

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



N° - 2011/RAP-COM

Nouméa, le 17 JUIN 2011

R A P P O R T
de la commission du personnel et de la réglementation générale
de la commission du budget, des finances et du patrimoine

Les commissions conjointes du personnel et de la réglementation générale et du budget, des finances et du patrimoine se sont réunies sous la présidence partagée de **messieurs Gil Brial** et **Frédéric de Greslan**, le **mardi 7 juin 2011 à 8 heures**, dans la salle des commissions de l'hôtel de la province Sud, selon l'ordre du jour suivant :

Rapport n°592-2011/APS : Projet de délibération relatif aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la fonction publique.

Étaient présents :

Pour la commission du personnel et de la réglementation générale : Mmes DAVID, KATRAWA et SIO-LAGADEC ainsi que MM. BRIAL, DE GRESLAN et REGENT.

Pour la commission du budget, des finances et du patrimoine : Mmes ANDREA-SONG et DAVID ainsi que MM. BRETEGNIER, DE GRESLAN, LASNIER et NATUREL.

Étaient absents excusés : Mmes BRIZARD et LAOUVEA ainsi que MM. VITTORI et WAMYTAN.

Participait également aux travaux des commissions : Mme LIGEARD.

L'administration était représentée par M. GARCIA, secrétaire général, ainsi que par :

M. TOUBHANS, directeur juridique et d'administration générale (DJA) ;

Mme TRAVERS, directrice des ressources humaines (DRH) ;

Mme CHASSARD, chef du service du secrétariat de l'assemblée et de la coordination administrative (DJA) ;

M. ARLIE, rédacteur des débats (DJA).

Rapport n°592-2011/APS : **Projet de délibération relatif aux modalités de recrutement et de rémunération de certains agents contractuels de la fonction publique.**

Au début de l'année 2010, le congrès a adopté une loi du pays relative à la revalorisation des bas salaires dans le secteur privé qui avait vocation à s'appliquer à l'ensemble des salaires compris entre 1 et 1,5 SMG de manière progressive (soit 5% en 2010 puis 5% au 1^{er} janvier 2011 et 5% au 1^{er} janvier 2012).

Par extension, des réunions ont été organisées sous l'égide du gouvernement afin de traiter la question des bas salaires dans le secteur public mais n'ont pas permis de trouver un accord entre les différentes parties.

En province Sud, la problématique des bas salaires concerne essentiellement les agents de la convention collective actuellement près de 180 dont la rémunération brute s'échelonne entre cent quarante cinq mille (145 000) francs (MS) et trois cent cinquante cinq mille (355 000) francs (AMG 1 classe exceptionnelle). Très peu d'entre eux accède à la catégorie agents de maîtrise et leur évolution de carrière est rapidement plafonnée.

Par ailleurs, ces agents effectuent souvent des tâches ingrates et se retrouvent parfois à effectuer des fonctions similaires à celles d'un fonctionnaire alors même que celui-ci peut être, par le jeu des régimes indemnitaires, payés cinquante mille (50 000) à cent mille (100 000) francs de plus par mois. En effet, ces agents n'ont été visés qu'à la marge par la création des régimes indemnitaires en 2009, lesquels dans leur grande majorité ne leur sont pas applicables.

Cette situation inéquitable est aussi facteur de malaise social et détériore l'ambiance de certains services.

Compte tenu de ces éléments, trois principes ont guidé la mise en œuvre d'un nouveau dispositif au profit des agents de la province Sud relevant de la convention collective :

- prendre en compte la situation des personnels qui disposent des salaires les plus bas du secteur public ;
- permettre à ces personnels de disposer d'un déroulement de carrière régulier ;
- rétablir une certaine équité avec les autres agents de la collectivité (fonctionnaires et contractuels) qui ont bénéficié fin 2008 d'un régime indemnitaire très favorable.

Ce dispositif ne prévoit pas de modification de la convention collective des services publics, mais propose d'intégrer au sein d'un même texte la situation de l'ensemble des agents contractuels classiques de la province Sud. Il est ainsi proposé aux agents de la convention collective soit de rester soumis à cette convention soit d'en sortir afin être soumis au droit du travail classique (nouvelles grilles de rémunération et régime indemnitaire associé à la direction d'affectation).

