

Deuxième réunion de l'observatoire de la précarité au CMN.

Rappelons d'abord que cet observatoire réunit, d'une part l'administration (DRH) et d'autre part, les organisations syndicales représentatives au CMN. Pour la CGT, le but est de stabiliser les vacataires les plus anciens sur des besoins permanents. En aucun cas il ne s'agit d'institutionnaliser la précarité, ni de créer des postes de contractuels sur des missions statutaires (fonctionnaires), mais de stabiliser certaines situations dans l'attente d'un contexte favorable à un plan de titularisation sans concours, comme cela s'est fait suite au mouvement de 1999.

Au cours de la précédente réunion, rendez-vous avait été donné aux organisations syndicales le 2 décembre, afin d'évoquer l'étude des besoins permanents sur les monuments d'Île-de-France dans un premier temps, la mise en place d'une bourse de l'emploi et les conditions de réemploi des vacataires. L'administration aura finalement repoussé cette réunion au 19 décembre, au final pour une grande chose, au vu du peu d'engagement qui ont été tenus. A leur décharge, il faut dire que la situation est très différente d'un monument à l'autre et que le recensement des besoins se révèle plus complexe que prévu.

Si les registres entrée/sortie pour 2007 nous ont bien été communiqués, en revanche, on attend toujours ceux de l'année 2008 alors que la DRH s'était engagée à nous les transmettre tous les mois. Nous lui avons également demandé de nous fournir un dossier juridique complet, concernant toute la réglementation sur la gestion des vacataires. Nous l'attendons toujours, car, selon la DRH, ces dossiers sont encore en cours d'élaboration car ils devraient intégrer des modèles de contrat type, en attente de validation. Une note de procédure à l'attention des administrateurs, pour mettre fin aux contrats de 1 mois, au fractionnement des besoins et pour clarifier les motifs de recrutement aurait dû être diffusée sur l'ensemble des monuments. La DRH est revenu sur cet engagement estimant qu'un modèle de contrat type (toujours en cours de validation) serait plus explicite qu'une simple note de service. Pour notre part, nous avons réaffirmé la nécessité de cette note, afin que l'établissement exerce toute sa tutelle sur les administrateurs souvent peu regardant sur la réglementation.

Tous ces retards pris entraînent une fois de plus des délais dans les engagements qui avaient été pris de mettre fin aux contrats de 1 mois dès le premier janvier, pour leur substituer des contrats correspondant aux besoins réels. La DRH estime que cette mise en œuvre est seulement reportée d'un mois; dont acte.

La DRH a tenu à rappeler, que sa priorité reste de pourvoir les emplois vacants par des fonctionnaires par conséquent, il n'est pas question de proposer systématiquement des contrats de vacataires permanents. De plus, rappelons, que ce type de contrat est plafonné à 106 heures par mois maximum.

Après étude des besoins, monument par monument, la question sera traitée dans sa globalité. Il sera proposé quelques contrats de vacataires permanents, là où des besoins spécifiques auront été clairement identifiés. La DRH travaille à établir une liste des vacataires de la région parisienne, classée par ancienneté cumulée. En fonction de leur positionnement sur cette liste, les vacataires se verront proposer au choix, des contrats de vacataires permanents ou bien des vacations occasionnelles, en fonction des besoins et en priorité.

sur leur site. Toutefois, s'il n'y a plus de besoin sur leur site, il pourra leur être proposé des vacances sur d'autres monuments d'Île-de-France.

Les autres vacataires moins anciens, devront bénéficier d'une priorité de réemploi avec des contrats dont la durée sera précisément définie en fonction du besoin occasionnel réel. Dans tous les cas, le contrat « mois par mois » devra être définitivement banni. Par exemple, lorsqu'un agent titulaire part en congé parental pour une durée de 6 mois, le contrat de vacances occasionnel proposé doit être de la même durée, avec la même quotité horaire et les mêmes fonctions que celles exercées par cet agent. Une bourse de l'emploi doit être créée afin de permettre aux vacataires en fin de contrat de retrouver prioritairement un contrat sur un autre monument du CMN en région parisienne. Nous avons cependant rappelé que cette « mobilité » ne doit se faire que dans le cadre strict des contrats de vacances, et sur volontariat. Cette bourse de l'emploi ne doit, en aucun cas, être le prétexte à une mobilité et à une flexibilité à tous va; mais au contraire permettre aux vacataires de retrouver plus facilement un poste au sein du réseau du CMN. La CGT restera extrêmement vigilante et intransigente sur ce point.

Concernant les saisonniers, nous avons constaté une confusion entre le type de contrat et la période travaillée. Ainsi, bien souvent si le contrat était conclu en haute saison mais sur un besoin occasionnel, il était malgré tout considéré comme saisonnier.

À l'issue de cette réunion, de nouveaux engagements ont été pris:

L'envoi d'une note aux administrateurs leur enjoignant de faire parvenir les registres entrée/sortie mensuellement au service DRH, en même temps que les plannings des services.

La mise en œuvre progressive, de la stabilisation des vacataires des monuments d'Île-de-France, en février 2009 (initialement prévu en janvier). Pour les monuments de province, il faudra compter des délais supplémentaires d'un an pour les sites les plus importants et sans doute encore un an pour les autres.

Des contrats type ainsi que des formations seront proposés aux administrateurs et aux personnels administratifs en charge de la gestion des vacataires, afin de les aider à gérer ses différents types de contrats, dans toutes leurs subtilités et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Enfin, la DRH a repris l'engagement d'étudier les possibilités qui amèneraient les contrats dits de « rompus » (voir compte rendu de la première réunion dans le monument-infos n°48).