



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

***Mise en œuvre de l'accord du 31 mars 2011
portant sécurisation des parcours professionnels des agents
contractuels dans les trois versants de la fonction publique***

**Réunion du comité de suivi
13 décembre 2012**



Mise en œuvre de l'axe 3 du protocole d'accord : améliorer les conditions d'emploi et de gestion des agents contractuels

Enjeu : modifier les trois décrets cadres relatifs aux conditions d'emploi des agents contractuels des trois FP

Méthode : procéder en deux étapes

-1ère étape : modifier les dispositions des décrets cadres relatives au cas de recours au contrat et à leur durée , notamment pour les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions des titres II, III, IV du SGF modifiées par la loi du 12 mars 2012 et les mettre en cohérence avec les travaux menés sur les EPA dérogatoires

-2ème étape : modifier les dispositions des décrets cadres relatives aux droits individuels et collectifs conformément à l'axe 3 du protocole et nécessitant un travail de concertation plus approfondi avec les partenaires sociaux



1ère étape : mise en conformité des dispositions des décrets cadres avec les nouvelles dispositions des titre II, III, IV du SGF modifiées par la loi du 12 mars 2012

Au titre de la première étape :

1. Toilettage des dispositions des décrets cadres rendues nécessaires par les modifications de la loi du 12 mars 2012 relatives au cas de recours au contrat et à la durée des contrats
 - Modification des références législatives servant de base aux recrutements d'agents contractuels suite à la modification de la numérotation des articles législatifs relatifs aux cas de recours au contrat ;
 - Modification des articles relatifs à la durée des contrats en conformité avec les nouvelles dispositions législatives

Exemples :

- Abroger l'article 6 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 fixant la durée des contrats conclus pour répondre à un besoin à temps incomplet désormais fixée à l'article 6 de la loi n° 84-16 ;
- Modifier, à l'article 7 du même décret, les conditions de durée des contrats pouvant être conclus pour répondre à des besoin temporaires en conformité avec les stipulations du protocole du 31 mars 2011



1ère étape : mise en conformité des dispositions des décrets cadres avec les nouvelles dispositions des titre II, III, IV du SGF modifiées par la loi du 12 mars 2012

Au titre de la première étape (suite)

2. Renforcer les obligations liées à la rédaction des contrats afin de sécuriser les conditions de renouvellement des CDD

Enjeux précisés dans la circulaire cas de recours au contrat : obliger à une rédaction précise des contrats afin de permettre aux administrations comme aux agents de vérifier qu'ils remplissent ou non les critères de reconduction de leur contrat en CDI

Exemples d'obligations à satisfaire :

- Renforcer le nombre et la portée des mentions obligatoires au contrat (durée du contrat , catégorie hiérarchique de l'emploi, motif précis du recrutement) ;
- Instaurer une obligation de délivrance d'un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis par un agent au terme de chaque contrat



1ère étape : mise en conformité des dispositions des décrets cadres avec les nouvelles dispositions des titre II, III, IV du SGF modifiées par la loi du 12 mars 2012

Au titre de la première étape (suite)

3. Organiser la portabilité de certains droits à congés à l'occasion d'un changement de fonctions en cohérence avec les nouvelles dispositions organisant la mobilité des CDD et des CDI (p 22 du protocole d'accord)
 - Modification des titres des décrets cadres consacrés aux conditions d'ouverture des droits à congés
4. Généraliser l'entretien professionnel d'évaluation à tous les agents recrutés sur des besoins permanents, y compris en CDD, et selon un rythme annuel
 - Définir précisément le champ des personnels concernés en fonction de la durée des contrats et en cohérence avec le rythme d'évaluation
 - Définir précisément le contenu et l'objet de l'entretien qui ne doit pas avoir pour seule finalité l'examen des modalités d'évolution de la rémunération des agents mais aussi les conditions de travail et les perspectives d'évolution professionnelle des agents
5. Clarifier les dispositions relatives à la durée des contrats conclus dans les établissements publics dérogatoires (article 8 décret du 17 janvier 1986 spécificité FPE)

En cohérence avec les avancées du chantier « EPA dérogatoires », il s'agit de :

 - Clarifier les conditions de recours respectifs au CDI et au CDD pour occuper les emplois permanents de ces établissements ;
 - Clarifier le fondement légal du recrutement d'agents contractuels pour des besoins temporaires par ces établissements (articulation article 3-2° et articles 6 quater/6 sexies)



2ème étape : modifier les dispositions des décrets cadres relatives aux droits individuels et collectifs conformément à l'axe 3 du protocole et nécessitant un travail de concertation plus approfondie avec les partenaires sociaux

Enjeux : Engager une concertation approfondie concernant les aspects de gestion et d'emploi mentionnés à l'axe 3 du protocole d'accord du 31 mars 2011

Thématiques :

Redéfinir le cadre juridique des fins de contrat

Renforcer le cadrage des conditions de rémunération des agents contractuels et améliorer leurs droits sociaux en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires

Améliorer les conditions de la représentation des agents contractuels

2ème étape : modifier les dispositions des décrets cadres relatives aux droits individuels et collectifs conformément à l'axe 3 du protocole et nécessitant un travail de concertation plus approfondie avec les partenaires sociaux

1.Redéfinir le cadre juridique des fins de contrat, et notamment :

Préciser réglementairement les motifs du licenciement

Organiser les obligations de reclassement avant licenciement

Sécuriser la procédure de licenciement, en particulier :