Parallèlement à ce mécanisme, la province Sud procédera à la dénonciation de la convention collective, étant entendu que les nouveaux recrutements seront effectués sur la base du présent dispositif.

1. Le champ d'application

La présente délibération a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents non titulaires de la province Sud à l'exception de ceux relevant du dispositif concernant les instituteurs suppléants ainsi que celui concernant les emplois spécifiques.

Ainsi, afin de simplifier les dispositions applicables à ces agents, les dispositions de la délibération n°9-89/ APS du 21 juillet 1989 fixant les conditions de recrutement, de rémunération et d'emploi de certains personnels contractuels de la province Sud seront transférées dans le présent projet sans que les conditions de son application ne changent.

En conséquence, à l'issue de l'adoption du présent projet de délibération seront visés par ce texte :

- les agents de la convention collective ayant opté pour le nouveau mécanisme ;
- les contractuels « à indice » (hors instituteurs suppléants et emplois spécifiques).

2. Le maintien des dispositions applicables aux contractuels « classiques »

Ces agents seront recrutés en application des règles édictées à la fois par le droit du travail et le statut général des fonctionnaires. Leur rémunération sera fixée en référence à un indice correspondant à la grille de rattachement de fonctionnaire correspondant à la fois aux fonctions exercées par l'agent concerné ainsi qu'à son diplôme.

Ainsi, par principe, et afin de garantir l'équité de traitement entre les agents concernés, dès lors que le rattachement d'un emploi à une grille de fonctionnaire sera possible, il sera effectué lors du recrutement de l'agent.

Il convient de souligner que deux éléments ont été modifiés par rapport au précédent dispositif :

- il n'est plus prévu de gain maximum de points d'INA entre deux avancements. En effet, cette règle obsolète posait de gros problèmes de gestion et était dans la pratique souvent mal adaptée aux grilles indiciaires de référence ;
- les dispositions concernant la discipline ont été développées et notamment la liste des sanctions applicables ainsi que la nécessaire mise en œuvre d'une procédure contradictoire.

3. Les modalités de mise en œuvre de la délibération au profit des agents de la convention collective

Il convient de souligner que la logique retenue au profit de ces agents a visé une logique d'emplois. Ainsi, les emplois actuels de ces agents ont été répartis en deux grilles de rémunération en référence à une classification effectuée dans le cadre de travaux avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans le courant de l'année 2010.

Les caractéristiques de la grille 1 sont les suivantes :

- une liste d'emplois déterminée ;
- un accès aux agents ne disposant d'aucun diplôme ;
- deux niveaux d'entrée dans la grille en fonction de l'emploi occupé ;
- un niveau de rémunération minimum de cent quatre-vingt-sept mille (187 000) francs et maximum de trois cent treize mille (313 000) francs (36 ans de carrière) ;
- un avancement régulier, sous réserve de la manière de servir, tous les deux ans.

Les caractéristiques de la grille 2 sont les suivantes :

- une liste d'emplois déterminée ;
- un accès aux agents disposant d'un diplôme de niveau V ;
- un niveau de rémunération minimum de deux cent quatre-vingt mille (280 000) francs et maximum de quatre cent mille (400 000) francs (28 ans de carrière) ;
- un avancement régulier, sous réserve de la manière de servir, tous les deux ans.

Des dispositions transitoires de reclassement sont prévues afin de mettre en œuvre le basculement des agents qui le souhaitent au sein de ces grilles de rémunération.

En conséquence, l'ensemble de ce dispositif aura pour effet de mettre en voie d'extinction la convention collective des services publics au sein de la collectivité provinciale. Dorénavant, les recrutements opérés par la collectivité sur ce type d'emploi le seront sur le fondement de la présente délibération sans que les dispositions de la convention collective ne soient opposables.

L'impact de ces dispositions vise 175 personnes pour un coût estimatif de cent quinze millions (115 000 000) de francs de surcoût en année pleine.

Tel est l'objet de la présente délibération que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation.

