



Orientations pour la modernisation des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

Premières analyses du SNASUB-FSU

Ci-dessous, vous trouverez des extraits du document soumis aux syndicats et la base d'une loi dont nous n'avons pas de projet précis. Les commentaires syndicaux en gras posent des questions sur les passages extraits ou indiquent les aspects négatifs que l'on peut juger sur cette base. Rappelons que les contractuels administratifs sont, à notre connaissance, uniquement des contrats relevant de l'article 6 alinéa 2 de la loi 1984-16 correspondant à des emplois occasionnels et non CDIables (voir tableau en page 3). Il ne s'agit ici, que de premières pistes d'analyses.

PUBLIC CONCERNE

« Ces orientations concernent :

- les agents recrutés pour pourvoir des emplois permanents en l'absence de corps ou de cadres d'emplois correspondant, ou en raison de la nature des fonctions ou du besoin du service, à l'exception de ceux qui sont recrutés sur des emplois qui, du fait de leurs caractéristiques particulières, sont soustraits par la loi à la règle de l'occupation par des fonctionnaires,

- les agents recrutés pour des besoins à temps non complet ou incomplet, ainsi que les agents recrutés pour des besoins temporaires, qu'il s'agisse d'un remplacement ou d'une vacance temporaire d'emploi ou d'un besoin occasionnel ou saisonnier.

Commentaire syndical : le public ciblé concerne notamment les personnels administratifs, ceux recrutés sur un besoin occasionnel.

TITULARISATION

« Conformément à l'engagement pris par le président de la République, un dispositif d'accès à l'emploi titulaire sera mis en place pour favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents non titulaires. Des concours spécifiques professionnalisés seront ouverts au profit des agents non titulaires en CDI qui, à la date de la publication de la loi, occupent des emplois permanents et sont en fonction ou en congés au sens des décrets précités du 17 janvier 1986, du 15 février 1988 et du 6 février 1991... Le dispositif sera ouvert pour une durée de trois ans. »

Commentaire syndical : quelle offre de titularisation des non titulaires en CDD ? Les emplois occasionnels (contrats 10 mois ou moins, article 6, 2^e alinéa) ne sont pas concernés par ce passage. Pour ceux en CDI le dispositif de titularisation est limité dans le temps : 3 ans.

GESTION DES NON TITULAIRES DE CATEGORIE B ET C

La définition des cas de recours au contrat dans le statut général doit être mise en cohérence avec les situations dans lesquelles il est recouru aujourd'hui à des agents non titulaires.

A cet égard, la proportion d'agents non titulaires recrutés sur des emplois du niveau des catégories B et C est importante. Pour ces deux catégories, certaines fonctions dont la spécificité le justifiera, seront donc ouvertes, au même titre que pour les agents de catégorie A, à un recrutement sur des contrats de 3 ans renouvelables une fois et ne pouvant se poursuivre au-delà de 6 ans que sous la forme d'un CDI. Il s'agit de prévenir des pratiques qui aboutissent aujourd'hui à multiplier des contrats de 10 mois ou d'un an pour répondre à des besoins permanents en catégories B et C et à maintenir les agents concernés en situation de précarité.

Dans le même sens, il convient de prendre acte du fait que des postes, normalement dévolus à des fonctionnaires, peuvent se trouver durablement vacants. La création par la loi du 3 août 2009 précitée d'un cas de recours pour vacance temporaire d'emploi d'une durée maximale d'un an permet de répondre dans la majorité des cas à cette situation. Certains emplois peuvent toutefois se trouver plus durablement non pourvus par un titulaire. Dès lors qu'il s'agira d'emplois permanents, et lorsqu'au terme du contrat conclu pour pourvoir cette vacance temporaire, l'emploi n'aura pu être pourvu par un titulaire, le renouvellement du contrat pour une durée maximale de 3 ans, dans les mêmes conditions que les contrats conclus pour répondre à un besoin permanent sera rendu possible. Il s'agit là aussi de prévenir la reconstitution de situations abusives par succession de contrats courts. »

Commentaire syndical : c'est le seul passage du document évoquant explicitement les catégories B et C et les contrats 10 mois. A priori, on est en droit de penser qu'il s'agit de contrats occasionnels mais ceci est temporelisé par la notion de « besoins permanents » qui peut être ambiguë. On connaît des cas où des CDD remplacent plusieurs années de

suite un titulaire dans des zones peu attrayantes, en milieu rural profond, notamment. Le projet gouvernemental évoque-t-il ces situations ce qui aurait pour conséquence de geler des postes pour le mouvement des titulaires et positionner des contractuels sur le poste durant 3 ans ?

