

Négociations non titulaires 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) du 11 janvier au 7 mars 2011

Version définitive du protocole (<u>9 mars 2011</u>) soumise à la signature des organisations syndicales	Texte du Gouvernement, version intermédiaire (<u>9 février 2011</u>)	Premier texte du Gouvernement pour l'ouverture des négociations (<u>28 décembre 2010</u>)
- INTRODUCTION - DECLARATION D'INTENTION POLITIQUE		
<p>Protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi.</p> <p>L'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière constitue un principe fondamental de notre statut général que le Gouvernement entend réaffirmer auprès des employeurs publics.</p> <p>Ce statut général ne saurait être source de précarité : les employeurs publics sont tenus de faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents contractuels dans le respect des dispositions statutaires.</p> <p>Conformément aux orientations définies par le Président de la République en janvier 2010, et dans le prolongement de la concertation organisée avec les organisations syndicales représentatives et en tenant compte des demandes exprimées par elles dans ce cadre, le Gouvernement s'engage à favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels et à mieux prévenir pour l'avenir les situations de précarité dans les trois versants de la fonction publique.</p> <p>Au-delà, il convient de reconnaître la contribution que ces agents apportent à l'exécution du service public, de garantir l'effectivité de leurs droits individuels et collectifs et de leur offrir des parcours professionnels sécurisés dans la fonction publique.</p> <p>C'est dans cet esprit que le Gouvernement a conduit dans le cadre de l'agenda social 2010 une négociation avec les organisations</p>	<p>Projet d'accord portant amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique</p> <p>L'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers constitue un principe fondamental de notre statut général que le Gouvernement entend réaffirmer auprès des employeurs publics.</p> <p>Ce statut général ne saurait toutefois être légitime s'il est source de précarité : les employeurs publics sont tenus de faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents non titulaires.</p> <p>Conformément aux orientations définies par le Président de la République en janvier 2010, le Gouvernement s'engage à favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels et à mieux prévenir pour l'avenir les situations de précarité.</p> <p>Au-delà, il convient de reconnaître la contribution que les agents non titulaires apportent à l'exécution du service public, de garantir l'effectivité de leurs droits individuels et collectifs et de leur offrir des parcours professionnels sécurisés dans la fonction publique.</p> <p>C'est dans cet esprit que le Gouvernement a conduit dans le cadre de l'agenda social 2010 une concertation, puis une négociation avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers au terme de laquelle les orientations suivantes sont proposées :</p> <p>- Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité</p>	<p>1- Orientations pour la modernisation des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique</p> <p>2- Les agents contractuels représentent aujourd'hui 16,5% des effectifs de la fonction publique. Loin d'être seulement un mode dérogatoire de recrutement et de gestion au sein de l'emploi public, les contractuels apportent une contribution essentielle et quotidienne à la mise en oeuvre d'une diversité de missions de service public.</p> <p>3- Bien que par principe, les emplois permanents pour l'exécution du service public administratif sont occupés par des fonctionnaires, force est de constater que depuis 1946, 16 plans de titularisation se sont succédé sans que la part des agents contractuels dans les effectifs de la fonction publique ne se réduise durablement.</p> <p>4- Il convient aujourd'hui de reconnaître la contribution que les contractuels apportent à l'exécution du service public et de leur offrir un cadre juridique et des règles de gestion renouvelés.</p> <p>5- Depuis la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique et la refonte des décrets-cadres du 17 janvier 1986, 15 février 1988 et 6 février 1991, ces agents bénéficient déjà de garanties importantes, notamment :</p> <p>6- - Le droit à reconduction de leur CDD en CDI au-delà de 6 ans de contrats successifs, pour les agents recrutés sur des emplois permanents ;</p>

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers au terme de laquelle les orientations suivantes sont proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire de ces agents ; - Prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir notamment en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de leur renouvellement ; - Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique. <p>Un grand nombre de mesures nécessitant pour leur mise en oeuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement au printemps 2011.</p> <p>Le Gouvernement s'engage à prendre toutes mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique.</p>	<p>rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire de ces agents ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir notamment en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de leur renouvellement ; - Améliorer les droits individuels et collectifs des agents non titulaires et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique. <p>Un grand nombre de mesures nécessitant pour leur mise en oeuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement au printemps 2011.</p>	<p>7- - Le bénéfice d'une évaluation individuelle et d'une clause de rendez-vous salarial au moins tous les 3 ans pour les agents en CDI;</p> <p>8- - Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie ;</p> <p>9- - Des perspectives nouvelles de mobilité et de parcours professionnels dans la fonction publique pour les agents en CDI (mise à disposition, congé de mobilité) ;</p> <p>10- - Le droit à représentation, pour l'examen des questions individuelles, dans le cadre d'instances de représentation <i>ad hoc</i>.</p> <p>11- Toutefois, afin d'éviter que le recours au contrat ne soit parfois une source d'abus de la part des administrations et de précarité pour certains agents, ce cadre juridique doit être renforcé.</p> <p>12- Le statut ne saurait en effet être légitime s'il est source de précarité : aussi, conformément aux engagements pris par le Président de la République en janvier 2010, il convient d'élaborer un plan d'action afin de lutter contre les pratiques abusives de renouvellement de contrats à durée déterminée et favoriser l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire.</p> <p>13- La modernisation de la gestion des ressources humaines impose aux employeurs publics de poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents non titulaires et de faire preuve d'exemplarité dans leur gestion.</p> <p>14- A cet effet, le Gouvernement a conduit dans le cadre de l'agenda social 2010 une concertation avec les organisations syndicales de la fonction publique au terme de laquelle les orientations suivantes sont proposées.</p> <p>15- Ces orientations concernent :</p> <p>16- - 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,</p> <p>17- - les agents recrutés pour des besoins à temps non complet ou incomplet,</p> <p>18- - 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.</p>
---	---	--

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

		<p>19- Les agents relevant de catégories dérogatoires seront également concernés par les améliorations apportées aux conditions de gestion et d'emploi des non titulaires dans les trois fonctions publiques.</p> <p>20- La mise en oeuvre de ces orientations au sein de la fonction publique territoriale se fera en concertation avec les employeurs territoriaux.</p> <p>21- Un grand nombre de ces orientations nécessitant pour leur mise en oeuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement en 2011.</p> <p>22- Les orientations proposées sont regroupées dans les cinq volets suivants :</p> <p>23- I. Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain</p> <p>24- II. Moderniser les cas de recours au contrat dans la fonction publique</p> <p>25- III. Encadrer les procédures de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat</p> <p>26- IV. Moderniser la gestion des agents non titulaires et favoriser la construction de leurs parcours professionnels</p> <p>27- V. Mieux connaître la population des agents non titulaires dans la fonction publique</p>
<p><u>Position de la CGT dans la négociation :</u></p> <p>1. Le protocole d'accord doit débiter par une " présentation politique " des enjeux, dans laquelle sont affirmés clairement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires, - que le gouvernement met bel et bien en place un dispositif de titularisation, - que des mesures véritablement efficaces sont prises contre la précarité et sa reconstitution, et ce valant pour les 3 versants de la Fonction publique absolument. <p>Le titre doit en rendre compte de manière parfaitement explicite.</p> <p>[pour rappel, au moment même où s'engageaient ces négociations, plusieurs parlementaires UMP (Jacob, Copé, Mancel, ...) avaient déclenché une offensive contre le statut des fonctionnaires en proposant - disaient-ils tout à fait improprement - d'en finir avec " l'embauche à vie ", visant par là la garantie de l'emploi des fonctionnaires, élément constitutif de notre modèle républicain]</p>		<p><u>Commentaires et analyse :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.et 2. L'organisation d'ensemble du texte a été profondément remaniée dans un sens qui correspond globalement à nos demandes. Il se présente désormais sous la forme d'un document unique, débutant par une déclaration de portée politique au vrai sens du terme. La réaffirmation que les emplois permanents des 3 versants de la Fonction publique doivent être occupés par des fonctionnaires est inscrite en tête du protocole. Dispositif de titularisation ouvert aux

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

2. Dans la première version de décembre, le découpage en 5 volets séparés, comme leur articulation logique, ne convenaient absolument pas. Il ne saurait être question, dans le même temps que s'opère un processus de titularisation, d'élargir les voies de recours aux agents non titulaires et de "légaliser" les abus constatés. Si le nombre de non titulaires est important, c'est aussi parce que les possibilités légales de recours ne sont pas assez restrictives. Il faut donc en réduire drastiquement le champ et pouvoir contrôler que les employeurs publics ne contournent pas les règles.
- Processus de titularisation et non reconstitution de l'emploi non titulaire sont rigoureusement indissociables l'un de l'autre. Tel doit être le fil directeur de la négociation. En conséquence, le plan du document doit être réorganisé et hiérarchisé ainsi :
- 1/ titularisation ouverte (sur la base du volontariat) à tous les agents non titulaires employés sur des besoins permanents,
- 2/ le recrutement d'agents non titulaires ne doit plus correspondre à des besoins permanents, mais uniquement à des besoins temporaires, sauf exceptions fortement encadrées ; c'est ce l'on appelle de manière imagée "fermer le robinet" pour le flux ; c'est LE point crucial s'il en est,
- 3/ amélioration des droits et des règles de gestion des agents non titulaires.
3. Mention doit être faite, dès l'introduction "politique" du protocole, d'une amélioration effective des droits individuels et collectifs des contractuels (ceux qui ne seront pas titularisés, et les futurs recrutés dans des cas très limités).
- Le gouvernement avançait, dans la première mouture du texte, que "les contractuels bénéficient déjà de garanties importantes" en se référant en fait à des dispositions qui ne visent principalement que les contractuels en CDI, c'est à dire une très petite minorité des non titulaires de la Fonction publique. La réalité, c'est que l'écrasante majorité des agents non titulaires est gérée en fonction de dispositions pour nombre d'entre elles en deçà du Code du travail, et qu'elle est soumise de ce fait à l'arbitraire des employeurs publics.
4. De longue date, ce sont les organisations syndicales - au premier rang desquelles la CGT - qui ont exigé avec pugnacité que le gouvernement ouvre sans délai des négociations sur ce dossier, ... et bien avant que le Président de la République ne s'exprime à la télévision ! Ceci doit être mentionné dans l'introduction.
5. La CGT a évidemment plusieurs fois dénoncé la politique de réduction des postes et de précarisation des budgets publics qui engendre le développement de l'emploi précaire, et réaffirmé que la seule réponse à la précarité, qui soit entendable, est l'emploi statutaire.

contractuels sur besoins permanents, et dispositions contre la reconstitution de la précarité (dont un plus fort encadrement des cas de recours à des agents non titulaires) sont les deux premiers enjeux, affichés comme tels, du présent projet d'accord.

Le dernier paragraphe souligne que l'application effective des dispositions du protocole doit s'exercer pleinement dans chacun des 3 versants de la Fonction publique.

- 3. demande satisfaite. L'amélioration des conditions d'emploi et de gestion des agents non titulaires est aussi avancée comme une priorité.

- 4. mention est faite, même si la rédaction demeure vraiment insatisfaisante.

* * *

N'étant à ce stade que des orientations générales - puisqu'il ne s'agit là que de l'introduction - celles-ci n'en constituent pas moins autant de points d'appui face aux employeurs publics, quels que soient les secteurs.

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

A X E 1 . A C C E S A L A T I T U L A R I S A T I O N		
Axe 1 : Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire	Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire	28- 1^o v o l e t
<p>Les dispositions du présent axe s'appliquent aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, bénéficiaires d'un contrat de droit public à durée indéterminée ou déterminée, quels que soient le support budgétaire de leur emploi et les modalités de leur rémunération et la catégorie d'assimilation avec des fonctionnaires (catégorie A, B ou C) qui ont été :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit 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, - soit recrutés pour des besoins à temps non complet ou incomplet, - soit 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 dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur. <p>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 contractuels.</p> <p>L'accès à ce dispositif doit s'inscrire dans le respect du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et du principe du concours comme voie d'accès à la fonction publique.</p> <p>Pourront bénéficier du dispositif spécifique de titularisation :</p> <p>1^o les agents contractuels en CDI à la date de la publication de la loi ;</p> <p>2^o les agents contractuels en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI en application du dispositif ci-dessous ;</p> <p>3^o les agents contractuels en CDD recrutés sur emplois permanents</p>	<p>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.</p> <p>Les dispositions qui suivent concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur. <p>L'accès au dispositif de titularisation doit s'inscrire dans le respect du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et du principe du concours comme voie d'accès à la fonction publique.</p> <p>La mise en oeuvre de ce dispositif ne doit ainsi pas conduire à offrir des conditions plus favorables que celles proposées aux fonctionnaires qui doivent attendre un certain nombre d'années pour se présenter aux concours internes.</p> <p>Pourront bénéficier du dispositif spécifique de titularisation :</p> <p>1^o les agents non titulaires en CDI à la date de la publication de la loi ;</p> <p>2^o les agents non titulaires en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI en application du dispositif susmentionné ;</p>	<p>29- Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain</p> <p>30- Constat :</p> <p>32- De même, la professionnalisation des concours internes, l'extension des mécanismes de RAEP et la généralisation du recrutement sans concours en catégorie C ont permis depuis 2007 d'améliorer l'accès des agents non titulaires à l'emploi titulaire.</p> <p>33- L'ensemble de ces dispositifs ont sécurisé la situation d'un certain nombre d'agents recrutés sur des emplois permanents de l'administration, en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle dans la fonction publique.</p> <p>35- Par ailleurs, il convient de trouver la bonne articulation entre le CDI et l'emploi titulaire, en offrant aux agents non titulaires dotés d'une solide expérience professionnelle dans la fonction publique, des possibilités plus larges d'accès à l'emploi titulaire.</p> <p>41- 2. Mettre en place pendant une période déterminée des dispositifs spécifiques d'accès à l'emploi titulaire pour favoriser l'accès des agents contractuels aux corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique.</p> <p>42- 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.</p> <p>43- Le dispositif sera ouvert pour une durée de trois ans. Il appartiendra aux administrations de déterminer, en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et en concertation avec les partenaires sociaux, les corps et cadres d'emploi concernés et la proportion des emplois offerts à ces modes de sélection spécifiques.</p> <p>44- L'objectif est, en s'appuyant sur la RAEP, de valoriser</p>

