



Mairie de Nanterre
01 47 29 50 48
130, rue du 8 mai 1945 Nanterre
ufict.cgct@mairie-nanterre.fr

Déclaration de la commission précarité de l'UFICT-CGT au CTP du 12 Juin 2014

Objet : Rapport modificatif portant sur la situation des agents et programme annuel d'accès à l'emploi titulaire (Loi n°2012-347 du 12 Mars 2012)

Si elle ne répond pas à toutes les attentes de la CGT, La loi du 12 Mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, permet à un certain nombre d'agents non titulaires d'intégrer la fonction publique et d'accéder à une reconnaissance des acquis de l'expérience, à une stabilité professionnelle, et à un vrai déroulement de carrière.

Dès la parution des décrets d'application, nous avons interpellé la collectivité. Celle-ci a œuvré pour une mise en place rapide du dispositif, ce que nous avons pu apprécier.

Nous pouvons cependant regretter, malgré nos interventions, la définition restrictive par l'employeur pour considérer l'éligibilité des agents. La non prise en compte de tous les agents occupant différents postes, de fait de manière permanente.

Ce dispositif a néanmoins permis à 57 agents de se présenter aux sélections professionnelles en novembre 2013. Le taux de réussite restant relativement important, nous regrettons cependant que 10 d'entre eux aient été recalés.

A ce jour, aucun bilan de ces sélections n'a été présenté en CTP, un bilan à la fois quantitatif et qualitatif pourtant nécessaire pour comprendre notamment les raisons de ces échecs, mais aussi faire le point sur son organisation, sur le partenariat ville-CIG et sur la plus-value apportée par ce dernier dans l'organisation des sélections.

Le dispositif pouvant s'étaler jusqu'à la fin de l'année 2016, de nouvelles sélections sont ainsi prévues pour permettre à de nouveaux éligibles, ainsi qu'aux recalés, de se présenter aux sélections professionnelles : du 6 au 10 octobre pour celles de 2014.

Les données présentées aujourd'hui soulèvent plusieurs questions :

- **d'un point de vue quantitatif** : sur 16 éligibles qui apparaissent dans le tableau, seuls 8 besoins ont été exprimés. A quoi correspond ce delta ? S'agit-il de refus formulés de la part de certains éligibles ?
- **d'un point de vue plus qualitatif** : nous regrettons notamment le manque de rigueur et d'accompagnement équitable de la part de la DRH auprès des futurs candidats :
 - la communication par mail collectif n'est pas un format approprié, les services de la DRH devraient s'adresser individuellement aux agents, par courrier, des documents de bien moindre importance étant aujourd'hui communiqués par courrier.
 - la formation supposée « adaptée » proposée par la DRH en mars dernier n'a toujours pas été mise en place et à l'approche des congés d'été, nous rappelons la nécessité de mettre en place un tel dispositif.

Pour rappel, lors des sélections de 2013, aucun accompagnement n'a été proposé par la DRH, en dehors d'une réunion d'information au CIG, jugée inadaptée et inutile par les agents

- certaines collectivités, telle la CAMV, ont par exemple organisé des oraux blancs.
- La préparation des membres du jury représentant la ville apparaît comme un préalable essentiel pour le bon déroulement des sélections. Nous souhaitons ainsi que l'ensemble des dossiers leur soient présentés en amont des sélections, afin de ne pas découvrir le profil des candidats le jour même, cela éviterait certaines interrogations inappropriées, comme la légitimité ou non d'occuper des fonctions sur tel ou tel cadre d'emploi.

Ne s'agissant pas d'un concours classique, et encore moins d'une formalité administrative, nous souhaitons que tout soit mis en œuvre pour que l'ensemble des éligibles réussisse. Comme nous le revendiquons pour tous les concours et examens.

L'Ufict-cgt demande ainsi :

- Un poste pour tous les éligibles ;
- Un accompagnement tant administratif que méthodologique par l'employeur des agents dans la constitution des dossiers professionnels et dans la préparation de l'entretien ;
- La présentation des dossiers aux membres du jury représentant la collectivité ;
- l'inscription à l'ordre du jour d'un prochain CTP du bilan de la mise en œuvre du dispositif;
- et enfin, l'aide à la sécurisation du parcours professionnel des agents contractuels en poste et non éligibles au dispositif. En effet, la loi du 12 mars 2012 ne permet qu'une résorption limitée de la précarité. De nombreux agents se situant hors de ce dispositif et ne peuvent aujourd'hui se projeter au-delà de leur contrat en cours.

L'Ufict-cgt revendique donc l'amélioration de la situation des non titulaires en accordant des droits salariaux identiques pour tous les non-titulaires (vacataires compris) : avancement d'échelon, formations, primes....

De manière plus globale la non reconstitution d'un effectif de non-titulaires par le recours aux listes d'aptitudes, à l'action de la collectivité pour l'organisation régulière de concours. C'est un enjeu des prochaines élections professionnelles que la CGT entend relever.