- les modalités de décompte du préavis
- les conditions de versement d'indemnité de licenciement dans certaines situations

Sécuriser les fins de contrats des bénéficiaires de mandats syndicaux

Revoir les modalités de décompte des délais de prévenance en cas de non renouvellement de contrat

Suites à donner au rapport de la mission sur la mise en place d'une indemnité de non renouvellement de contrat

2ème étape : modifier les dispositions des décrets cadres relatives aux droits individuels et collectifs conformément à l'axe 3 du protocole et nécessitant un travail de concertation plus approfondie avec les partenaires sociaux

2. Renforcer le cadrage des conditions de rémunération des agents contractuels et améliorer leurs droits sociaux en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires

Constat fait en 2009 :

Il existe du fait d'une absence de cadrage tant au niveau interministériel qu'au niveau ministériel une grande hétérogénéité des conditions de rémunérations des agents contractuels, non seulement d'une administration à l'autre mais également au sein d'un même employeur.

Cette hétérogénéité est sources d'iniquités et s'accompagne d'une faible lisibilité concernant les modes de rémunération pratiqués par les administrations

Enjeux

À court terme, faire un état des lieux, par fonction publique, des systèmes de rémunération mis en place (liste des décrets fixant quasi-statuts des personnels, liste des décrets portant régime indemnitaire d'agents contractuels, recensement des règlements de gestion fixés par voie de circulaire ou délibération de CA...)

A partir d'une analyse de l'existant, définir le bon niveau de cadrage (interministériel, ministériel, employeur) et le contenu du cadrage concernant les trois aspects de la rémunération : composantes de la rémunération, niveau de rémunération et conditions d'évolution de la rémunération)

2ème étape : modifier les dispositions des décrets cadres relatives aux droits individuels et collectifs conformément à l'axe 3 du protocole et nécessitant un travail de concertation plus approfondie avec les partenaires sociaux

2. Renforcer le cadrage des conditions de rémunération des agents contractuels et améliorer leurs droits sociaux en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires (suite)

Composantes de la rémunération

Faut-il imposer une structure de rémunération identique à celle des titulaires ?

- Distinguant une rémunération principale et une rémunération accessoire ?

La rémunération principale doit - elle être indicée ?

Que doit indemniser la rémunération accessoire ? A quel niveau (ministériel, employeur ?), le contenu de la rémunération accessoire doit -il, le cas échéant, être encadré ?

Niveau de rémunération notamment au regard de celles des titulaires

Quels sont les critères objectifs à retenir pour encadrer les niveaux de rémunération versés aux agents contractuels ?

Faut il fixer au niveau interministériel, notamment pour la FPE, un principe d'équivalence entre la rémunération des agents contractuels et celle des titulaires qui exerceraient des fonctions comparables ?

Si oui, dans quels termes ce principe devrait-il être formulé ? Equivalence stricte à équivalence de fonctions ? Plafond à ne pas dépasser ? Simple référence interdisant les écarts manifestement disproportionnés ?

2ème étape : modifier les dispositions des décrets cadres relatives aux droits individuels et collectifs conformément à l'axe 3 du protocole et nécessitant un travail de concertation plus approfondie avec les partenaires sociaux

2. Renforcer le cadrage des conditions de rémunération des agents contractuels et améliorer leurs droits sociaux en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires (suite)

Conditions d'évolution des rémunérations des agents contractuels

Constat : L'introduction du CDI en 2005 n'a pas été accompagnée de la mise en place d'un cadrage interministériel d'évolution de la rémunération. Seul le principe d'un **réexamen** au moins tous les trois ans de la rémunération des agents recrutés en CDI a été introduit à l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986. L'obligation de réexamen n'implique pas nécessairement une augmentation de la rémunération des intéressés.

Comment offrir aux agents contractuels une lisibilité sur les conditions d'évolution de leur rémunération et leur garantir une évolution minimale de leur rémunération ?

La transposition de grilles de rémunération aux agents contractuels peut être source d'iniquités au regard de la situation des agents titulaires, assurant aux intéressés des carrières plus linéaires et favorables que celles des titulaires (progression uniquement à l'ancienneté couvrant les espaces indiciaires de l'ensemble des grades)

Selon quel mécanisme peut - on garantir aux agents un mécanisme de progression de leur rémunération en fonction de l'expérience acquise ? Quel doit être le rythme de progression ?

Ce mécanisme peut il être distinct pour les CDD et les CDI ?

2ème étape : modifier les dispositions des décrets cadres relatives aux droits individuels et collectifs conformément à l'axe 3 du protocole et nécessitant un travail de concertation plus approfondie avec les partenaires sociaux

2. Renforcer le cadrage des conditions de rémunération des agents contractuels et améliorer leurs droits sociaux en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires (suite)

Conditions d'amélioration des droits sociaux des agents contractuels

Engagement du protocole :

Mission afin d'établir un état des lieux des politiques conduites en matière d'action sociale dans les trois FP

Examen comparatif avec la situation des titulaires en matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence

3. Améliorer les conditions de représentation du personnel des agents contractuels

Analyse en cours de l'enquête lancée concernant la mise en place des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'Etat

- Modification des décrets cadres FPT et FPH mettant en place les CCP pour ces deux fonctions publiques (obligation rendue légale pour la FPT par l'article 46 de la loi du 12 mars 2012)