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>à la date de signature du présent protocole. Ces agents devront justifier à la date du concours spécifique ou de l'examen professionnel d'une ancienneté de service effectif auprès de leur employeur d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans, dont deux années au moins réalisées antérieurement à la date du présent protocole.</p> <p>Pour être éligibles au dispositif, les agents contractuels devront, à la date de signature du protocole, être en fonctions ou en congés au sens des décrets cadres relatifs aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique et exercer des fonctions à temps complet.</p> <p>En outre, pourront également bénéficier de ce dispositif les agents en CDI et en CDD employés sur des emplois permanents impliquant un service à temps incomplet ou non complet sous réserve que leur contrat en cours à la date de signature du protocole prévoit un service égal au taux maximum autorisé dans chacun des versants de la fonction publique.</p> <p>Toutefois, les agents contractuels qui remplissent les conditions mentionnées au 3° ci-dessus et qui ont été en fonction entre le 1^{er} janvier 2011 et la date de signature du présent protocole, sont également admis à se présenter au dispositif spécifique de titularisation.</p> <p>Des voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire seront spécialement ouvertes pour ces agents dans les administrations et établissements publics de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.</p> <p>En s'appuyant sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), ces voies d'accès auront pour objet d'apprécier l'expérience professionnelle acquise par les agents concernés. Ainsi, hormis le cas des professions réglementées, la condition de diplôme ne sera pas exigée.</p> <p>Les emplois offerts au titre du dispositif de titularisation pourront être pourvus soit par la voie de concours professionnalisés soit par celle d'examens professionnels spécifiques dans des conditions déterminées dans chaque versant de la fonction publique et, pour l'Etat dans chaque ministère, après concertation avec les organisations syndicales représentatives.</p> <p>S'agissant des personnels occupant des emplois correspondant au premier grade de la catégorie C accessible sans concours, des recrutements sans concours seront spécialement ouverts pour permettre à ces agents de basculer dans les meilleurs délais vers l'emploi titulaire.</p>	<p>3° les agents non titulaires en CDD qui justifient d'une ancienneté de service d'au moins 6 années sur une période de référence de 8 années, au plus tard à la date du concours, dont 3 années au moins acquise sur des emplois permanents auprès de l'employeur auprès duquel ils exercent leurs fonctions à la date de publication de la loi.</p> <p>Les agents ne pouvant justifier de la condition d'ancienneté à la date de publication de la loi pourront donc parfaire cette condition pendant toute la durée du dispositif.</p> <p>Dans tous les cas, pour être éligibles au dispositif, les agents non titulaires devront, à la date de publication de la loi, être en fonctions ou en congés au sens des décrets cadres relatifs aux agents non titulaires dans les trois versants de la fonction publique et exercer des fonctions à temps complet.</p> <p>Seront examinées les conditions dans lesquelles les agents en fonction à la date de signature du protocole et remplissant les conditions précitées à cette date (être en CDI ou remplir la condition d'ancienneté pour les agents en CDD) et dont le contrat se terminerait entre cette date et la publication de la loi, pourraient entrer dans le champ de ce dispositif de titularisation.</p> <p>Des concours professionnalisés seront spécialement ouverts pour ces agents dans les administrations et établissements publics de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.</p> <p>En s'appuyant sur la RAEP, ces concours auront pour objet d'apprécier l'expérience professionnelle acquise par les agents concernés. En outre, la condition de diplôme ne sera pas exigée pour les concours mis en place dans ce cadre.</p> <p>D'autres modes de sélection pourront être mis en place au bénéfice de certaines catégories d'emploi ou pour tenir compte de l'ancienneté des agents, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le recours aux dispositifs de droit commun (concours interne, tour extérieur, recrutement sur titres), dans des conditions qui restent à définir, de manière à préserver les voies de promotion interne des fonctionnaires ; - l'ouverture d'examens professionnels spécifiques pour certains corps ou cadres d'emplois relevant des catégories B ou C. <p>S'agissant des personnels occupant des emplois correspondant au premier grade de la catégorie C accessible sans concours, des</p>	<p>l'expérience professionnelle acquise par les agents concernés. Pour cette même raison, la condition de diplôme ne sera pas exigée pour les concours mis en place dans ce cadre.</p> <p>45- Les agents ne pourront se présenter à la sélection donnant accès à un corps que dans la mesure où ils auront exercé en tant qu'ANT des missions de niveau au moins équivalent à celles qui sont définies par le statut particulier du corps concerné.</p> <p>46- Un dispositif pour l'encadrement supérieur pourra également être envisagé sur le modèle du tour extérieur pour l'accès au corps des administrateurs civils, pour des contractuels de haut niveau satisfaisant aux critères précités.</p> <p>120- 5. Poursuivre les démarches visant à améliorer les procédures de recrutement</p> <p>121- Les administrations doivent poursuivre leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la fonction publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> 122- • en simplifiant les épreuves, en réduisant leur nombre, en redéfinissant leur nature, 123- • en introduisant dans l'ensemble des concours internes des épreuves de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle ; 124- • en réexaminant dans certains cas les durées d'ancienneté de service requises pour se présenter aux concours internes ou aux troisièmes concours ; 125- • en professionnalisant les jurys ; 126- • enfin en mobilisant les possibilités de recrutement sans concours ou par la voie du PACTE en catégorie C. <p>127- Ces mesures seront de nature à permettre à l'avenir l'accès à un plus grand nombre d'agents à un emploi titulaire.</p>
--	---	---

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>Enfin, le recours aux dispositifs de droit commun (concours interne, recrutement sur titres, etc.) pourra être envisagé au bénéfice de certaines catégories d'emploi dans des conditions permettant de préserver les voies de promotion interne des fonctionnaires.</p> <p>Les agents ne pourront se présenter à la sélection donnant accès à un corps ou cadre d'emplois que dans la mesure où ils auront exercé en tant qu'agent contractuel des missions de niveau au moins équivalent à celles qui sont définies par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois concerné.</p> <p>Les conditions de reclassement des lauréats de ces concours seront alignées sur les règles applicables aux contractuels lauréats des concours de droit commun.</p> <p>Ces voies d'accès à l'emploi titulaire pourront être ouvertes pendant quatre ans à compter de la publication de la loi.</p> <p>Dès la signature du présent protocole, les employeurs publics dresseront un état des lieux des personnels éligibles au dispositif de titularisation et détermineront, en étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, les corps et cadres d'emplois concernés ainsi que les modes de sélection retenus et le nombre de sessions ouvertes en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Ils fixeront également le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection sur la durée du dispositif (4 ans), afin que cette prévision tienne compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.</p> <p>Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois et/ ou crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un poste. Les lauréats de ces modes de sélection seront nommés et affectés dans des conditions identiques à celles applicables aux lauréats des concours de droit commun.</p> <p>Les modalités pratiques d'application du dispositif de titularisation feront l'objet d'un rapport annuel devant les comités techniques compétents. Les agents en seront également informés par tous moyens.</p> <p>Ces rapports seront adressés au ministre de la fonction publique aux fins d'établir un bilan annuel de la mise en place du dispositif, présenté et débattu dans le cadre du comité de suivi du présent accord.</p>	<p>recrutements sans concours seront ouverts dans les conditions de droit commun pour permettre à ces agents de basculer dans les meilleurs délais vers l'emploi titulaire.</p> <p>Ces modes de sélection pourront être ouverts pendant quatre ans à compter de la publication de la loi.</p> <p>Il appartiendra aux administrations de déterminer, en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et en concertation avec les partenaires sociaux au sein des comités techniques, les corps et cadres d'emploi concernés et le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection spécifiques.</p> <p>Les agents ne pourront se présenter à la sélection donnant accès à un corps ou cadre d'emplois que dans la mesure où ils auront exercé en tant qu'agent non titulaire des missions de niveau au moins équivalent à celles qui sont définies par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois concerné.</p>	
--	--	--

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

Position de la CGT dans la négociation :

1. La proportion des agents non titulaires de droit public dans les 3 versants de la Fonction publique est telle que les emplois que ceux-ci occupent correspondent très majoritairement à des besoins permanents plutôt qu'à des besoins temporaires, même si leurs contrats peuvent stipuler le contraire.
Tous les agents employés sur besoins permanents, à de rares exceptions près, ont vocation à être titularisés. Le besoin, dès lors qu'il est établi, prime sur le contrat détenu et ce, indépendamment de la nature des crédits servant d'assise à la rémunération.
Il est totalement exclu, il va sans dire, que la titularisation ne soit proposée qu'aux seuls agents bénéficiant d'un CDI.
2. La condition d'éligibilité à la titularisation, fixée par le gouvernement à 6 ans d'ancienneté sur une période de référence de 8 années, a été jugée inacceptable par toutes les organisations syndicales, revendiquant (mais en formulant des propositions très inégales) un raccourcissement de cette durée. Pour la CGT, relativement isolée sur ce point, le besoin permanent est établi si l'agent est employé au moins 12 mois en continu, ou 18 mois sur une période de référence de 2 ans. C'est donc logiquement cette condition qui doit être retenue.
3 précisions essentielles :
 - l'ancienneté de service doit être appréciée à la date d'ouverture de l'examen ou du concours, et non à la date de signature du protocole d'accord ou à celle de la publication de la loi, ce qui " fige " et limite considérablement les ayants droit ; nous défendons un dispositif " glissant " dans le temps, les agents pouvant ainsi atteindre l'ancienneté requise jusqu'à la dernière année d'exécution du dispositif,
 - clause de " sauvegarde " : du fait d'éventuelles interruptions entre les contrats, certains agents peuvent malheureusement ne pas être employés au moment de la signature du protocole d'accord et, ainsi, ne pas être éligibles à la titularisation ; pour la CGT : présence d'au moins 2 mois dans les 12 mois précédant la signature du protocole (inspiré du dispositif Sapin) ou, autre option, avoir été employé entre 1^{er} janvier 2011 et la date de signature du protocole.
 - ancienneté requise : elle doit être calculée en considérant différents employeurs éventuels dans un même versant de la Fonction publique comme un " employeur unique ".

Commentaires et analyse :

Principe général :

- 1/ les ministères et leurs établissements publics (hormis pour les emplois dérogeant à la règle de l'occupation par des fonctionnaires – il s'agit des établissements « dérogatoires » sur une partie ou la totalité de leurs emplois), les collectivités territoriales et leurs établissements publics, et les établissements de la Fonction publique hospitalière doivent proposer, à l'intérieur d'une durée de 4 années suivant la publication de la loi mentionnée dans l'introduction du document (2012 à 2015 inclus), à tous les ayants droit remplissant les critères d'éligibilité, un dispositif d'accès à un emploi de titulaire.
- 2/ tous les agents reçus devront se voir proposer un poste, tous étant ouverts par transformation des emplois, ou des crédits utilisés pour verser la rémunération aujourd'hui servie aux contractuels, quelle qu'en soit l'assise.

* * *

2. Critères d'éligibilité - la titularisation sera ouverte :

- Aux actuels CDI et à ceux qui le deviendront avec la mesure exceptionnelle prévue au moment de la publication de la loi.
- Aux CDD. Ceux-ci étaient exclus du dispositif dans les premières propositions du gouvernement ; ils sont à présent concernés. Ces derniers doivent justifier à la date du concours spécifique ou de l'examen professionnel (dispositif « glissant » qu'avaient défendu toutes les organisations syndicales) d'une ancienneté auprès de leur employeur de 4 ans sur les 6 dernières années avec, condition supplémentaire, 2 ans déjà réalisés avant la signature du protocole.
- Aux agents recrutés sur besoins permanents à temps incomplet si et seulement si leur contrat en cours à la signature du protocole est établi pour une quotité égale au taux maximum autorisé dans chacun des 3 versants de la Fonction publique : strictement ceux employés à 70 % à l'Etat, et à 50 % pour les Fonctions publiques territoriale et hospitalière.
- Il faut être sous contrat à la date de signature du protocole ou, « filet de protection » proposé et obtenu par la CGT, l'avoir été entre le 1^{er} janvier 2011 et la signature du protocole.

Le principe « d'employeur unique » par versant n'a pas été obtenu.

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

3. La durée du dispositif de titularisation, initialement fixée à 3 ans, doit être portée à 4 ou 5 ans.
4. Tout chiffrage a priori du volume des postes offerts à la titularisation dans les 3 versants, demandé par nombre d'organisations syndicales, est objectivement impossible, voire dangereux ; mieux vaut exiger une exacte adéquation entre postes ouverts et besoins constatés, par transformation d'emplois. La CGT propose que le protocole retienne la formulation suivante : " au terme du dispositif, le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection spécifiques devra correspondre, sur la base du volontariat, à tous les ayants droit à la titularisation ".
5. Retenir la formule d'examens professionnels pour les 3 catégories A, B et C, qui sont bien suffisants pour vérifier la qualification ou l'aptitude, une intégration directe validée par la CAP pouvant être retenue seulement pour la catégorie C en échelle 3.
6. Concernant la condition de diplôme, la CGT défend le principe suivant : la vérification de la qualification se fera soit par le diplôme, soit par la reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience acquise, validées par une commission d'équivalence.

