



Groupe de travail « Déconcentration de la gestion des contrats courts en DDI » du 19 décembre 2023 COMPTE-RENDU

Paris, le 19 décembre 2023

L'UNSA était représentée par Emmanuelle Aimé, Emilie Cerisier, Fabienne Durand, Gaël Guedes, Frédéric Scornet et Laurence Trochérie.

Le gouvernement, dans la circulaire du Premier Ministre du 10 mars 2021, incite fortement à la déconcentration des actes de gestion. Cela répond également à un besoin en département pour faire face à la démultiplication des contrats courts (inférieurs à 6 mois), à la complexité des circuits de validation. L'objectif de la déconcentration des contrats courts en DDI est ainsi de réduire les délais des processus de recrutement, d'optimiser la qualité de service et de répondre à la demande gouvernementale.

Ce sont près de 4 000 contrats ou avenants (chiffres actuels) qui vont pouvoir être gérés dans les SGCD avec une moyenne de 25 contrats par département (mais variable en fonction de l'activité avec des départements bretons à plus de 100 contrats).

Seuls les contrats initiaux allant jusqu'à 6 mois et leurs avenants seront déconcentrés. Pour les contrats initiaux supérieurs à 6 mois, le SGCD proposera l'indice de recrutement mais c'est l'administration centrale qui aura la gestion du contrat.

L'UNSA a rappelé que la déconcentration des contrats ne résoudra pas les problèmes de mise en paie (avance de 90 % sur le premier mois sans bulletin de salaire, versement du premier et deuxième mois de salaire sur le bulletin du deuxième mois, perte des aides sociales sur la période...). Elle a insisté aussi sur la nécessité de bien fiabiliser le fondement juridique initial des contrats pour éviter les allers-retours en validation avec la DRAAF et ainsi permettre aux agents de pouvoir signer leur contrat avant la prise de poste.

La mise en paie et tous les impacts en paie (exemple fin de contrat) sont gérés par BPCO. Ils ne sont pas déconcentrés pour l'instant et restent gérés en administration centrale (délai incompressible de la DGFIP). Cette possibilité pourra cependant être envisagée (au niveau régional) mais dans un second temps (pas avant le 1^{er} janvier 2025 dans tous les cas).



L'administration estime que le temps gagné grâce à la déconcentration (fin des échanges avec la centrale) permettra de mettre les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la gestion des contrats en local. Pour ce faire, un agent a été formé en cette fin d'année dans chaque SGCD et de nouvelles actions de formation sont prévues pour 2024.

La déconcentration de contrats plus longs pourrait être envisagée par la suite.

L'UNSA a donné l'exemple du ministère de l'intérieur et du ministère de la transition écologique et cohésion des territoires qui donne un plafond d'autorisation d'emploi pour chaque structure (pour les moyens pérennes et les moyens d'ajustement). Cette pratique pourrait être étendue au MASA avec un suivi régulier par la DRAAF.

L'administration est favorable à cette proposition et souhaite y travailler à moyen terme si possible.

Pour une mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} janvier 2024, le ministère a procédé en plusieurs étapes : mise à jour des habilitations dans RenoIRH, publication au 8 décembre d'une première note de service sur le périmètre de la déconcentration et les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre au MASA, webinaire sur la réglementation de la gestion des contrats (juridique) puis formations en présentiel par petits groupes (10 au total) pour manier le logiciel et tester des cas pratiques. Une foire aux questions est également disponible en annexe de la note de service du 8 décembre et sera actualisée régulièrement.

L'administration a insisté sur l'accompagnement nécessaire aux SGCD sur le premier semestre 2024 ; les agents en charge de la gestion actuelle des contrats courts en centrale assureront une assistance pour les collègues en département (boîte fonctionnelle et ligne téléphonique dédiées au BPCO). La MISIR assurera l'assistance pour les habilitations dans RenoIRH (le ministère a déjà listé les agents ayant suivi la formation pour s'assurer qu'ils sont bien habilités).

L'objectif est également un changement dans les doctrines d'emploi pour éviter les contrats trop courts (de l'ordre de quelques jours). Elle souhaite s'entretenir avec les responsables de programme pour augmenter la durée des contrats (indicateur sur la durée des contrats prévu) qui peuvent désormais aller jusqu'à 3 ans (avec une période d'essai suffisante). Ce sera une meilleure sécurité d'emploi pour les agents et une charge de travail moins importante pour la structure.

N'hésitez pas à faire remonter toutes vos questions qui pourront si besoin alimenter la foire aux questions.