Cfdt:
DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le toilettage du D49 espéré et revendiqué par la CFDT en 2017 ayant eu un avis de non-recevoir, un passage en contrat Loi 84-16 a été proposé par l'administration, aux choix des agents, en CDI avec une revalorisation salariale immédiate plus ou moins conséquente. Certains agents de la filière technique, sous conditions de diplôme, ont eu la possibilité d'un passage en TCT/ICT. La proposition individuelle faîte à chaque agent, a permis, sur volontariat, de basculer dans une des situations proposées ou de rester en D49.

Le temps n'est plus à la négociation, mais au choix. L'année 2018 aura donc été une année de choix importants pour les D49.

VERRE À MOITIÉ VIDE OU À MOITIÉ PLEIN ? C'EST UNE QUESTION DE POINT DE VUE.

Décret 49

A moitié vide :

- Un toilettage aurait été préféré ? **OUI.**
- Réduire totalement les écarts de salaire D49 et fonctionnaires aurait été préféré ? **OUI.**
- Un passage en TCT attrayant aurait été préféré ? **OUI.**
- Une meilleure évolution de salaire pour les quelques agents les plus jeunes aurait été préféré ? **OUI.**

A moitié plein :

- Des augmentations de salaire à partir de juillet 2018, **OUI.**
- Des augmentations de salaire qui compteront pour la retraite, **OUI.**
- Un nombre de passage important en ICT, **OUI.**
- Possibilité de rester D49, sans amélioration immédiate, mais un déroulement de carrière lisible, **OUI.**

Le bilan du choix des agents D49 est le suivant :

Sur 348 au 30 mai 2018 :

. 236 agents ont opté pour un contrat 84-16 ;
. 44 agents ont opté pour un contrat ICT ;
. 6 agents ont opté pour un contrat TCT ;
. 22 agents ont opté pour rester en D49 ;
. 13 agents n'ont pas répondu, ils seront relancés une ultime fois, par l'administration ;
. 27 agents sont en position d'absence du travail.

La ***CFDT*** voit le verre à moitié plein, parce que :
Elle s'était engagée lors des élections professionnelles de 2012 à œuvrer pour une revalorisation salariale des agents du statut D49 : **ENGAGEMENT TENU**.

La négociation a permis des avancées salariales substantielles pour la grande majorité des D49. Ces derniers ont fait majoritairement le choix de changer de contrat : **GAGNANT**.
Le temps était compté pour améliorer la condition des D49, 400 agents D49 en octobre 2017 lors de la présentation du document de travail de négociation, 348 au 30 mai 2018 à l'issue de la réponse des agents (52 agents partis en retraite dans les 6 mois) : **URGENCE de mise en oeuvre**.
De nombreux D49 ont fait appel à la ***CFDT*** pour réaliser une simulation comparative D49 vers 84/16 et/ou ICT/TCT. Chaque agent a donc pu choisir la solution la plus adaptée à sa situation : **LIBERTÉ de CHOIX** .

Pour autant, la ***CFDT*** ne s'arrêtera pas là.
Elle veillera à ce que les agents ex D49 bénéficient d'un déroulement salarial optimum dans leurs nouveaux contrats, mais aussi que les agents D49 restants aient le meilleur déroulement de carrière possible, par le biais de la Commission Consultative Paritaire Unifiée (**CCPU**).
Cette nouvelle instance de représentativité des Contractuels, sera mise en place à l'issue des élections du 06 décembre 2018.

La CFDT n'est pas dans le chimérique, mais dans le concret : « Un tien vaut mieux que deux tu l'auras ».