- 3. Durée du dispositif : 4 ans, un léger mieux par rapport à la toute première mouture.
- 4. La rédaction finalement retenue est relativement conforme à la revendication de la CGT. C'est un point très positif, et radicalement différent du principe retenu lors des 2 derniers plans de titularisation (Perben et Sapin), où le nombre de postes offerts était contingenté. Tout repose dès lors sur un état des lieux précis et urgent de tous les ayants droit dans les différents secteurs, et sur la poursuite des contrats de ceux qui, remplissant la condition des 2 ans avant le protocole, n'ont pas encore atteint 4 ans d'ancienneté. A ce titre, les termes et l'articulation du paragraphe « *Dès la signature du présent protocole, (...) du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.* », sur lesquels la CGT s'est montrée très exigeante aux limites de ce qui était possible de faire, sont tout sauf anodins :
 - dès début avril 2011, état des lieux des personnels éligibles,
 - le nombre des postes doit tenir compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif : cela comprend évidemment les agents n'ayant pas encore atteint les 4 ans, dont la teneur générale du protocole conduit à ne pas rompre leur lien contractuel avec leur employeur (voir aussi début de « l'axe 1 », 3^e tiret : les dispositions s'appliquent aux contractuels (...) dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur).Mais d'évidence, cela reposera aussi sur notre capacité à veiller à la stricte application des dispositions du protocole et à faire grandir, dans de nombreux secteurs, les mobilisations et les rapports de force qui ne manqueront pas de s'imposer pour faire barrage à d'éventuels « dégraissages » qui ne diront pas leur nom.
Enfin, la mention « Ils fixeront également le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection sur la durée du dispositif (4 ans), afin que cette prévision tienne compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif. » traite en fait du calibrage et de l'échelonnement pluriannuel des postes offerts. Ils seront fonction du nombre et du profil des ayants droit, et fonction de l'effectif, constaté au fur et à mesure, de ceux qui auront réellement opté pour la titularisation.
- 5. et 6. Reconnaissance de l'aptitude, de l'ancienneté et de l'expérience acquise : telle est bien la « philosophie » retenue en définitive, même s'il demeure encore, à côté du terme « examen professionnel », celui de « concours professionnalisés ». Dans le concret des choses, il s'agit bien

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>7. Condition de nationalité : celle-ci ne doit plus être opposée aux ressortissants des pays hors de l'UE et de l'EEE.</p> <p>8. Abroger, pour la Fonction publique territoriale, la disposition qui a instauré les "reçus-collés" : il s'agit de rendre obligatoire le recrutement sur poste vacant d'un titulaire ou d'un lauréat de concours inscrit sur liste d'aptitude. Instaurer un moyen de contrôle au niveau des centres de gestion afin de vérifier qu'aucun lauréat ne possède le grade requis en cas de recrutement d'un contractuel sur un poste ouvert. La CGT n'a eu de cesse de rappeler, même de marteler, que la libre administration des collectivités n'exonère pas celles-ci d'appliquer le titre Premier du statut.</p> <p>9. Les conditions de reclassement lors de la titularisation doivent être considérablement améliorées de telle sorte qu'elles permettent aux agents non titulaires d'opter réellement pour celle-ci. La CGT revendique une reprise d'ancienneté intégrale des périodes d'activités publiques et privées pour l'ensemble des agents, aussi bien pour les titulaires que pour les contractuels. Nous proposons que les conditions de reclassement au moment de la titularisation fassent l'objet d'une négociation ultérieure, visant à leur amélioration, au plus tard avant le 31 décembre 2011. Par ailleurs, le maintien de la rémunération doit être assuré, avec une indemnité différentielle si nécessaire.</p>	<p>de vérifier l'aptitude et non pas de ne retenir que les « mieux classés » comme c'est le cas dans les concours classiques. Les modalités particulières seront définies, suivant les corps ou cadres d'emplois d'accueil, dans chacun des ministères pour l'Etat et, dans chacun des versants pour les Fonctions publiques territoriale et hospitalière. Pas de condition de diplôme, exception faite des professions réglementées. Intégration directe possible pour le premier grade de la catégorie C.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7. La Fonction publique prend note de cette revendication, loin de faire semblant-il l'unanimité des autres syndicats, mais indique que cette question va bien au-delà du seul dispositif de titularisation dont nous traitons, concernant aussi, par définition, toutes les voies d'accès externes à la Fonction publique. Point renvoyé à d'autres discussions futures. - 8. Abrogation non obtenue. Le Cabinet de la Fonction publique s'engage toutefois à veiller à une amélioration <u>effective</u> des nominations des lauréats des concours dans la Fonction publique territoriale (voir infra). - 9. Maintien des règles actuelles de reclassement applicables aux contractuels lauréats des concours de droit commun, que la CGT continue de dénoncer, cette situation ne militant pas par ailleurs, dans certains cas, pour opter pour la titularisation.
--	---

A X E 1 . UNE MESURE EXCEPTIONNELLE ET NON RECONDUCTIBLE DE CDIisation A LA PUBLICATION DE LA LOI

<p>Dans l'attente de la mise en place du dispositif de titularisation, et afin de sécuriser la situation professionnelle des agents, seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD des agents contractuels qui, à cette date :</p>	<p>Dans l'attente de la mise en place du dispositif de titularisation, et afin de sécuriser la situation professionnelle des agents, seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD des agents non titulaires qui, à cette date :</p>	<p>30- Constat :</p> <p>31- La loi du 26 juillet 2005 a introduit le contrat à durée indéterminée, aux côtés de l'emploi statutaire et du contrat à durée déterminée, permettant ainsi d'encadrer le renouvellement successif</p>
---	---	---

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) - du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>1° assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent,</p> <p>2° auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la fonction publique de l'Etat, ou du même employeur pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière,</p> <p>3° depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans).</p> <p>Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.</p> <p>Les agents ayant changé d'employeur à l'occasion d'une fusion ou d'une réorganisation de services, d'un changement de périmètre ministériel ou d'un transfert d'activités entre deux collectivités publiques ou, qui bien que rémunérés par des employeurs successifs, sont sur le même emploi permanent conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise auprès du précédent employeur en vue de la transformation automatique du CDD en CDI à la date de publication de la loi.</p> <p>Le Gouvernement donnera toutes directives aux employeurs publics de l'Etat, territoriaux et hospitaliers pour que l'appréciation des conditions d'ancienneté des personnels susceptibles de bénéficier de ce dispositif de cdi-sation se fasse dans l'intérêt des agents.</p> <p>Cette mesure apportera une première réponse pour tous les agents employés durablement par le même employeur public, quelles que soient la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent et la nature du besoin pour lequel ils ont été initialement recrutés. Elle est par ailleurs indispensable pour sécuriser la situation des agents qui ne peuvent pas accéder à l'emploi titulaire (notamment les ressortissants extracommunautaires) ou ne souhaitent pas y accéder.</p> <p>Enfin, au regard des trois axes de travail abordés dans le présent protocole, la situation des départements d'Outre-mer fera l'objet d'une expertise afin d'apporter les réponses adaptées aux situations particulières que connaissent les agents contractuels des trois versants dans ces départements.</p>	<p>1° assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent,</p> <p>2° auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la fonction publique de l'Etat, ou du même employeur pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière,</p> <p>3° depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans).</p> <p>Les agents âgés d'au moins 57 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.</p> <p>Cette mesure de CDI-sation apportera une première réponse pour tous les agents employés durablement par le même employeur public, quelles que soient la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent et la nature du besoin pour lequel ils ont été initialement recrutés. Elle est par ailleurs indispensable pour sécuriser la situation des agents qui ne peuvent pas accéder à l'emploi titulaire (notamment les ressortissants extracommunautaires) ou ne souhaitent pas y accéder.</p>	<p>de contrats à durée déterminée pour pouvoir des besoins permanents de l'administration.</p> <p>33- L'ensemble de ces dispositifs ont sécurisé la situation d'un certain nombre d'agents recrutés sur des emplois permanents de l'administration, en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle dans la fonction publique.</p> <p>34- On constate cependant que l'exigence de continuité des contrats posée par la loi pour l'obtention d'un CDI et l'absence de définition claire de la notion de contrats successifs ont privé certains agents de la possibilité d'accéder au CDI, alors qu'ils cumulent une ancienneté importante de service public sur des emplois permanents.</p> <p>36- 1. Sécuriser les parcours des agents non titulaires présents sur emplois permanents en favorisant leur accès au CDI</p> <p>37- Depuis l'adoption de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, les agents non titulaires recrutés sur des emplois permanents peuvent bénéficier d'un CDI au terme d'une période continue d'emploi de six années.</p> <p>38- L'exigence de continuité des contrats, notamment de similitude des fonctions exercées au titre des différents contrats, a pu empêcher certains agents ayant accompli des mobilités sur différents emplois permanents des administrations d'accéder à un CDI.</p> <p>39- C'est pourquoi il est proposé de mettre en place un dispositif de transformation en CDI des CDD de ces agents, dès lors qu'ils assurent des besoins permanents auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE, ou du même employeur pour la FPT ou la FPH, éventuellement de manière discontinue, et justifient d'une ancienneté de 6 années sur une durée de référence de 8 ans à la date de publication de la loi.</p> <p>40- Une attention particulière sera portée à la situation des seniors et des contractuels ayant exercé leurs fonctions auprès d'une pluralité d'employeurs publics.</p>
--	---	--

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

Position de la CGT dans la négociation :	Commentaires et analyse :
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ce ne saurait être qu'une mesure exceptionnelle et non renouvelable. Sinon le risque est grand ouvert d'une Fonction publique duale et de l'instauration d'un statut "bis", en coexistence avec le statut des fonctionnaires, ou encore d'une nouvelle voie d'accès pérenne au statut à côté du concours. 2. Prendre garde à la tentation de certains employeurs de se débarrasser d'agents dont le contrat viendrait à échéance avant la publication de la loi. La CGT propose de retenir, comme condition d'éligibilité, 5 ans au 1^{er} janvier 2011 ; cela revient quasiment au même que les 6 ans à la date de publication de la loi (prévue pour la fin de l'année 2011), mais cela présente plus de sécurité. 3. mesure particulière pour les agents âgés de 57 ans : toutes les organisations syndicales demandent 55 ans. 4. ancienneté requise : elle doit être calculée en considérant différents employeurs éventuels dans un même versant de la Fonction publique comme un "employeur unique". Exemple : avoir été employé dans différentes collectivités territoriales ou plusieurs établissements de la fonction publique hospitalière, reviendrait à reconnaître n'avoir eu qu'un seul employeur. 5. Cas particulier des territoires d'outre-mer. C'est, à l'origine, une demande de la CGT que nous préférons voir insérée dans "l'introduction politique". Notre proposition de rédaction : " Au regard des trois axes du présent protocole, la précarité existant dans les territoires d'outre-mer fera l'objet d'une expertise partagée afin d'apporter les réponses adaptées aux situations particulières que connaissent les agents non titulaires des 3 versants de la Fonction publique dans ces départements et collectivités ". Ce chantier doit s'engager dès l'automne 2011. 	<p>1. C'est bien une mesure exceptionnelle et non renouvelable, qui a la « vertu », selon nos interlocuteurs, de ne pas limiter la CDI-sation aux seuls agents visés par les dispositions de la loi de juillet 2005, et d'admettre des interruptions de contrats.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2. Demande non satisfaite. - 3. Obtenu. - 4. Non obtenu. Position dite « de cohérence » pour la Fonction publique compte tenu que cette demande n'avait pas été retenue s'agissant de la constitution des droits à l'ancienneté pour pouvoir se présenter aux dispositifs spécifiques de titularisation. - 5. Globalement obtenu, même s'il n'est pas fait mention de date.

A X E 2 . NON RECONSTITUTION DE L'EMPLOI PRECAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Axe 2 : Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats	Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats	47- 2° volet 48- Moderniser les cas de recours au contrat dans la fonction publique
Pour éviter la reconstitution de situations de précarité, une action volontaire et continue est nécessaire.	Pour éviter la reconstitution de situations de précarité, une action volontaire et continue est nécessaire. Cette action doit s'appuyer sur le développement par les	49- Constat : 50- Fondées sur les notions de "nature de fonctions", de "besoins du service" ou de "besoins occasionnels ou saisonniers", les conditions

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>Cette action doit s'appuyer sur le développement par les employeurs publics de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC/ GPMC – Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences) et sur l'utilisation effective des outils statutaires ou de gestion permettant de favoriser l'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents vacants.</p> <p>S'agissant du remplacement de fonctionnaires absents, dès lors que ces remplacements correspondent à un besoin prévisible et constant, il convient d'utiliser l'ensemble des outils offerts par le statut général en ayant recours en premier lieu aux agents titulaires tant à la FPE, à la FPH qu'à la FPT.</p> <p>S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale, une amélioration effective doit être apportée à la situation des lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude. Un suivi particulier sera organisé à cet effet dans le cadre du CSFPT. En outre, le recours par les collectivités qui le souhaitent aux services des centres de gestion pour pourvoir les postes momentanément vacants sera encouragé.</p> <p>L'encadrement des conditions de recours aux contractuels passe également par l'adaptation des procédures de recrutement et de gestion des contrats des agents contractuels.</p>	<p>employeurs publics de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et sur l'utilisation effective des outils statutaires ou de gestion permettant de favoriser l'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents vacants et récemment renouvelés. S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale, une attention particulière doit être apportée aux lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude et au recours par les collectivités qui le souhaitent aux services des centres de gestion pour pourvoir les postes momentanément vacants.</p> <p>Cette action passe également par l'adaptation des procédures de recrutement et de gestion des contrats des agents non titulaires lorsque celles-ci sont sources de précarité.</p>	<p>légales de recours au contrat ne permettent pas d'identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non titulaire et peuvent de ce fait donner lieu à des pratiques abusives.</p> <p>51- La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a permis de clarifier certains cas de recours temporaires aux contrats, en harmonisant dans les trois versants de la fonction publique le recours aux agents non titulaires pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou la vacance temporaire d'emploi (recrutement d'une durée maximum d'un an pour des emplois de toutes catégories A, B et C).</p> <p>52- Il s'agit aujourd'hui de poursuivre ces adaptations afin de rendre au dispositif sa lisibilité et sa cohérence d'ensemble et de prévenir les situations abusives souvent synonymes de précarité.</p>
---	---	---

<p><u>Position de la CGT dans la négociation :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Limiter considérablement, de façon très encadrée et bien plus précise, les cas de recours aux agents non titulaires. Contrôles à renforcer. Les détournements de la réglementation par les employeurs publics doivent être sanctionnés. C'est le point nodal pour la CGT. Le bilan des derniers plans de titularisation montre en effet que l'on dénombre autant d'agents non titulaires, si ce n'est plus, à l'issue des plans qu'à leur début. C'est donc là qu'il faut serrer la vis ! 2. " Reçus-collés " de la Fonction publique territoriale : étant difficile, pour ne pas dire impossible, d'obtenir le retrait de cette disposition législative - le principe de libre administration des collectivités nous étant constamment opposé - position de repli : la CGT revendique une " amélioration des nominations <u>effectives</u> ". 	<p><u>Commentaires et analyse :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. Par rapport aux versions précédentes (c'est-à-dire aux intentions premières du gouvernement), la dernière ligne droite de la négociation a permis de débarrasser le document final de nombreuses dispositions qui avaient vocation à figurer immédiatement dans la nouvelle loi : l'extension de la dérogation à la règle d'occupation des emplois permanents par les fonctionnaires existant pour la catégorie A (« lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ») aux catégories B et C, et le « contrat de projet » en sont 2 principaux exemples. Le protocole intègre par ailleurs certaines propositions de la CGT, notamment en matière de contrôle exercé par les représentants du personnel, nous y revenons plus loin. C'est avec ces points présents à l'esprit qu'il faut apprécier l'équilibre général de toute cette partie du texte. - 2. Obtenu, même si la rédaction, et les dispositions prévues, auraient pu être plus fermes et plus étoffées.
---	--

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

A X E 2 . MIEUX ENCADRER LES REGLES ET LES PRATIQUES CONCERNANT LES CONTRATS

a) Clarifier le cadre juridique du recrutement des agents contractuels et du renouvellement de leurs contrats

Les conditions de recrutement des agents contractuels et de renouvellement de leurs contrats sont aujourd'hui insuffisamment définies par les textes et souvent méconnues, parfois non respectées.