* * *

En complément du rapport de présentation, le secrétaire général a indiqué les objectifs de la délibération proposée. Premièrement, il s'agit de rétablir une certaine équité de traitement entre les agents relevant de la convention collective et les autres agents de la collectivité (fonctionnaires et contractuels) qui occupent parfois des emplois identiques sans pouvoir prétendre aux mêmes avantages, en termes de rémunérations, de droits et de régime indemnitaire. Deuxièmement, il s'agit de répondre aux attentes de ces agents, notamment face à l'enlisement de la réforme de la convention collective des services publics.

Dans la discussion générale, M. Lasnier a indiqué que s'il est favorable à la revalorisation des bas salaires des agents de la collectivité, le dispositif provincial proposé pose néanmoins, selon lui, un certain nombre de problèmes. Ainsi, il a exprimé des inquiétudes, quant aux conséquences que cette réforme pourrait avoir, notamment en termes d'impact budgétaire, pour les petites communes qui vont subir une pression immédiate des organisations syndicales, à l'instar du mouvement des agents publics de 2008 pour l'uniformisation du régime indemnitaire des agents de la Nouvelle-Calédonie.

Il a, par ailleurs, indiqué que les agents relevant de la convention collective qui vont opter pour le régime contractuel en raison, notamment, de la hausse significative de leur rémunération vont perdre certains droits, en matière de licenciement notamment.

MM. de Greslan et Lasnier se sont, par ailleurs, interrogés sur la compétence de la province pour réglementer en ce domaine. En ce sens, M. de Greslan a rappelé que la Nouvelle-Calédonie est compétente en matière de droit du travail et de la fonction publique territoriale.

En réponse à M. Lasnier, M. Naturel a indiqué que ce projet de texte est la suite logique de la revalorisation des bas salaires dans le secteur privé adoptée par le congrès au début de l'année 2010. En outre, il a rappelé que l'association des maires de Nouvelle-Calédonie a dénoncé depuis longtemps les conventions collectives dont le régime n'est plus adapté. Il a ajouté que les communes affiliées à l'association française des maires (AFM) ont signé fin 2008 un protocole d'accord avec les syndicats pour une revalorisation du régime indemnitaire des conventions collectives. Par ailleurs, un groupe de travail, mis en place par l'AFM, réfléchit actuellement à une réforme de ce régime dans les communes.

M. Bretegnier a rappelé, par ailleurs, que, lors de l'adoption de la loi du pays sur la revalorisation des bas salaires dans le secteur privé, il aurait été impossible de présenter un contre-argument portant sur le coût important que devront supporter les collectivités publiques. En outre, il a indiqué que ce dispositif est également difficile à appliquer pour les entreprises.

M. Lasnier lui a répondu que la revalorisation du salaire minimum garanti est plus supportable puisque son augmentation est plafonnée à 5% par an.

S'agissant des pertes éventuelles d'avantages, M. Brial a indiqué que chaque agent est reçu par la direction des ressources humaines afin de faire le point sur les incidences salariales, les avantages et les inconvénients. Ainsi, l'agent disposera du choix d'intégrer ou non le régime des agents contractuels de la fonction publique.

La directrice des ressources humaines a ajouté qu'il ne s'agit pas d'imposer un régime différent mais de favoriser et d'accompagner une démarche volontaire. En outre, elle a précisé que les indemnités de licenciement sont identiques entre les deux régimes, seule la prise en charge de la santé est moins favorable.

Pour ce qui est de la compétence de la province, le directeur juridique et d'administration générale a indiqué que l'article 179 de la loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie prévoit un régime dérogatoire au droit du travail pour les provinces. Ainsi, celles-ci peuvent créer et décider des catégories contractuelles au sein de leur administration depuis la loi référendaire n°88-1028 du 9 novembre 1988.

En ce qui concerne l'impact financier que représenterait l'extension de cette réforme pour les communes, le secrétaire général a répondu à Mme David que l'impact le plus important est celui lié au versement des primes servies actuellement aux autres contractuels de la province qui seraient étendues aux agents qui opèraient pour le nouveau dispositif. A titre indicatif, l'impact pour la Province de ce nouveau dispositif représente cent quinze millions de francs pour cent soixante-dix-huit agents dont trente millions de francs sont liés aux revalorisations d'indice et quatre-vingt-cinq millions de francs liés au nouveau régime indemnitaire applicable. Les communes n'appliquent d'ailleurs toujours pas le régime indemnitaire servi aux agents de la Nouvelle-Calédonie et des Provinces.

