de l'esprit collectif.

Si toutefois ce processus était retenu pour définir la progression de carrière des contractuels, des moyens de recours nous semblent devoir être intégrés. Cette proposition a été faite à la DRH dans l'envoi d'une v2 du guide de gestion. La DRH a indiqué qu'elle réservait sa réponse, mais que si possibilité de recours il y avait, cela ne pourrait pas être vers la CCP, car cela n'entre pas dans les prérogatives de cette commission.

Afin de garantir la transparence, l'intersyndicale a aussi demandé un calendrier annuel de revoyure (par exemple au printemps ou à l'automne chaque année). Nous espérons que ce point évoluera dans les discussions ultérieures.

En fin de réunion, la DRH a confirmé que toute revalorisation de salaire décidée lors de la revoyure porterait sur l'intégralité du salaire, que celui-ci soit sous forme du forfait ou sous forme d'une part indicée et d'une part « métier / fonction » qui correspond à une part primes chez les fonctionnaires.

Le DRH/D a clarifié le rôle du contrôleur budgétaire dans le processus de fixation de la rémunération et de sa revoyure. Selon lui, les arbitrages qu'il peut opérer sont liés aux seules contraintes budgétaires et n'ont pas à interférer directement avec les négociations individuelles.

En conclusion :

- Des efforts d'attractivité semblent être faits à l'embauche
- La DRH semble volontaire pour combler des écarts de salaire qui seraient « anormaux »
- Concernant les perspectives de carrière une fois le recrutement fait, la fameuse fidélisation des compétences, le compte n'y est pas pour les organisations syndicales : les modalités de revoyures restent opaques avec un risque d'arbitraire et il faut pousser sur ce sujet pour un fonctionnement plus juste et plus prévisible. Nous suspectons également une volonté trop faible de l'établissement sur l'application de la circulaire DINUM ou d'une manière générale mettre en place des grilles qui se rapprocheraient de quasi-statuts.

Mardi 17 décembre, en CSA-EP, l'aspect « IPHA/BHI et primes de nuit pour les contractuels » est traité, ainsi que la revalorisation hors campagne (hors revoyure triennale) mentionnée plus haut. La garantie d'un groupe de suivi sur le guide de gestion des personnels contractuels a été validée par la PDG. Des dates seront donc certainement prochainement proposées.