Dans la fonction publique territoriale, les procédures de déclaration de vacance d'emploi sont organisées par la loi. Il est proposé d'harmoniser les règles applicables en la matière entre les trois versants de la fonction publique et de renforcer l'obligation de publicité des emplois permanents vacants en mobilisant tous les outils appropriés (bourses interministérielle, ministérielles et locales, « HOSPIMOB », CNFPT et CDG...)

La transparence de la procédure de recrutement permettra de mieux justifier les cas de recours au contrat prévus par la loi, en particulier au vu du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire, et d'assurer une plus grande diffusion des offres d'emplois.

Dans le respect des principes de non discrimination posés par le statut général et rappelés par la charte pour la promotion de l'égalité, les critères et les procédures de sélection des agents contractuels seront davantage formalisés.

Les règles applicables en matière d'établissement et de conclusion de contrat seront rappelées, telles que l'obligation d'un contrat écrit et les mentions des clauses obligatoires. Des contrats-types seront élaborés pour chacun des cas de recours au contrat. Les employeurs publics veilleront à se mettre en conformité avec ces obligations dans les meilleurs délais et au plus tard lors du renouvellement du contrat des agents.

Il sera également précisé, par voie de circulaire, parmi les clauses du contrat, celles qui doivent être considérées comme des clauses substantielles ou dont la modification conduit à une modification substantielle du contrat.

Sera par ailleurs clarifié le cadre juridique en matière de renouvellement ou non des contrats et en matière de licenciement.

a) Clarifier le cadre juridique du recrutement des agents non titulaires et du renouvellement de leurs contrats

Les conditions de recrutement des agents non titulaires et de renouvellement de leurs contrats sont aujourd'hui insuffisamment définies par les textes et souvent méconnues.

Dans la fonction publique territoriale, les procédures de déclaration de vacance d'emploi sont organisées par la loi. Il est proposé d'harmoniser les règles applicables en la matière entre les trois versants de la fonction publique et de prévoir, en ce qui concerne la fonction publique de l'Etat, une obligation de publicité du recrutement sur la BIEP pour les emplois permanents.

L'explicitation de la procédure permettra de mieux justifier les cas de recours au contrat, notamment lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi vacant, et d'assurer une plus grande transparence des offres d'emplois.

D'autre part, dans le respect des principes de non discrimination posés par le statut général et rappelés par la charte pour la promotion de l'égalité, les critères et les procédures de sélection des agents non titulaires seront davantage formalisés.

Les règles applicables en matière d'établissement et de conclusion de contrat seront rappelées, telles que l'obligation d'un contrat écrit et les mentions des clauses obligatoires. Des contrats-types seront proposés pour chacun des cas de recours au contrat.

Sera par ailleurs clarifié le cadre juridique en matière de renouvellement ou non des contrats et en matière de licenciement. En particulier, les motifs de licenciement seront mieux précisés au niveau réglementaire (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire, etc.). Les règles relatives au délai de prévenance et à la conduite d'un entretien préalable, de même que les voies de recours des agents non titulaires en la matière, seront également confortées et précisées.

Enfin, les garanties apportées aux agents non titulaires concernés par des réorganisations de service seront renforcées et explicitées, notamment pour préciser les règles relatives au maintien des

71-

3° vo let

72- Encadrer les procédures de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat

73- Constat :

74- Les conditions de recrutement des agents non titulaires et de renouvellement de leurs contrats sont aujourd'hui insuffisamment définies par les textes et souvent méconnues.

75- Si le statut général consacre le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et oblige à une publication des emplois vacants, aucune procédure précise n'est fixée s'agissant du recrutement des agents non titulaires.

76- En outre, les pratiques des administrations ne se conforment pas toujours à l'obligation, pourtant réglementaire, d'établir un contrat écrit comportant un certain nombre de mentions obligatoires.

77- Par ailleurs, les procédures de renouvellement de contrat, en partie définies par la jurisprudence, sont souvent mal connues ou mal interprétées des administrations qu'il s'agisse du respect d'un délai de prévenance, des règles de préavis, de la conduite d'un entretien préalable ou des motifs pouvant justifier la fin d'un contrat.

80-

1. Formaliser les procédures de recrutement des agents non titulaires

81- La procédure de recrutement d'un agent non titulaire pour pourvoir un emploi permanent doit être précisée. Il convient de souligner que, pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, les procédures de déclaration de vacance d'emploi sont d'ores et déjà organisées par la loi. Il pourrait donc être envisagé d'harmoniser les règles applicables en la matière entre les trois versants de la fonction publique.

82- L'explicitation de la procédure permettra de pouvoir mieux justifier les cas de recours au contrat, notamment lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi vacant et d'assurer une plus grande transparence des offres d'emplois.

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>En particulier, les motifs de licenciement seront mieux précisés au niveau réglementaire à partir d'une analyse approfondie de la jurisprudence administrative (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire, etc.). Les règles relatives au délai de prévenance et à la conduite d'un entretien préalable, de même que les voies de recours des agents contractuels en la matière, seront également renforcées et précisées.</p> <p>L'attention des employeurs publics sera tout particulièrement appelée sur la situation des agents en état de grossesse (interdiction du licenciement sauf pour faute lourde, illégalité du non renouvellement prononcé en raison de l'état de grossesse) et sur la nature du congé de maternité (congé rémunéré de droit pour les agents sous réserve des conditions d'ancienneté, illégalité de l'interruption du contrat le temps du congé de maternité avant sa poursuite ou son renouvellement).</p> <p>Enfin, les garanties apportées aux agents contractuels concernés par des réorganisations de service (changement de périmètre ministériels, RéATE, etc.) seront renforcées et explicitées, notamment pour préciser les règles relatives au maintien des clauses substantielles des contrats des agents lors d'un changement d'employeur lié à un transfert d'activités.</p>	<p>clauses substantielles des contrats des agents lors d'un changement d'employeur lié à un transfert d'activités.</p>	<p>83- Par ailleurs, dans le respect des principes de non discrimination posés par le statut général et rappelés par la charte pour la promotion de l'égalité, les critères et les procédures de sélection des agents non titulaires seront davantage formalisés.</p> <p>84- Dans le même esprit, le CV anonyme sera expérimenté dans certains secteurs de la fonction publique.</p> <p>85- Enfin, les règles applicables en matière d'établissement et de conclusion de contrat seront rappelées, telles que l'obligation d'un contrat écrit et les mentions des clauses obligatoires. Des contrats-types seront proposés pour chacun des cas de recours au contrat.</p> <p>90- 3. Améliorer la gestion des fins de contrats des agents non titulaires</p> <p>91- Cela passe nécessairement par la clarification du cadre juridique en matière de renouvellement ou non des contrats, notamment l'explicitation des motifs de non renouvellement de contrats. Une réflexion sera ouverte sur l'amélioration de la gestion par l'employeur des non renouvellements de contrat, de manière à mieux accompagner en termes de formation professionnelle et de recherche d'emploi les agents qui quittent l'administration.</p> <p>92- Les motifs de licenciement seront précisés au niveau réglementaire (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire).</p> <p>93- Les règles relatives au délai de prévenance et à la conduite d'un entretien préalable, de même que les voies de recours des agents non titulaires en la matière seront confortées.</p> <p>94- Par ailleurs, les garanties apportées aux agents non titulaires concernés par des réorganisations de service seront renforcées et explicitées.</p>
<p><u>Position de la CGT dans la négociation :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le texte du protocole doit pointer que les règles régissant la conclusion et le renouvellement des contrats ne sont pas toujours respectées, et il doit afficher la volonté politique d'y remédier. 2. Le recrutement d'un agent non titulaire - dans les cas où cela est autorisé - ne doit pouvoir toutefois intervenir qu'après la mise en oeuvre de toutes les voies possibles pour pourvoir un poste par un agent titulaire ou par un lauréat d'un concours. 3. instauration de contrats types pour chacun des cas de recours à un agent non titulaire dans les 3 versants de la Fonction publique. 	<p><u>Commentaires et analyse :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. En partie obtenu (fin du premier paragraphe), mais la volonté de combattre les abus n'est pas, à cet endroit, rappelée. - 2. Paragraphes 2 et 3 : la rédaction a peu évolué depuis la version de départ. - 3. Les contrats types sont actés, et ceux-ci deviendront une obligation pour les employeurs, qui recevront instruction de s'y 	

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>4. maintien des clauses substantielles du contrat si changement d'employeur lié à des réorganisations administratives.</p> <p>5. Suppression de la proposition d'expérimentation du CV anonyme (ce que toutes les organisations syndicales réclament) qui apparaît comme un dispositif peu pertinent, et surtout très insuffisant, pour lutter contre les discriminations multiformes à l'emploi. Sur ce sujet très important, nombre d'actions d'une toute autre mesure devraient pouvoir être débattues, et aboutir, avec les organisations syndicales.</p>	<p>conformer : c'est incontestablement un progrès.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4. Obtenu. Rédaction meilleure que dans la première mouture, ...mais c'est encore à suivre de près, en particulier les instructions qui seront ultérieurement émises par la Fonction publique. - 5. CV anonyme supprimé.
--	--

<p>A X E 2 . MIEUX ENCADRER LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES</p>		
<p>b) Mieux spécifier les cas de recours aux agents non titulaires dans le statut général</p> <p>Aux termes des lois statutaires, des agents contractuels ne peuvent être recrutés que par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents des administrations par des fonctionnaires ou pour répondre à des besoins temporaires et dans des conditions limitativement énumérées par la loi.</p> <p>En outre, un examen particulier sera fait en liaison avec les employeurs pour étudier les conditions dans lesquelles les missions des corps et cadres d'emplois pourraient faire l'objet d'adaptations de manière à mieux prendre en compte des activités nouvelles ou nécessitant des compétences techniques nouvelles.</p> <p>Les conditions légales de recours au contrat prévues par le statut général, fondées sur les notions de « nature de fonctions » et de « besoins du service » pour les emplois du niveau de la catégorie A ou de « besoins occasionnels ou saisonniers », ne permettent pas d'identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non titulaire et peuvent de ce fait donner lieu à des pratiques abusives. Il convient de rendre au dispositif sa lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs publics et sa cohérence d'ensemble.</p> <p>D'une part, le recours au contrat pour pouvoir certains emplois permanents doit faire l'objet d'un réexamen.</p> <p>Pour ces emplois, deux cas de recours sont aujourd'hui prévus par le statut général :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un recrutement pour des emplois de catégorie A, B et C en 	<p>b) Mieux spécifier les cas de recours aux agents non titulaires dans le statut général</p> <p>Fondées sur les notions de " nature de fonctions " et de " besoins du service " pour les emplois du niveau de la catégorie A ou de " besoins occasionnels ou saisonniers ", les conditions légales de recours au contrat ne permettent pas d'identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non titulaire et peuvent de ce fait donner lieu à des pratiques abusives. Il convient de rendre au dispositif sa lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs publics et sa cohérence d'ensemble.</p> <p>D'une part, doit être réexaminée la réponse apportée pour pouvoir des emplois permanents qui, compte tenu des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou parce qu'ils correspondent à des activités émergentes, ne peuvent aujourd'hui être occupés par des fonctionnaires.</p> <p>Pour ces emplois, deux cas de recours sont aujourd'hui prévus par le statut général :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un recrutement pour des emplois de catégorie A, B et C en l'absence de corps ou cadre d'emplois correspondant ; - un recrutement pour des emplois de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie ; <p>Dans les deux cas, les contrats conclus sont d'une durée maximum de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse, avant, le cas échéant, en cas de contrats successifs d'être reconduits en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans.</p>	<p>54- 1 Rééquilibrer les cas de recours pour des besoins permanents à partir d'une analyse des situations objectives dans lesquelles il est recouru aux agents non titulaires</p> <p>55- 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.</p> <p>56- A cet égard, la proportion d'agents non titulaires recrutés sur des emplois du niveau des catégories B et C est importante.</p> <p>57- 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.</p> <p>58- Dans le même sens, il convient de prendre acte du fait que des postes, normalement dévolus à des fonctionnaires, peuvent se trouver durablement vacants.</p> <p>59- 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 pouvoir cette vacance temporaire, l'emploi n'aura pu être pourvu par un titulaire, le renouvellement du contrat pour une durée</p>

