



République Française

★ ★ ★

ASSEMBLEE

★ ★ ★

SECRETARIAT GENERAL

★ ★ ★

N° 592-2011/APS
du 8 avril 2011

R A P P O R T
à
l'assemblée de la province Sud

Objet : modalités de recrutement et de rémunération des agents contractuels de la province Sud

PJ : projet de délibération

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.