HARMONISATION DES CONTRATS SUR LES 3 FONCTIONS PUBLIQUES

SUPPRESSION DES CONTRATS 10 MOIS

« Actuellement, les CDD pour pourvoir un besoin occasionnel peuvent être d'une durée maximum de 10 mois (appréciés sur 12 mois consécutifs) dans la FPE, 3 mois renouvelables une fois à titre exceptionnel dans la FPT et d'un an dans la FPH. Par ailleurs, les contrats conclus pour répondre à un besoin saisonnier sont d'une durée maximale de 6 mois dans la FPE et la FPT mais n'existent pas dans la FPH. La notion « d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité » remplacera les notions peu lisibles tant pour les agents que pour les employeurs de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier ». La durée maximale des contrats conclus sur ce fondement sera de 6 mois renouvelables une fois dans la limite totale de 12 mois. »

Comment syndical : disparition programmée des contrats 10 mois pour des contrats deux fois 6 mois. Cela n'est pas un progrès mais une régression ! Par ailleurs, si le contrat n'est renouvelable qu'une fois, cela signifierait-il qu'un même contractuel ne pourrait être repris l'année suivante ?

CREATION DU CONTRAT DE PROJET

Il est proposé de mettre en place un nouveau type de contrat articulé autour d'un objet déterminé et non plus d'une durée, sur le modèle des contrats de projet « à terme incertain » qui existent en droit du travail. La création d'un tel contrat sera toutefois être encadrée s'agissant des publics visés et accompagnée de garanties pour les agents concernés.

Commentaire syndical : comment concilier le poste statutaire occupé par un fonctionnaire si un poste est lié à un « contrat de projet » ? Il y a un risque de gel de poste sur plusieurs années avec un contractuel échappant au mouvement académique. Les autorités académiques pourraient être amenées à transformer des postes en postes pour contractuels.

SUPPRESSION DE LA REFERENCE AUX CONTRATS SUCCESSIFS POUR PASSER EN CDI

Source d'interprétations divergentes, la notion de contrats successifs sera supprimée au profit d'une clarification des cas dans lesquels la reconduction du contrat en CDI est obligatoire.

L'accès au CDI sera expressément subordonné au renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même nature et de même niveau hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH.

Ainsi, au sein de la fonction publique de l'Etat, le critère de l'employeur unique actuellement peu opérant sera remplacé par une définition plus souple de la notion d'identité de l'objet du contrat. Cette dernière sera en effet clarifiée pour permettre à un agent ayant occupé des emplois permanents différents correspondant à sa compétence de conserver l'ancienneté acquise en CDD dans la perspective d'une CDI-sation.

Commentaire syndical : un des critères actuels pour être CDIsé est d'être sur la même activité sans interruption de contrat. Or, la jurisprudence dit des choses diverses, les pratiques ne sont pas homogènes entre les ministères et au sein de chaque ministère. Le verrou des « contrats successifs » sauterait pour ne plus laisser que trois critères : l'exercice de fonctions de même nature et de même niveau hiérarchique et l'unicité de l'employeur dont la définition serait assouplie

REMUNERATIONS

Dans le prolongement des travaux de refondation indemnitaire conduits par le Gouvernement, il est proposé de mieux prendre en compte à l'avenir les fonctions exercées et la performance dans le mode de rémunération des agents non titulaires, sans remettre en cause toutefois le principe de la liberté contractuelle.

Ainsi une réflexion sera engagée pour examiner les conditions dans lesquelles la prise en compte de critères objectifs et harmonisés entre les trois versants de la fonction publique pourrait clarifier la détermination des composantes de la rémunération des non-titulaires. Ces critères reposeraient sur la qualification requise pour le poste, la nature des fonctions exercées, l'ancienneté et la manière de servir ou la performance des agents.

Commentaire syndical : il semblerait que les contractuels pourraient accéder à la PFR mais cela reste à l'état de la réflexion.

Rappel des types de contrats :

Catégorie d'emploi	Durée du contrat	Articles de la loi 84-16	Articles du décret 86-83
Emplois permanents dans certains cas	CDD. durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois. Au-delà de 6 ans, ils ne peuvent être renouvelés qu'en CDI	Article 4	
Emplois permanents à temps incomplet (70% maximum)	CDI ou CDD. Si CDD : 3 ans maximum, renouvelable (au bout de 6 ans, seulement en CDI)	Article 6 1° alinéa	Article 6
Emplois saisonniers	Six mois au maximum par période de 12 mois	Article 6 1° alinéa	Article 7
Emplois occasionnels	10 mois au maximum	Article 6 2° alinéa	Article 7