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) - du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>l'absence de corps ou cadre d'emplois correspondant ;</p> <p>- un recrutement pour des emplois de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.</p> <p>Dans les deux cas, les contrats conclus sont d'une durée maximum de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse, avant, le cas échéant, en cas de contrats successifs d'être reconduits en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans.</p> <p>Il est proposé de clarifier la notion de « nature des fonctions » en précisant que le recrutement contractuel pour ces emplois ne peut être justifié que du fait des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou par le caractère nouveau de l'activité qu'il s'agit pour l'employeur de prendre en charge.</p> <p>Compte tenu de l'importance des recrutements de contractuels opérés sur des emplois de catégorie B, en concertation avec les organisations syndicales, un travail sera mené sur la situation de cette catégorie et sur les motifs de recrutement pour envisager les réponses qui pourraient être apportées.</p> <p>Enfin, en concertation avec les organisations syndicales, une réflexion sera conduite pour examiner si les règles actuelles qui régissent l'emploi contractuel sont adaptées aux domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la formation professionnelle, des projets informatiques, des fouilles archéologiques et, pour la fonction publique territoriale, la gestion des fonds européens ou des subventions.</p> <p>Par ailleurs, dès lors que des emplois permanents compte tenu des compétences qu'ils requièrent ne peuvent être occupés par des fonctionnaires en l'absence de corps ou de cadres d'emplois, il sera envisagé que les agents puissent être recrutés directement en CDI. Dans un premier temps, une expérimentation sera conduite à l'Etat sur les emplois relevant de l'article 4.1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Sur la base du bilan de cette expérimentation, il pourra être envisagé l'extension de ce dispositif à la FPT.</p> <p>Ainsi, comme cela existe déjà dans la fonction publique hospitalière, le recrutement sur ces emplois permanents pourra s'opérer soit dans le cadre d'un CDI soit dans le cadre d'un CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable, le cas échéant, en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans.</p> <p>Les conditions de recrutement en CDI des agents à temps non complet ou incomplet seront également harmonisées d'une fonction publique à l'autre.</p> <p>Par ailleurs, s'agissant des agents recrutés sur des emplois</p>	<p>Il est proposé de clarifier la notion de " nature des fonctions " en précisant que le recrutement contractuel pour ces emplois ne peut être justifié que du fait des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou par le caractère nouveau de l'activité qu'il s'agit pour l'employeur de prendre en charge.</p> <p>En outre, afin de faire cesser pour l'avenir des pratiques qui aboutissent aujourd'hui à multiplier les contrats d'une durée de 10 mois ou d'un an pour pourvoir des emplois permanents du niveau des catégories B et C, ce cas de recours sera étendu aux emplois du niveau de ces deux catégories.</p> <p>Par ailleurs, dès lors que ces emplois permanents compte tenu des compétences qu'ils requièrent ne peuvent être occupés par des fonctionnaires, il pourrait être envisagé que les agents puissent être recrutés directement en CDI.</p> <p>Ainsi, une expérimentation pourrait être conduite dans un premier temps dans la fonction publique d'Etat pour que le recrutement puisse s'opérer soit dans le cadre d'un CDI soit dans le cadre d'un CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable, le cas échéant, en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans, comme cela existe déjà dans la fonction publique hospitalière.</p> <p>Enfin, s'agissant des agents recrutés sur des emplois permanents des établissements publics administratifs de l'Etat soustraits à la règle de l'occupation par des fonctionnaires, une réflexion sera ouverte à l'issue d'une mission diligentée en 2011, pour réexaminer la portée des dérogations consenties par voie réglementaire, en concertation avec les ministères intéressés.</p> <p>D'autre part, seront strictement encadrées les modalités de renouvellement des contrats conclus pour des besoins temporaires.</p> <p>La loi du 3 août 2009 a harmonisé dans les trois versants de la fonction publique le recours aux agents non titulaires pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou la vacance temporaire d'emploi (recrutement d'une durée maximum d'un an pour des emplois de catégories A, B et C).</p> <p>S'agissant de la vacance temporaire d'emploi, la durée d'un an maximum autorisée peut parfois être insuffisante pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire jusqu'à son terme, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité.</p> <p>Afin d'éviter qu'en pratique ce nouveau cas de recours ne conduise à des renouvellements sans fin de CDD de courte durée, le statut général prévoira la possibilité d'un renouvellement du contrat, à son</p>	<p>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.</p> <p>60- Ces mesures devront tenir compte des caractéristiques propres à chacune des fonctions publiques.</p> <p>61- 2 Clarifier la typologie des cas de recours pour des besoins temporaires et l'harmoniser entre les trois fonctions publiques</p> <p>62- Il s'agit de mieux définir les besoins temporaires pour lesquels, en dehors du remplacement et de la vacance temporaire d'emploi, il peut être recouru à un agent non titulaire, la notion de " besoin occasionnel " comme celle de " besoin saisonnier " constituant une habilitation trop générale.</p> <p>63- Dans le même esprit, les durées maximales de contrats autorisées pour ces besoins temporaires seront harmonisées dans les trois versants de la fonction publique.</p> <p>64- 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.</p> <p>65- 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.</p>
--	--	---

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>permanents des établissements publics administratifs de l'Etat soustraits à la règle de l'occupation par des fonctionnaires, une réflexion sera ouverte à l'issue d'une mission diligentée en 2011, pour réexaminer la portée des dérogations consenties par voie réglementaire, en concertation avec les ministères intéressés, à partir d'une analyse objective des missions ou des qualifications particulières propres à ces établissements, en concertation avec les organisations syndicales.</p> <p>Enfin, à compter de la signature du présent protocole, l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) sera invité à ne plus conclure de contrats d'activité. Le dispositif d'expérimentation prévu par la loi du 17 février 2009 sera abrogé.</p> <p>D'autre part, seront strictement encadrées les modalités de renouvellement des contrats conclus pour des besoins temporaires.</p> <p>La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a harmonisé dans les trois versants de la fonction publique le recours aux agents contractuels pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou la vacance temporaire d'emploi (recrutement d'une durée maximum d'un an pour des emplois de catégories A, B et C).</p> <p>S'agissant de la vacance temporaire d'emploi, la durée d'un an maximum autorisée peut parfois être insuffisante pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire jusqu'à son terme, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité.</p> <p>Afin d'éviter qu'en pratique ce nouveau cas de recours ne conduise à des renouvellements sans fin de CDD de courte durée, le statut général prévoira la possibilité d'un renouvellement du contrat, à son terme, mais dans des conditions strictement encadrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en préalable, la notion de vacance temporaire d'emploi sera plus précisément définie ; - un seul renouvellement de contrat sera autorisé ; - la durée de ce renouvellement ne pourra excéder un an ; - l'employeur devra justifier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un agent titulaire pour pouvoir renouveler le contrat conclu avec l'agent ou pour conclure un nouveau contrat avec un autre agent pour pourvoir ce même emploi. <p>S'agissant des autres besoins temporaires, les notions « d'accroissement saisonnier d'activité » et d' « accroissement</p>	<p>terme, mais dans des conditions strictement encadrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en préalable, la notion de vacance temporaire d'emploi sera plus précisément définie ; - un seul renouvellement de contrat sera autorisé ; - la durée de ce renouvellement ne pourra excéder un an ; - l'employeur devra justifier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un agent titulaire pour pouvoir renouveler le contrat conclu avec l'agent ou pour conclure un nouveau contrat avec un autre agent pour pourvoir ce même emploi. <p>S'agissant des autres besoins temporaires, les notions "d'accroissement saisonnier d'activité" et d' "accroissement temporaire d'activité" remplaceront les notions peu lisibles tant pour les agents que pour les employeurs de "besoin occasionnel" et de "besoin saisonnier".</p> <p>Les durées maximales de contrats autorisées pour ces besoins seront également harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ainsi la durée maximale des contrats conclus sur ce fondement sera de 6 mois (sur une période de 12 mois de référence) pour l'accroissement saisonnier d'activité et de 12 mois (sur une période de 18 mois de référence) pour l'accroissement temporaire d'activité.</p> <p>D'autre part, afin d'éviter les pratiques de renouvellement abusif de ces CDD, notamment des CDD de très courte durée (inférieure ou égale à un mois), ces contrats ne pourront plus être renouvelés qu'une seule fois, dans la limite des durées maximales autorisées susmentionnées.</p> <p>Pour la fonction publique territoriale, il conviendra de conforter le rôle des centres de gestion en proposant la généralisation de la mise à disposition des collectivités qui le demandent, des fonctionnaires en vue de pourvoir un emploi permanent momentanément vacant.</p>	
--	--	--

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>temporaire d'activité » remplaceront les notions peu lisibles tant pour les agents que pour les employeurs de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier ». Ces notions seront explicitées par voie de circulaire, à partir d'une illustration des situations correspondant à chaque type de besoins.</p> <p>Les durées maximales de contrats autorisées pour ces besoins seront également harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ainsi la durée maximale des contrats conclus sur ce fondement sera de 6 mois (sur une période de 12 mois de référence) pour l'accroissement saisonnier d'activité et de 12 mois (sur une période de 18 mois de référence) pour l'accroissement temporaire d'activité.</p> <p>En outre, ces contrats ne pourront plus être renouvelés que dans la limite des durées maximales autorisées susmentionnées afin d'éviter les pratiques de renouvellement abusif de ces CDD, notamment des CDD de très courte durée (inférieure ou égale à un mois).</p> <p>Pour la fonction publique territoriale, il conviendra de conforter le rôle des centres de gestion en proposant la généralisation de la mise à disposition des collectivités qui le demandent, des fonctionnaires en vue de pourvoir un emploi permanent momentanément vacant.</p>		
---	--	--

Position de la CGT dans la négociation :

1. D'abord, la CGT ne nie pas que l'emploi contractuel a sa place dans la Fonction publique, mais à un niveau très considérablement réduit, et de manière strictement et précisément encadrée. L'emploi de non titulaires se justifie, par exemple, pour satisfaire de vrais besoins temporaires ou saisonniers. Les seuls emplois permanents ayant vocation à être occupés par des contractuels sont ceux correspondant à des besoins spécifiques, pour lesquels il n'existent pas de corps de fonctionnaires, et où la création de ceux-ci n'est pas envisageable.
2. Cela dit, l'emploi de contractuels peut être notablement réduit par la création, dans le temps, de nouveaux corps et cadres d'emplois tenant compte de l'évolution de la société, du travail, des techniques, et donc des besoins de la Fonction publique. Il s'agit de faire évoluer le statut des fonctionnaires, non dans la voie de son affaiblissement et de son démantèlement, mais en intégrant mieux les nouveaux besoins, très diversifiés. La CGT propose la mention suivante : " Seront en premier lieu examinés sur les 3 versants de la Fonction publique les besoins qui justifient la création de corps ou cadres d'emplois nouveaux, ou l'intégration de nouvelles missions dans les corps et cadres d'emplois existants ".

Commentaires et analyse :

- 1. Le premier paragraphe, essentiel dans son énoncé, a enfin été introduit dans la toute fin des négociations. Il pose l'emploi de fonctionnaire comme étant la norme, et l'emploi contractuel la dérogation, et dans des conditions limitées par la loi. De ce principe doivent découler les exceptions. Or, ce n'était pas la logique de départ (version du 28 décembre) qui consistait plutôt à « légaliser » les abus.
- 2. Intégrer dans l'emploi statutaire des missions qui ne sont aujourd'hui pas prises en compte a été reconnu comme une nécessité dans le document final, ce qui constitue un progrès, même s'il ne figure que l'expression « adaptations » et non « créations de corps ou de cadres d'emplois ». On en comprend aisément les raisons profondes !

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

3. Si besoin réellement permanent et absence de corps ou de cadre d'emplois de fonctionnaires (besoins très spécifiques, compétences spécialisées) : le recrutement doit pouvoir être opéré directement en CDI et ce, dans les 3 versants.
4. Refus catégorique d'étendre la possibilité de déroger à la règle d'occupation des emplois permanents par les fonctionnaires existant pour la catégorie A aux catégories B et C. La CGT revendique de surcroît que ladite dérogation valant pour la catégorie A soit abrogée. Justifier le recours à un agent non titulaire en catégorie A au nom des " besoins de services ", comme le permet l'actuelle réglementation, est aujourd'hui la porte ouverte à tous les abus, et à grande échelle ! S'appuyant sur la jurisprudence des juridictions administratives, la CGT propose d'inclure dans le texte du protocole : " En tout état de cause, le recrutement durable d'un agent non titulaire sur un poste précédemment occupé par un titulaire ne doit pas être autorisé ".
5. Postes durablement vacants : la réponse n'est certainement pas l'embauche permanente d'un contractuel, que nous entendons limiter à 18 mois maximum. Il faut plutôt chercher du côté des conditions de travail à améliorer, ou d'une meilleure gestion prévisionnelle, ou encore parler d'une nécessaire relance de l'emploi public. Position de repli : toutes les dispositions doivent être prises afin que le remplacement par un contractuel sur une vacance d'emploi temporaire n'excède jamais, dans les faits, 2 ans. La CGT souhaite en outre que soient définis les moyens opposables, et garantis collectivement, pour vérifier le caractère réellement infructueux d'une opération de recrutement d'un agent titulaire.
S'agissant de la Fonction publique territoriale, le recours exponentiel à l'emploi non titulaire sur emplois vacants, alors même que les " reçus-collés " aux concours sont légion est injustifiable. La libre administration des collectivités, avancée par les employeurs territoriaux, est tout sauf un argument valable.
6. La CGT est ouverte à revoir les notions de besoins saisonnier et occasionnel, y compris les durées maximales autorisées. Une typologie des dits besoins, comme des besoins à temps incomplet, devrait être validée régulièrement en Comité technique ou Comité d'établissement, en élargissant leurs prérogatives.
7. La liste des établissements publics de l'Etat dérogatoires au principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires (portée par le décret n°84-38), comportant de nombreux abus, ou des sujets à réexaminer, doit faire l'objet d'une nouvelle expertise contradictoire avec les organisations syndicales.

- 3. Partiellement obtenu, et encore seulement sous la forme d'une expérimentation limitée à l'Etat.
- 4. L'extension, dans le projet de loi déposé ce printemps au Parlement, de la dérogation à la règle d'occupation des emplois permanents par les fonctionnaires existant pour la catégorie A (« lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ») aux catégories B et C a été retirée : ce point a été obtenu.
L'abrogation de ladite dérogation valant pour la catégorie A n'a, quant à elle, pas été obtenue, mais la CGT était presque seule à la réclamer.
En outre, un travail exploratoire avec les organisations syndicales, circonscrit aux emplois de catégorie B, sera entrepris pour identifier les causes d'une si forte proportion de contractuels recrutés à ce niveau.
Egalement, la notion de « nature des fonctions » sera beaucoup plus encadrée, strictement limitée aux cas où des compétences spécialisées sont requises, et pour les activités dont le caractère est nouveau.
- 5. Possibilité de recrutement d'un contractuel sur vacance temporaire d'emploi portée à un maximum de 2 ans.
- 6. L'explicitation des nouvelles notions de besoins temporaires par voie de circulaire de la Fonction publique s'imposait. Concernant le rôle et les prérogatives des comités techniques en cette matière, cela reste encore quand même, si ce n'est toutefois pas formellement exclu, le flou artistique (voir infra : rôle des comités techniques).
- 7. Etablissements publics dérogatoires de l'Etat : porté essentiellement par la CGT, ce point a été obtenu. Même si, à ce stade, beaucoup d'incertitudes planent quant aux résultats réels de cette opération, cette question correspondait à une revendication importante et très ancienne de la CGT dans de très nombreux ministères.