Concernant l'accueil du projet par les agents concernés, le secrétaire général a répondu à Mme David qu'il a été favorable. Il a, néanmoins, ajouté que la fédération des fonctionnaires a émis des réserves puisqu'elle aurait souhaité la mise en place d'un nouvel accord d'entreprise.

La directrice des ressources humaines a, par ailleurs, répondu à Mme David que le procès verbal du CTP est celui du 5 mai 2011 qui a été diffusé lors de la précédente assemblée de province s'agissant des projets de délibérations relatives aux réorganisations des directions de l'environnement et du développement rural.

* * *

EXAMEN DU PROJET DE DELIBERATION

Article 1 : Avis favorable sans observation.

Article 2 : Avis favorable sans observation.

Article 3 : Avis favorable sans observation.

Article 4 : Avis favorable sans observation.

Article 5 : Avis favorable sans observation.

Article 6 : Avis favorable sans observation.

Article 7 : Avis favorable sans observation.

Article 8 : A l'article 8, qui opère un renvoi à l'annexe 1 de la délibération, le secrétaire général a indiqué que les emplois d'ambulanciers doivent faire partie de la « Liste des emplois rattachés à la grille indiciaire 2 », de l'annexe 2, en raison du niveau de diplôme requis.

Dès lors, il convient de supprimer le mot : « ambulancier » de la « Liste des emplois – Entrée 1 (1^{er} échelon) », de l'annexe 1.

M. Naturel a proposé également que soit corrigée une erreur matérielle concernant la classification de l'emploi de matelot.

Ainsi, il convient de supprimer le mot : « matelot » de la « Liste des emplois – Entrée 2 (10^e échelon) », de l'annexe 1.

Avis favorable.

Article 9 : Avis favorable sans observation.

Article 10 : Suite à l'intervention du secrétaire général s'agissant des ambulanciers, il convient d'ajouter cette catégorie d'emploi à la liste présentée en annexe 2.

Avis favorable.

Article 11 : Avis favorable sans observation.

Article 12 : Avis favorable sans observation.

Article 13 : Avis favorable sans observation.

Article 14 : Avis favorable sans observation.

Article 15 : Avis favorable sans observation.

Article 16 : Avis favorable sans observation.

Article 17 : Avis favorable sans observation.

Article 18 : Avis favorable sans observation.

Article 19 : Avis favorable sans observation.

Article 20 : Avis favorable sans observation.

Article 21 : Avis favorable sans observation.

Article 22 : Avis favorable sans observation.

Article 23 : Avis favorable sans observation.

Article 24 : Avis favorable sans observation.

Article 25 : Avis favorable sans observation.

Article 26 : Avis favorable sans observation.

Article 27 : Avis favorable sans observation.

Article 28 : Avis favorable sans observation.

Article 29 : Avis favorable sans observation.

Article 30 : Avis favorable sans observation.

Article 31 : Avis favorable sans observation.

Article 32 : Mme David a fait observer que cet article habilite le Bureau de l'assemblée à compléter ou à modifier l'ensemble de cette délibération.

Avis favorable

Article 33 : M. Bretegnier a indiqué qu'il conviendrait de s'assurer que l'abrogation de la délibération n°9-89 du 21 juillet 1989 fixant les conditions de recrutement, de rémunération et d'emploi de certains personnels contractuels de la province Sud, ne rende pas caduque la délibération modifiée n°42-89/APS du 14 novembre 1989 qui en précise les modalités d'application.

Le secrétaire général a indiqué que ce point sera vérifié. Il a ajouté qu'un amendement sera proposé le cas échéant.

Avis favorable.

Article 34 : Avis favorable sans observation.

Article 35 : Avis favorable sans observation.

Sur l'ensemble du projet de délibération : avis favorable des commissions.

Avis réservé de M. de Greslan qui a indiqué que son groupe donnera sa position en séance publique.

**Le président de la commission du personnel
et de la réglementation générale**



M. Gil Brial

**Le président de la commission du budget,
des finances et du patrimoine**



M. Frédéric DE GRESLAN