Propositions d'amendements de la CFDT à la note de cadrage relative à la gestion des agents non titulaires des agences de l'eau et de certains établissements publics de l'environnement

Amendement 1 – Rendre effectifs les socles indemnitaires

Référence : partie VI.2, pages 7 et 8.

Constat : le projet présente les montants ministériels comme indicatifs et non opposables, alors qu'ils doivent contribuer à l'harmonisation des rémunérations.

Question à poser : le ministère accepte-t-il de transformer ses montants de référence en minima de gestion effectivement garantis, conformément à la note (2) de bas de tableau ?

Rédaction proposée par la CFDT :

Supprimer la dernière phrase en page 7 : « A noter… opposables. »

Ajouter : « Les montants socles ministériels constituent les montants minimaux de gestion applicables aux agents relevant d'un même quasi-statut. Les notes de gestion des établissements garantissent leur application effective, sous réserve des plafonds réglementaires.

Toute difficulté de mise en œuvre fait l'objet d'un examen avec la DRH ministérielle et d'un calendrier de convergence.

Les montants concernant les catégories I et II du QSAE feront l'objet d'un réexamen avant la finalisation des notes de gestion des établissements. »

Amendement 2 – Prolonger la garantie individuelle de rémunération

Référence : partie VI.3, page 8.

Constat : la garantie transitoire cesse au prochain changement de fonctions.

Question à poser : comment l'administration entend-elle protéger les agents dont le changement de fonctions interviendra après la bascule ?

Rédaction proposée :

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ne peut entraîner, à fonctions et quotité de travail comparables, une diminution du montant indemnitaire annuel garanti à l'agent.

En cas de mobilité, de changement de fonctions ou de promotion, les modalités de fixation de la nouvelle indemnité garantissent l'absence de régression indemnitaire liée au seul changement de régime.

Lorsque le nouveau montant de référence est inférieur au montant antérieurement garanti, un mécanisme de maintien individuel est prévu dans la note de gestion de l'établissement.

Les conditions de réexamen et d'évolution de cette garantie sont explicitées aux agents.

Amendement 3 – Inscrire une clause de revoyure obligatoire

Référence : partie IX, page 9.

Constat : le suivi prévu porte essentiellement sur la conformité des notes de gestion, sans bilan contradictoire organisé avec les représentants des personnels.

Question à poser : l'administration confirme-t-elle son engagement antérieur sur la clause de revoyure et accepte-t-elle de l'inscrire expressément dans la note ?

Rédaction proposée par la CFDT :

Un bilan de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire est présenté aux organisations syndicales représentatives douze mois après son entrée en application.

Ce bilan comprend notamment les montants effectivement servis, les gains et les éventuelles pertes, les écarts entre catégories, niveaux et groupes de fonctions, les situations individuelles faisant l'objet d'un maintien indemnitaire ainsi que les différences constatées entre établissements.

À l'issue de ce bilan, une clause de revoyure permet d'engager les ajustements nécessaires pour corriger les écarts injustifiés ou les situations d'iniquité.

Un suivi annuel est ensuite assuré au niveau ministériel.

Amendement 4 – Sécuriser les promotions de 2028 à 2030

Référence : partie III, page 3.

Constat : le premier arrêté triennal reprend les volumes issus de 2027, sans prévoir expressément de correction en cours de période.

Question à poser : le ministère accepte-t-il de prévoir un mécanisme de réexamen des volumes 2028-2030 sans attendre 2031 ?

Rédaction proposée :

La fixation des volumes de promotions pour la période 2028-2030 tient compte des besoins d'évolution de carrière des agents relevant des quasi-statuts, notamment des situations de blocage aux échelons sommitaux.

Un bilan annuel des promotions est présenté aux organisations syndicales représentatives.

Lorsque les volumes fixés apparaissent insuffisants au regard de la structure des effectifs et des besoins d'avancement, le ministère engage les démarches nécessaires auprès du guichet unique pour permettre leur réexamen, y compris avant le terme de la période triennale.

Amendement 5 – Encadrer précisément le droit d'option

Référence : partie IV, page 4.

Constat : le projet indique qu'une note spécifique *pourra* préciser les modalités du droit d'option. Le support ministériel annonce en outre une rémunération équivalente lors du passage au droit commun, sans en détailler le calcul dans la note de cadrage.

Question à poser : le ministère accepte-t-il de rendre obligatoire cette note spécifique et d'y inscrire explicitement la garantie de rémunération équivalente annoncée dans son support ?

Rédaction proposée :

Une note ministérielle spécifique précisera les modalités d'exercice du droit d'option avant son ouverture au 1er janvier 2028.

Chaque agent concerné recevra une information individualisée présentant les conséquences de son éventuel passage sous le régime du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Cette information comprendra une comparaison des droits, une simulation écrite de rémunération, les modalités de reprise de l'ancienneté et, le cas échéant, de portabilité du CDI.

Le nouveau contrat garantira, à quotité de travail et fonctions comparables, une rémunération au moins équivalente à celle perçue avant l'exercice du droit d'option.

Les modalités de maintien de cette garantie et les règles d'évolution ultérieure de la rémunération seront précisées dans la note ministérielle spécifique.