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

A X E 2 . C O N T R A T D E P R O J E T

<p>[rappel : ces 2 paragraphes sont positionnés au milieu du « b) Mieux spécifier les cas de recours aux agents non titulaires dans le statut général »]</p> <p>Enfin, en concertation avec les organisations syndicales, une réflexion sera conduite pour examiner si les règles actuelles qui régissent l'emploi contractuel sont adaptées aux domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la formation professionnelle, des projets informatiques, des fouilles archéologiques et, pour la fonction publique territoriale, la gestion des fonds européens ou des subventions.</p> <p>(...)</p> <p>Enfin, à compter de la signature du présent protocole, L'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) sera invité à ne plus conclure de contrats d'activité. Le dispositif d'expérimentation prévu par la loi du 17 février 2009 sera abrogé.</p>	<p>Point réservé sur la création du contrat de projet</p> <p><i>[La distinction actuellement opérée par le statut général entre “ besoin permanent ” et “ besoin temporaire ” ne permet pas toujours d’appréhender la diversité des missions pour lesquelles il peut être recouru aujourd’hui à un agent non titulaire.</i></p> <p><i>En particulier, aucun cas de recours ne permet de faire face à l’émergence de nouvelles activités ou à la conduite de missions ou de projets particuliers, pour lesquels il peut être difficile de fixer d’emblée une durée d’emploi ou pour lesquelles les durées maximales de contrats actuellement autorisées n’apparaissent pas adaptées (10 mois pour le besoin occasionnel, 3 ans pour les besoins du service).</i></p> <p><i>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 qui existent en droit du travail.</i></p> <p><i>La création d’un tel contrat sera toutefois être encadrée s’agissant des publics visés et accompagnée de garanties pour les agents concernés.]</i></p>	<p>66- 3 Création d'un contrat de projet pour faire face à des situations spécifiques d'emploi</p> <p>67- La distinction actuellement opérée par le statut général entre “ besoin permanent ” et “ besoin temporaire ” ne permet pas toujours d’appréhender la diversité des missions pour lesquelles il peut être recouru aujourd’hui à un agent non titulaire.</p> <p>68- En particulier, aucun cas de recours ne permet de faire face à l’émergence de nouvelles activités ou à la conduite de missions ou de projets particuliers, pour lesquels il peut être difficile de fixer d’emblée une durée d’emploi ou pour lesquelles les durées maximales de contrats actuellement autorisées n’apparaissent pas adaptées (10 mois pour le besoin occasionnel, 3 ans pour les besoins du service).</p> <p>69- 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.</p> <p>70- La création d'un tel contrat sera toutefois être encadrée s’agissant des publics visés et accompagnée de garanties pour les agents concernés.</p>
<p>Position de la CGT dans la négociation :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. retrait pur et simple du “ contrat de projet ”, ce point n’est pas négociable ; unanimité des organisations syndicales. 2. abrogation du CDA (contrat d’activité) à l’Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP - ministère de la culture), ersatz du contrat de projet institué par l’article 9 de la loi 2009-179 du 17 février 2009. 	<p>Commentaires et analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. L’introduction dans le projet de loi déposé ce printemps au Parlement du « contrat de projet » - qui plus est sans véritable limite quant à son étendue - a été finalement retirée par le gouvernement. Si cette disposition est clairement abandonnée à court terme, l’idée n’est toutefois pas totalement remise avec l’annonce de l’ouverture d’une « réflexion » ciblant 6 domaines identifiés. - 2. L’abrogation du CDA à l’INRAP, contre lequel se sont puissamment et durablement mobilisés les personnels de l’archéologie, sera enfin abrogé. C’est plus qu’un point fort : c’est une authentique victoire. 	

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

A X E 2 . CONDITIONS D'ACCES AU CDI AU TERME DE 6 ANS DE SERVICES

c) Clarifier les conditions de reconduction d'un CDD en CDI

Sans préjudice des possibilités nouvelles ouvertes en matière de primo-recrutement en CDI sur certains emplois permanents (cf. supra), les modalités de reconduction des CDD en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans seront assouplies.

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.

Désormais, la reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions 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, le fait de changer d'emploi permanent auprès du même employeur au cours de la période des 6 ans ne fera pas perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation.

Par ailleurs, les interruptions de contrat inférieures à trois mois par an ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

En outre, sera mis en place un dispositif de portabilité de l'ancienneté acquise auprès d'un même employeur en vue de la perspective de cdi-sation : tout contrat sur des fonctions de même niveau auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH sera pris en compte pour l'accès au CDI d'un agent recruté pour répondre à un besoin permanent, quel que soit le fondement juridique des contrats antérieurement conclus.

La transformation automatique du CDD en CDI sera garantie par la loi dès lors que la relation de travail, d'un commun accord, se poursuit et que les conditions d'ancienneté requises sont remplies.

c) Clarifier les conditions d'accès au CDI au terme d'une période d'emploi de 6 ans

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 subordonné à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions 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, le fait de changer d'emploi permanent auprès du même employeur au cours de la période des 6 ans ne fera pas perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation.

Par ailleurs, les interruptions de contrat inférieures à deux mois ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

Enfin, pour offrir toute garantie aux agents en la matière, sera expressément prévu dans la loi le principe d'une transformation automatique du CDD en CDI dès lors que l'employeur souhaite poursuivre la relation de travail avec un agent qui occupe le même emploi permanent ou un emploi permanent de même niveau auprès de lui depuis au moins 6 ans.

37- Depuis l'adoption de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, les agents non titulaires recrutés sur des emplois permanents peuvent bénéficier d'un CDI au terme d'une période continue d'emploi de six années.

38- L'exigence de continuité des contrats, notamment de similitude des fonctions exercées au titre des différents contrats, a pu empêcher certains agents ayant accompli des mobilités sur différents emplois permanents des administrations d'accéder à un CDI.

78- Enfin, la législation actuelle relative au renouvellement des contrats en CDI conduit à des inégalités de situation dans la fonction publique : aucune définition législative ou réglementaire n'est en effet donnée de la notion de " contrats successifs " et les critères cumulatifs dégagés par le Conseil d'Etat (unicité de l'employeur, identité de l'objet du contrat et de la nature des fonctions exercées, continuité dans le temps) ne permettent pas d'établir des pratiques homogènes.

86- 2. Clarifier l'obligation de CDI-sation au terme d'une période d'emploi de 6 ans

87- 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.

88- 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.

89- 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.

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p><u>Position de la CGT dans la négociation :</u></p> <p>1. Clarifier les conditions dans lesquelles un agent en CDD passe en CDI doit être impérativement contrebalancé par l'affirmation que les employeurs publics ne recruteront plus durablement demain de nouveaux contractuels sur besoins permanents, là où existent corps et cadres d'emplois de fonctionnaires. Ceci ne saurait en effet déboucher sur un développement de l'emploi contractuel, ce qui serait à l'opposé des engagements politiques posés dans l'introduction du document.</p> <p>6 ans, c'est incontestablement du besoin permanent : ce type de recrutement, et par conséquent ce cas de figure, ne devraient donc plus se produire (ou alors très marginalement) à l'avenir si les employeurs publics appliquent étroitement à la lettre toutes les dispositions énumérées dans le présent protocole. A tout le moins, il faut strictement limiter cette mesure aux agents déjà en place, et ne pas l'étendre au flux.</p> <p>Là encore, nous courrions le risque, au fur et à mesure, d'une Fonction publique duale et de l'instauration d'un statut " bis " en juxtaposition avec le statut des fonctionnaires.</p>	<p><u>Commentaires et analyse :</u></p> <p>- 1. La rédaction finalement retenue ne dissipe pas nos inquiétudes.</p> <p>Cela dit, le protocole contient immédiatement après, ce qui était notre demande, une partie proprement consacrée aux moyens de contrôle, et à leur renforcement, dont les organisations syndicales pourront se saisir. C'est également à cette condition que les recours abusifs aux agents non titulaires pourront être progressivement endigués, et même fortement réduits, si nous utilisons à plein ces nouveaux leviers.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">A X E 2 . RECOURS A L'EMPLOI NON TITULAIRE : MOYENS DE CONTROLE ET DE SUIVI STATISTIQUE</p>		
<p>d) Mettre en place les conditions d'un meilleur contrôle et d'un dialogue social de qualité en matière de recrutement et d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique</p> <p>Le contrôle du recrutement et des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique résulte de l'action combinée et coordonnée d'une pluralité des dispositifs allant du contrôle de légalité au rôle des représentants du personnel en passant par le contrôle financier, l'instauration de contrats type, la production d'éléments statistiques, la mobilisation des instances paritaires, le renforcement du contenu des bilans sociaux.</p> <p>o Mobiliser les corps de contrôle et le contrôle de légalité pour assurer l'application effective des règles de recours au contrat</p> <p>Les nouvelles règles relatives au recours au contrat, au contenu de ces contrats et aux conditions de leur renouvellement seront précisées par voie de circulaire commune aux trois versants de la fonction publique de manière à favoriser leur appropriation par les employeurs publics.</p> <p>Au-delà, l'attention des autorités chargées du contrôle de légalité pour la fonction publique territoriale, ainsi que du contrôle</p>	<p>d) Mettre en place les conditions d'une meilleure gouvernance en matière de recrutement et d'emploi des agents non titulaires dans la fonction publique</p> <p>o Conforter le rôle des comités techniques en matière de recrutement et de conditions d'emploi des agents non titulaires.</p> <p>La généralisation de l'élection de ces instances dans les trois versants de la fonction publique les confortera comme lieux de dialogue social sur l'appartenance à une communauté de travail de l'ensemble des agents, sur l'organisation des services et, plus spécifiquement, sur les questions liées au recrutement et aux conditions d'emploi des agents non titulaires.</p> <p>Les comités techniques seront associés au suivi du recours aux agents non titulaires au sein des administrations, collectivités et établissements qu'ils représentent dans le cadre de l'examen de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, tel que prévu par les nouveaux textes relatifs à ces instances (notamment identification des emplois durablement vacants ou des emplois requérant des compétences spécialisées).</p>	<p>133- 5° volet</p> <p>134- Mieux connaître la population des agents non titulaires dans la fonction publique</p> <p>135- Constat :</p> <p>136- Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique rassemble déjà de nombreuses informations sur les différentes catégories d'agents de la fonction publique, mais le suivi de la situation des agents non titulaires reste perfectible, notamment sur la durée des contrats, les conditions de travail et de rémunération de ces agents.</p> <p>137- Mesures proposées:</p> <p>138- - Améliorer la connaissance statistique de la situation des agents non titulaires</p> <p>139- Un cahier des charges sera élaboré, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, de manière à enrichir les données statistiques disponibles pour un meilleur suivi des populations. Ce suivi devra avoir lieu au niveau de chaque ministère, au niveau interministériel et au niveau de chaque fonction publique.</p>

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>budgétaire et financier et des corps de contrôle pour les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, sera appelée sur la nécessité de veiller au respect de ces nouvelles règles et de développer une politique de contrôle différenciée en fonction des pratiques et des types de contrats conclu par les employeurs.</p> <p>o Conforter le rôle des comités techniques en matière de recrutement et de conditions d'emploi des agents contractuels</p> <p>La généralisation de l'élection de ces instances dans les trois versants de la fonction publique les confortera comme lieux de dialogue social sur l'appartenance à une même collectivité de travail de l'ensemble des agents, sur l'organisation des services et, plus spécifiquement, sur les questions liées au recrutement et aux conditions d'emploi des agents contractuels.</p> <p>Les comités techniques seront associés au suivi du recours aux agents contractuels au sein des administrations, collectivités et établissements qu'ils représentent dans le cadre de l'examen de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, tel que prévu par les nouveaux textes relatifs à ces instances (notamment identification des emplois durablement vacants ou des emplois requérant des compétences spécialisées). Ils veilleront, dans le cadre de leurs nouvelles compétences en matière de lutte contre les discriminations, aux modalités particulières de recrutement et d'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.</p> <p>En outre, les comités techniques devront débattre, lors de l'examen du bilan social, des recrutements contractuels opérés dans l'année, ainsi que des conditions générales d'emploi et de rémunération des agents contractuels. A cet effet, le contenu du bilan social sera précisé et harmonisé entre les trois versants de la fonction publique, en matière de suivi de l'emploi contractuel.</p> <p>Enfin, sur la base d'un bilan des expérimentations en cours de type « registre d'entrées et de sorties » qui existent dans certaines administrations et d'un recueil des bonnes pratiques, les employeurs seront invités à engager un dialogue avec les organisations syndicales représentatives afin de convenir dans le respect du caractère confidentiel des données nominatives des conditions de mise en œuvre de ces registres.</p> <p>o Améliorer le système d'information et de suivi statistique</p> <p>Sur la base du cahier des charges joint en annexe, un programme de travail sera élaboré, en étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, de manière à enrichir les données statistiques disponibles pour un meilleur suivi des populations. Ce suivi devra avoir lieu au niveau de chaque</p>	<p>En outre, les comités techniques devront débattre, lors de l'examen du bilan social, des recrutements contractuels opérés dans l'année. A cet effet, le contenu du bilan social sera précisé et harmonisé entre les trois versants de la fonction publique, en matière de suivi de l'emploi contractuel.</p> <p>o Améliorer le système d'information et de suivi statistique</p> <p>Un programme de travail sera élaboré, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, de manière à enrichir les données statistiques disponibles pour un meilleur suivi des populations. Ce suivi devra avoir lieu au niveau de chaque ministère, au niveau interministériel et au niveau de chaque fonction publique. La restitution des travaux statistiques pourra se faire progressivement à compter de juillet 2011.</p> <p>Au sein du Conseil commun de la fonction publique, sans préjudice des travaux statistiques conduits par les autres CSFP, la formation spécialisée dédiée à l'emploi public sera tout particulièrement chargée d'examiner les travaux ainsi conduits et de débattre sur les problématiques communes relatives à l'évolution de la situation des agents non titulaires dans les trois versants de la fonction publique.</p>	<p>140- Le cahier des charges devra en particulier prévoir :</p> <p>141- - la mobilisation des sources d'informations existantes ;</p> <p>142- - les études thématiques pouvant être confiées à des organismes publics ou privés pour l'enrichissement de ces données.</p> <p>143- Les statistiques élaborées devront permettre de :</p> <p>144- - Mieux appréhender les populations des non-titulaires, notamment par l'élaboration d'un tableau de bord de l'emploi non titulaire, actualisé systématiquement et resitué au sein de l'emploi public ; un suivi en flux de cette population ;</p> <p>145- - Etendre aux non-titulaires les critères d'analyse des titulaires (connaissance des âges, des catégories d'emplois, des affectations par type d'employeurs, des quotités de temps de travail, des structures et niveaux de rémunérations, des mobilités) ;</p> <p>146- - Eclairer les caractéristiques spécifiques des non-titulaires (types de contrats CDD/ CDI, durée des contrats, cas de recours, motifs de recrutement et de départ, récurrence dans l'emploi non titulaire au cours d'une période donnée, devenir des agents dans la fonction publique...)</p> <p>147- La restitution des travaux pourra se faire progressivement à compter de 2011.</p>
---	--	---

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>ministère, au niveau interministériel et au niveau de chaque fonction publique. La restitution des travaux statistiques pourra se faire progressivement à compter de juillet 2011.</p> <p>Au sein du Conseil commun de la fonction publique, sans préjudice des travaux statistiques conduits par les autres CSFP, la formation spécialisée dédiée à l'emploi public sera tout particulièrement chargée d'examiner les travaux ainsi conduits et de débattre sur les problématiques communes relatives à l'évolution de la situation des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.</p>		
<p><u>Position de la CGT dans la négociation :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il convient impérativement de traiter bien séparément les éléments d'information statistique et les moyens de contrôle : ce sont deux choses totalement différentes. 2. Mise en place de dispositifs de contrôle par les organisations syndicales représentatives, notamment via les Comités techniques et Comités d'établissement, et de sanctions - y compris financières - pour les employeurs publics qui contreviendraient aux règles d'emplois et de recours aux agents non titulaires. 3. Pour la Fonction publique territoriale, la libre administration des collectivités ne saurait être opposée à la bonne application et à la rigoureuse exécution de la réglementation. Le contrôle de légalité exercé par les préfetures doit être effectif, c'est à dire considérablement renforcé. 4. Comités techniques, Comités d'établissement : plus largement, les prérogatives des instances paritaires doivent être étendues avec, en particulier, un droit regard sur la politique relative aux agents non titulaires : nature et volume des recrutements, conditions d'emploi et de rémunération, gestion prévisionnelle des effectifs, etc. 5. Des registres d'entrées-sorties des agents non titulaires, comme dans le secteur privé, doivent être obligatoires et accessibles aux organisations syndicales. La CGT demande l'ajout dans le protocole de la phrase suivante : " Tout recrutement d'un agent non titulaire sera porté sur ces registres où figurent nom et prénom de l'agent engagé, les dates de prise et de fin de fonctions constatées pour chaque période d'engagement, le motif du recrutement, le service d'affectation, les fonctions exercées et la quotité de travail. Ces registres doivent être renseignés 48 H au plus tard après le début ou la fin de fonction. Les organisations syndicales représentées au Comité technique ou Comité d'établissement ont accès, à leur demande, à ces registres ". 6. Des observatoires de l'emploi précaire, dépendant des Comités techniques et des 3 Conseils supérieurs de la Fonction publique, doivent être mis en place auprès de tous les employeurs publics. Observatoire des non titulaires dans le futur Conseil supérieur commun aux 3 versants 		<p><u>Commentaires et analyse :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. C'est le cas dans la rédaction finalement arrêtée. - 2. Les prérogatives des comités techniques, et celles des organisations syndicales représentatives sont bien, ici, renforcées et étendues, même s'il faudra être très vigilant quant à la traduction réglementaire, et par voie de circulaires, des dispositions du protocole. Par contre, sur le plan des sanctions infligées aux employeurs publics qui contreviendraient aux règles d'emploi des agents non titulaires, le protocole reste absolument muet. - 3. Contrôle de légalité : des intentions louables, mais en deçà de nos exigences. - 4. Nos attentes sont en grande partie satisfaites. Reste toujours à veiller à la traduction dans les textes de ces dispositions. - 5. Ces registres, outil essentiel pour le suivi et le contrôle des recrutements par les organisations syndicales (et instrument qui a incontestablement fait ses preuves dans certains secteurs) seront « mis en œuvre », tels sont strictement les termes employés. C'est une réelle avancée, même si celle-ci nécessitera sûrement notre pugnacité pour être rapidement traduite dans les faits. - 6. Même si cela reste modeste par rapport à nos demandes, le dernier paragraphe incline dans cette direction. Par contre, il n'est fait aucune mention d'« observatoires » de l'emploi non titulaire auprès de

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>de la Fonction publique.</p> <p>7. Les travaux et études statistiques sur les non titulaires dans les 3 versants de la Fonction publique doivent être réalisés par des organismes publics, par exemple l'INSEE.</p>	<p>chaque employeur public, mais rien n'interdit toutefois leur instauration comme émanation, ou formation spécialisée, des comités techniques.</p> <p>- 7. Accord oral de principe durant les discussions. La référence faite à des « organismes privés » dans la première mouture de décembre, a été retirée.</p>
--	---

A X E 3 . AMELIORATION DES DROITS DES AGENTS NON TITULAIRES : EVALUATION / FORMATION

<p>Axe 3 : Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emplois dans la fonction publique</p>	<p>Améliorer les droits individuels et collectifs des agents non titulaires et leurs conditions d'emplois dans la fonction publique</p>	<p>96- 4° volet</p>
<p>Il convient de poursuivre le processus d'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.</p> <p>a) Favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et formation professionnelle des agents contractuels</p> <p>Il convient d'améliorer l'information et la formation des agents contractuels s'agissant de la préparation des concours de la fonction publique.</p> <p>A cet effet, tous les agents recrutés pour un besoin permanent devront pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant des fonctions comparables. Celui-ci sera ainsi généralisé au bénéfice de tous les agents titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an et non plus réservé aux seuls agents en CDI. Il devra notamment permettre d'échanger avec les agents sur leurs besoins de formation notamment dans la perspective d'une préparation aux concours d'accès à l'emploi titulaire.</p> <p>S'agissant de la formation professionnelle, au-delà des garanties juridiques consacrées par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et ses textes d'application, il s'agit désormais de s'assurer de l'utilisation effective des nouveaux outils (DIF, bilan de compétence, période de professionnalisation, etc.) par les employeurs publics et de l'information des agents sur leur droit.</p>	<p>Il convient de poursuivre le processus d'amélioration des conditions d'emploi des agents non titulaires engagé depuis la loi du 26 juillet 2005, dans le prolongement des réformes en cours dans la fonction publique.</p> <p>a) Favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et formation professionnelle des agents non titulaires</p> <p>Les employeurs publics doivent poursuivre leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la fonction publique, notamment en généralisant le recours à la RAEP dans l'ensemble des concours internes et en mobilisant toutes les voies de recrutement, notamment le recrutement sur titres et le recrutement sans concours. Ces mesures seront de nature à permettre à l'avenir l'accès à un plus grand nombre d'agents à un emploi titulaire.</p> <p>Il convient par ailleurs d'améliorer l'information et la formation des agents non titulaires s'agissant de la préparation des concours de la fonction publique.</p> <p>A cet effet, tous les agents recrutés pour un besoin permanent devront pouvoir bénéficier d'une procédure d'évaluation individuelle dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant des fonctions comparables. L'entretien professionnel sera ainsi généralisé au bénéfice de tous les agents titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an et non plus réservé aux seuls</p>	<p>97- Moderniser la gestion des agents non titulaires et favoriser la construction de leurs parcours professionnels</p> <p>98- Constat :</p> <p>99- Depuis la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique et la refonte des décrets cadres de 1986, 1988 et 1991 pour son application, les agents non titulaires bénéficient de garanties nouvelles dans chacun des trois versants de la fonction publique, en matière d'évaluation, de formation professionnelle, de rémunération ou encore de participation.</p> <p>100- Il convient de poursuivre ce processus d'amélioration des conditions d'emploi, notamment pour les agents recrutés en CDD, dans le prolongement des réformes en cours dans la fonction publique.</p> <p>101- Mesures envisagées :</p> <p>102- 1. Généraliser l'entretien professionnel annuel pour tous les agents non titulaires recrutés sur des besoins permanents</p> <p>103- Il s'agit d'offrir à tous les agents recrutés pour un besoin permanent et non plus aux seuls agents en CDI la possibilité de bénéficier d'un entretien annuel, avec leur supérieur hiérarchique direct, visant à évaluer les résultats de leur activité professionnelle, à fixer leurs objectifs pour l'année suivante et à échanger sur leur projets professionnels et leurs besoins de formation.</p>

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) - du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>L'accent doit tout particulièrement être mis sur la formation post-recrutement et d'adaptation à l'emploi et sur la préparation aux concours de la fonction publique.</p> <p>Enfin, de manière plus générale, les employeurs publics doivent poursuivre leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la fonction publique, notamment en développant le recours à la RAEP et en mobilisant le recrutement sans concours en catégorie C.</p>	<p>agents en CDI.</p> <p>S'agissant de la formation professionnelle, au-delà des garanties juridiques consacrées par la loi de modernisation de la fonction publique de 2007 et ses textes d'application, il s'agit désormais de s'assurer de l'utilisation effective des nouveaux outils (DIF, bilan de compétence, période de professionnalisation, etc) par les employeurs publics et de l'information des agents sur leur droit.</p> <p>L'accent doit tout particulièrement être mis sur la formation d'adaptation à l'emploi et, dans le contexte de professionnalisation des concours et de mise en place de nouvelles voies d'accès à l'emploi titulaire, sur la préparation aux concours de la fonction publique.</p>	<p>104- Cette pratique est aujourd'hui mise en oeuvre dans certains ministères expérimentateurs de la fonction publique de l'Etat et pourra être étendue dans les autres ministères et dans les autres versants de la fonction publique.</p> <p>105- 2. Rendre effectif le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu aux agents non titulaires</p> <p>106- Au-delà des garanties juridiques consacrées par la loi de modernisation de la fonction publique de 2007 et ses textes d'application, il s'agit désormais de s'assurer de l'utilisation effective des nouveaux outils (DIF, bilan de compétence, période de professionnalisation, etc) par les administrations et de l'information des agents sur leur droit.</p> <p>107- En premier lieu, la généralisation de l'entretien professionnel et de l'entretien de formation devrait permettre un meilleur suivi des besoins de formation de ces agents.</p> <p>108- Ensuite, l'accent doit tout particulièrement être mis sur la formation d'adaptation à l'emploi et, dans le contexte de professionnalisation des concours et de mise en place de nouvelles voies d'accès à l'emploi titulaire, sur la préparation aux concours de la fonction publique.</p> <p>109- Par ailleurs, les conditions d'obtention du DIF et du congé de formation professionnelle pourront être assouplies afin qu'ils puissent être plus largement accessibles à des agents en CDD qui cumulent une certaine ancienneté de service public auprès notamment de différents employeurs.</p> <p>120- 5. Poursuivre les démarches visant à améliorer les procédures de recrutement</p> <p>121- Les administrations doivent poursuivre leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la fonction publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> 122- • en simplifiant les épreuves, en réduisant leur nombre, en redéfinissant leur nature, 123- • en introduisant dans l'ensemble des concours internes des épreuves de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle ; 124- • en réexaminant dans certains cas les durées d'ancienneté de service requises pour se présenter aux concours internes ou aux troisièmes concours ; 125- • en professionnalisant les jurys ; 126- • enfin en mobilisant les possibilités de recrutement sans
---	---	---

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

		<p>concours ou par la voie du PACTE en catégorie C.</p> <p>127- Ces mesures seront de nature à permettre à l'avenir l'accès à un plus grand nombre d'agents à un emploi titulaire.</p>
<p><u>Position de la CGT dans la négociation :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les agents publics non titulaires sont souvent aujourd'hui parmi ceux qui disposent du moins de droits parmi les salariés de notre pays. Une forte amélioration de leurs droits et garanties collectives, comme de leurs conditions de gestion, est une urgente nécessité. 2. la CGT pas favorable à l'entretien professionnel / évaluation tels que pratiqués actuellement - autant pour les fonctionnaires que pour les contractuels - en partie basés sur les « résultats » de l'agent et débouchant sur une individualisation des salaires « au mérite ». 		<p><u>Commentaires et analyse :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. S'agissant tout particulièrement des droits sociaux et de l'action sociale, le protocole comprend indéniablement de véritables avancées (voir infra).

A X E 3 . AMELIORATION DES DROITS DES AGENTS NON TITULAIRES : REMUNERATION / ACTION ET PROTECTION SOCIALES / CHOMAGE

<p><i>b) Améliorer les droits à rémunération et les droits sociaux des agents contractuels en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires</i></p> <p>Il conviendra en premier lieu d'objectiver le mode de rémunération des agents contractuels, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques.</p> <p>Une réflexion sera engagée, dès 2011, sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées dans les trois versants de la fonction publique 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, l'ancienneté de service, la nature des fonctions exercées, et la manière de servir ou les résultats des agents appréciés dans les mêmes conditions que les titulaires exerçant des fonctions comparables.</p> <p>Au-delà de la question des composantes de la rémunération des contractuels, ce travail sera prolongé par l'élaboration d'une doctrine de fixation et d'évolution des rémunérations des contractuels comportant un encadrement de la rémunération pour un emploi donné ainsi que des règles d'évolution périodique.</p> <p>Les employeurs veilleront par ailleurs à accorder une attention</p>	<p><i>b) Améliorer les droits à rémunération et les droits sociaux des agents non titulaires en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires</i></p> <p>Il conviendra en premier lieu d'objectiver le mode de rémunération des agents non titulaires, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques.</p> <p>Une réflexion sera engagée sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées, très hétérogènes, dans les trois versants de la fonction publique 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 et favoriser leur cohérence avec les règles applicables pour les titulaires. Ces critères reposeraient sur la qualification requise pour le poste, l'ancienneté de service, la nature des fonctions exercées, et la manière de servir ou les résultats des agents.</p> <p>Les employeurs veilleront par ailleurs à accorder une attention particulière à l'évolution de la rémunération des personnels recrutés pour des besoins saisonniers.</p> <p>Les agents non titulaires ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les</p>	<p>110- 3. Objectiver le mode de rémunération des agents non titulaires, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques</p> <p>111- En l'absence de cadre juridique bien défini, les agents non titulaires bénéficient aujourd'hui de modes de rémunération très hétérogènes. Certains bénéficient d'une rémunération indicée, d'autres non.</p> <p>112- Dans le prolongement des travaux de refondation indemnitaires 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.</p> <p>113- 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.</p>
---	---	--

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>particulière à l'évolution de la rémunération des personnels recrutés pour des besoins saisonniers.</p> <p>Les agents contractuels ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Au-delà des garanties apportées par les textes, une mission sera conduite en 2011 afin d'établir un état des lieux des politiques conduites en matière d'action sociale dans les trois versants de la fonction publique et du public concerné. La mission examinera en particulier la situation des agents affectés dans des établissements publics de l'Etat.</p> <p>En matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence, compte tenu de la spécificité de la situation des agents contractuels, un examen comparatif avec la situation des titulaires sera établi afin de déterminer si les différences observées se justifient.</p> <p>Par ailleurs, les employeurs publics mettront tout en oeuvre pour améliorer les délais d'indemnisation du chômage des agents qui quittent l'administration. A cette fin, les employeurs publics étudieront les conditions dans lesquelles la gestion du risque chômage pourrait être professionnalisée, notamment dans le cadre de délégation de gestion avec Pôle emploi ou de l'affiliation au régime d'assurance chômage. S'agissant de l'Etat, une convention de gestion avec Pôle emploi sera étudiée dès 2011.</p> <p>Les conditions de validation des périodes de chômage indemnisé au titre de la retraite complémentaire seront examinées selon que l'employeur est en auto assurance ou non.</p> <p>Le ministère de la fonction publique s'engage après chaque nouvelle convention UNEDIC à élaborer une circulaire d'application pour les employeurs publics.</p> <p>Enfin, une mission sera diligentée sur les conditions dans lesquelles pourrait être mise en place et financée une indemnité de fin de contrat au profit des agents recrutés sur des besoins temporaires en tenant compte des spécificités du recours au contrat dans la fonction publique.</p>	<p>fonctionnaires. Au-delà des garanties apportées par les textes, une mission sera conduite en 2011 afin d'établir un état des lieux des politiques conduites en matière d'action sociale dans les trois versants de la fonction publique et du public concerné. La mission examinera en particulier la situation des agents affectés dans des établissements publics de l'Etat.</p> <p>Par ailleurs, les employeurs publics mettront tout en oeuvre pour améliorer les délais d'indemnisation du chômage des agents qui quittent l'administration. A cette fin, les employeurs publics étudieront les conditions dans lesquelles la gestion du risque chômage pourrait être professionnalisée, notamment dans le cadre de délégation de gestion avec Pôle emploi ou de l'affiliation au régime d'assurance chômage. S'agissant de l'Etat, une convention de gestion avec Pôle emploi sera proposée dès 2011.</p>	<p>95- Par ailleurs, les employeurs publics mettront tout en oeuvre pour améliorer les délais d'indemnisation du chômage des agents qui quittent l'administration. A cette fin, l'Etat et ses EPA étudieront les conditions dans lesquelles la gestion du risque chômage pourrait être professionnalisée et confiée à un interlocuteur unique, " Pôle emploi ", dans le cadre de dispositifs de délégation de gestion. S'agissant de l'Etat, une convention de gestion avec Pôle emploi sera proposée dès 2011.</p>
---	--	--

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<u>Position de la CGT dans la négociation :</u>	<u>Commentaires et analyse :</u>
<p>1. Les disparités salariales existant très fréquemment aujourd'hui entre agents recrutés sur des emplois équivalents de même nature, et détenant les mêmes qualifications ou expériences, ne sont absolument pas acceptables. Il doit y être mis fin. Un état des lieux doit être réalisé dès 2011 sur les 3 versants. Les agents doivent se voir garanties des références opposables et des progressions salariales régulières, cohérentes avec les grilles des fonctionnaires titulaires. Refus de la rémunération à la « performance ». Rémunération indicée pour tous les agents non titulaires (permettant, de plus, l'octroi de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement)</p> <p>2. Manquait cruellement dans le première version du projet d'accord du 28 décembre la question de la protection et de l'action sociales. Pour la CGT : “ En matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence, les agents non titulaires doivent bénéficier de droits similaires à ceux des agents titulaires ”. Pour les congés de maladie, les droits doivent être les mêmes que pour les titulaires : pas de délai de carence, et 3 mois à plein traitement. Le droit à l'action sociale doit être décliné dans les mêmes termes que pour les titulaires. S'agissant de la protection sociale complémentaire et des mutuelles, l'employeur public doit participer à leur financement dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.</p> <p>3. La CGT exige, bien sûr, une accélération de l'indemnisation chômage. Elle demande par ailleurs une expertise sur l'état existant dans les 3 versants de la Fonction publique. La CGT demande enfin que la Fonction publique publie, après chaque nouvelle convention UNEDIC, une circulaire d'application valant pour tous les employeurs publics.</p> <p>4. Instauration d'une prime de précarité dans les mêmes conditions que celles existant dans le Code du travail. Le montant de la prime de précarité équivaut au minimum à 10 % du total des salaires bruts versés. Il s'agit par là, également, de renchérir le coût de l'emploi précaire.</p>	<p>A ce chapitre, le protocole affirme d'emblée qu'en matière de rémunération et de droits sociaux, les droits des agents non titulaires doivent être améliorés, <u>en cohérence avec ceux des titulaires.</u></p> <p style="text-align: center;">* * *</p> <ul style="list-style-type: none">- 1. Bilan sur les 3 versants dès 2011 : obtenu. Harmonisation entre les 3 versants, mise en cohérence avec la situation des titulaires, et progression régulières des rémunérations : ces principes sont actés dans le protocole. Cela constitue de forts points d'appui pour gagner de significatives améliorations dans la plupart des secteurs. Rémunération indicée pour tous les non titulaires : non obtenue.- 2. Il est affirmé que « les agents non titulaires ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires » : c'est un progrès considérable. En matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence, un chantier est ouvert, mais sans certitudes à ce stade.- 3. Accélération de l'indemnisation chômage : ce chantier est aussi l'un de ceux placés au rang des priorités. Circulaire d'application de chaque nouvelle convention UNEDIC : c'est un engagement .- 4. Une mission d'expertise est bel et bien lancée mais, quant à ses conclusions, nous n'avons à ce stade aucune certitude.

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

A X E 3 . REPRESENTATION DES AGENTS NON TITULAIRES CCP (COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES), OU AUTRES INSTANCES

<p>c) Garantir la représentation des agents contractuels</p> <p>La généralisation dans la fonction publique d'Etat du principe de l'élection des comités techniques permettra, à compter de 2011, aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat d'être systématiquement électeurs et éligibles à ces instances, à l'instar des règles applicables dans la FPT et la FPH.</p> <p>S'agissant des questions individuelles, il convient, trois ans après leur généralisation, de dresser le bilan des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'Etat. Sur la base de ce bilan, pourront être adaptées les règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de ces instances, de manière à améliorer le dialogue social sur ces questions et à harmoniser les règles applicables d'une administration à l'autre.</p> <p>Ce bilan doit également permettre de nourrir la réflexion sur la mise en place d'instances susceptibles d'examiner les questions individuelles des agents contractuels dans les deux autres versants de la fonction publique, dans des conditions garantissant à ces agents des protections équivalentes à celles garanties aux agents de l'Etat.</p> <p>Enfin, la concertation « droits et moyens syndicaux » ouverte dans le cadre de la mise en oeuvre des accords de Bercy veillera à examiner toute proposition permettant de conforter les droits et les moyens syndicaux des agents contractuels à l'avenir.</p>	<p>c) Garantir la représentation des agents non titulaires</p> <p>La généralisation dans la fonction publique d'Etat du principe de l'élection des comités techniques permettra, à compter de 2011, aux agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat d'être systématiquement électeurs et éligibles à ces instances, à l'instar des règles applicables dans la FPT et la FPH.</p> <p>S'agissant des questions individuelles, il convient, trois ans après leur généralisation, de dresser le bilan des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'Etat. Sur la base de ce bilan, pourront être adaptées les règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de ces instances, de manière à améliorer le dialogue social sur ces questions et à harmoniser les règles applicables d'une administration à l'autre.</p> <p>Ce bilan doit également permettre de nourrir la réflexion sur la mise en place d'instances susceptibles d'examiner les questions individuelles des agents non titulaires dans les deux autres versants de la fonction publique.</p>	<p>114- 4. Garantir la représentation des agents non titulaires conformément à l'esprit des accords de Bercy</p> <p>115- La généralisation dans la fonction publique d'Etat du principe de l'élection des comités techniques permettra, à compter de 2011, aux agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat d'être systématiquement électeurs et éligibles à ces instances, à l'instar des règles applicables dans la FPT et la FPH.</p> <p>116- Elle confortera également le rôle du comité technique comme lieu de dialogue social sur l'appartenance à une communauté de travail de l'ensemble des agents, sur l'organisation des services et, plus spécifiquement, sur les questions liées au recrutement et aux conditions d'emploi des agents non titulaires.</p> <p>117- S'agissant des questions individuelles, il convient, trois ans après leur généralisation, de dresser le bilan des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'Etat.</p> <p>118- Sur la base de ce bilan, pourront être adaptées les règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de ces instances, de manière à améliorer le dialogue social sur ces questions et à harmoniser les règles applicables d'une administration à l'autre.</p> <p>119- Ce bilan doit également permettre de nourrir la réflexion sur la mise en place d'instances susceptibles d'examiner les questions individuelles des agents non titulaires dans les deux autres versants de la fonction publique.</p>
---	---	--

Position de la CGT dans la négociation :

La CGT est favorable à l'instauration d'instances consultatives dès lors que leurs compétences, et des moyens nouveaux, permettraient de mieux suivre, intervenir et traiter les questions de l'emploi non titulaire et de l'emploi précaire, dans leurs aspects aussi bien collectifs qu'individuels.
Les non renouvellements de contrat et les licenciements, notamment, doivent être opposables devant ces instances.

Commentaires et analyse :

(← Idem)

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

A X E 3 . MOBILITE DES AGENTS NON TITULAIRES

d) Faire évoluer les conditions de mobilité des agents contractuels en CDI dans une logique de parcours professionnels

La mise à disposition comme le congé de mobilité ont été introduits à partir de 2007 pour permettre aux agents contractuels en CDI d'effectuer une mobilité tout en conservant le bénéfice de leur engagement à durée indéterminée avec leur employeur d'origine. Cependant, le lien maintenu avec l'employeur d'origine est assez largement artificiel et les collectivités publiques rencontrent souvent des difficultés lors du réemploi des intéressés. Ainsi seront clarifiées les règles de réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Au-delà des nouvelles possibilités de mobilité auprès du même employeur mentionnées précédemment, il sera désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique. La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration. Cependant, à l'occasion de cette mobilité, l'agent bénéficiera de la portabilité d'un certain nombre de droits liés à l'ancienneté acquise (droits à congés, droits à formation professionnelle, etc.)

d) Faire évoluer les conditions de mobilité des agents non titulaires dans une logique de parcours professionnels

La mise à disposition comme le congé de mobilité ont été introduits à partir de 2007 pour permettre aux agents non titulaires en CDI d'effectuer une mobilité tout en conservant le bénéfice de leur engagement à durée indéterminée avec leur employeur d'origine. Cependant, le lien maintenu avec l'employeur d'origine est assez largement artificiel et les collectivités publiques rencontrent souvent des difficultés lors du réemploi des intéressés. Ainsi seront clarifiées les règles de réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Au-delà des nouvelles possibilités de mobilité auprès du même employeur mentionnées précédemment, il sera désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique. La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration.

128- 6. Faire évoluer les conditions de mobilité des agents non titulaires dans une logique de parcours professionnels

129- La mise à disposition comme le congé de mobilité ont été introduits à partir de 2007 dans la fonction publique pour permettre aux agents non titulaires en CDI d'effectuer une mobilité tout en conservant le bénéfice de leur engagement à durée indéterminée avec leur administration d'origine.

130- Cependant, le lien maintenu avec l'administration d'origine est assez largement artificiel et les administrations d'origine rencontrent souvent des difficultés lors du réemploi des intéressés. Il convient donc d'étudier les conditions dans lesquelles une " portabilité " du contrat à durée indéterminée pourrait être rendue possible en cas de changement d'employeur au sein d'une même fonction publique.

131- Une réflexion sera également ouverte sur la mobilité des agents en CDD recrutés pour des besoins permanents, notamment pour leur permettre, dans certains cas, d'être mis à disposition auprès d'autres organismes publics ou privés, pour l'accomplissement de missions de courte durée.

132- Par ailleurs, seront clarifiées les règles de réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Position de la CGT dans la négociation :

La CGT est, bien entendu, favorable à la portabilité des droits de l'agent. C'est même l'un de nos grands chevaux de bataille au plan interprofessionnel.

Commentaires et analyse :

L'étendue réelle de ladite portabilité des droits demeure toutefois, ici, insuffisamment précisée.

M I S E E N Œ U V R E D U P R O T O C O L E

Mise en oeuvre du protocole

Un grand nombre de ces orientations nécessitant pour leur mise en oeuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement au printemps 2011.

(situé à la fin de l'introduction)

Un grand nombre de mesures nécessitant pour leur mise en oeuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement au printemps 2011.

(situé dans l'introduction)

21- Un grand nombre de ces orientations nécessitant pour leur mise en oeuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement en 2011.

Négociations non titulaires - 3 versants de la Fonction publique (Etat, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) -
du 11 janvier au 7 mars 2011

(9 mars 2011)

(9 février 2011)

(28 décembre 2010)

<p>Le comité de suivi composé des signataires du protocole d'accord sera chargé d'examiner les textes transversaux d'application du présent protocole, puis de procéder au bilan de leur mise en œuvre, d'examiner les difficultés rencontrées et faire toute proposition d'évolution juridique pour y remédier.</p> <p>Sans préjudice des instances appelées à être consultées sur les projets de textes (conseil commun, conseils supérieurs, comités techniques ministériels, etc.), au sein du comité de suivi des groupes de travail spécifiques pourront être créés pour examiner l'avancée des chantiers prévus par le protocole d'accord.</p>	<p>Un comité de suivi sera créé avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers signataires du présent protocole pour veiller à la mise en oeuvre de ces orientations dès 2011.</p>	
<p><u>Position de la CGT dans la négociation :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la CGT conteste que le protocole soit signé par les associations d'élus (ARF, ADF, AMF) et la Fédération hospitalière de France au titre des employeurs publics. Pour la Fédération santé action sociale, ce rappel est fait à l'occasion de chaque négociation, tant sur le seul versant santé que celui plus large des 3 versants. 2. la CGT dénonce le principe réservant aux seuls signataires du protocole la participation au suivi des dispositions contenues dans ce document. La CGT effectue ce rappel à chaque signature de protocole, et a d'ailleurs accepté la présence de non signataires des accords de Bercy dans les réunions qui ont suivi. 		<p><u>Commentaires et analyse :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. Notre contestation n'y change rien. - 2. Le gouvernement maintient que seuls les signataires du protocole participeront à son suivi. Par ailleurs, il s'agit là d'un point de division très fort entre les organisations syndicales.