



MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Chantier contrat : Développer et améliorer le recours au contrat

Groupe de travail 3 : Pistes de réflexion sur de nouvelles formes de contrat
pour répondre à des besoins temporaires et conditions d'emploi des agents
contractuels

- 4 juillet 2018 -



Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique
Dgafp

Pour mémoire

- I. GT 1 du 31 mai 2018 sur le champ du recours accru au contrat : échanges sur les emplois ou missions pour lesquels le recours au contrat pourrait/devrait être exclu/privilégié et sur les emplois/missions pour lesquels le recrutement pourrait être ouvert de manière indifférenciée à l'emploi titulaire ou au contrat ainsi que des critères d'appréciation.

- II. GT 2 du 13 juin 2018 sur les conditions de recours au contrat et les durées d'engagement : échanges sur l'évolution des règles d'engagement, les moyens de conforter la réactivité des services tout en prévenant les situations de précarité dans la fonction publique pour les besoins temporaires.

Ordre du jour

- I. Approfondissement du GT 2 sur les nouvelles réponses à apporter pour faire face aux besoins temporaires de l'administration

- II. Pistes d'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels

I. Apporter de nouvelles réponses pour faire face aux besoins temporaires de l'administration

A/ Éléments de réflexion pour un contrat de mission dans la FP

B/ Encadrement des CDD précaires



A/ Les éléments de réflexion pour un contrat de mission dans la FP

➤ Pourquoi ?

Les services doivent être en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions qui sortent des missions habituelles ou s'inscrivent dans le cadre d'une durée limitée.

Les durées actuelles des contrats peuvent se révéler inadaptées lorsqu'il s'agit de mobiliser des équipes pour un projet ou un chantier, défini dans le contrat, dont la durée ne peut être que prévisible.

➤ Options de réflexion

- Un contrat conclu pour une durée maximale de 6 ans
- Il prendrait fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois
- D'une durée supérieure à celle du CDD de droit commun, le contrat de projet serait aussi plus protecteur pour l'agent
- Ouverture des viviers : contrat potentiellement accessible à des fonctionnaires, à des contractuels et à des salariés de droit privé dont le niveau correspond aux trois catégories hiérarchiques
- Une compensation financière pourrait être versée à la fin de la mission



B/ Encadrement des CDD précaires : la situation des agents contractuels recrutés pour répondre à des besoins durables mais irréguliers et/ou avec de faibles quotités horaires

➤ Pourquoi ?

Répondre aux besoins des employeurs tout en luttant contre la précarité (exemple concret des personnels des cantines)

➤ Options de réflexion

- Annualisation du temps de travail avec modulation des horaires de service ?
- Evolution des règles applicables au remplacement (possibilité de remplacer plusieurs personnes et non une seule) ?
- Evolution des règles relatives au recours au temps non complet dans la FPT ?
- Pluralité des employeurs / unicité du contrat ?

II. Améliorer les conditions d'emplois des agents contractuels

➤ Les droits des contractuels ont été largement renforcés ces dernières années

- ❑ La loi du 12 mars 2012 a sécurisé les parcours professionnels des agents contractuels en organisant la mobilité des agents contractuels en CDI :

Il est 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 catégorie hiérarchique.

- ❑ La loi du 20 avril 2016 a favorisé la reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée en supprimant la condition d'effectivité des services précédemment exigée pour la cédésation.

- ❑ Conformément à l'axe 3 du protocole d'accord du 31 mars 2011, des dispositions réglementaires ont été élaborées afin d'améliorer le cadre de gestion des agents contractuels. Ces dispositions ont fait l'objet d'une concertation avec les ministères et les organisations syndicales, notamment en vue de **l'amélioration de droits individuels et collectifs**.

- ❑ Dans les trois versants de la FP, des décrets sont intervenus pour renforcer les droits tant individuels que collectifs des agents contractuels.

- Evolutions réalisées dans le prolongement du protocole de 2011 et de la loi de 2012 :
 - Extension de l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an
 - Précision sur les conditions de recrutement des contractuels de nationalité autre que française
 - Clarification des mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi)
 - Obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs
 - Organisation d'une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité
 - Encadrement des motifs de licenciement
 - Obligations de reclassement de ces agents
 - Extension des garanties procédurales en cas de non-renouvellement du contrat
 - Garanties procédurales pour les personnes investies d'un mandat syndical, que ce soit lors du non renouvellement d'un contrat ou lors d'un licenciement
 - Les durées de la période d'essai sont encadrées et établies en fonction de la durée du contrat
 - Conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011, le décret objective le mode de rémunération des contractuels
 - Des règles d'évolution périodique de la rémunération sont également fixées
 - Extension des attributions des CCP



➤ **Options de réflexion**

▪ **Recrutement et conditions d'emploi :**

- Obligation de publication des emplois sur le portail commun pour les CDD de un an et plus / publication facultative pour les CDD de moins d'un an
- Modalités de professionnalisation et de standardisation du recrutement
- Réflexion sur l'élargissement de la portabilité du CDI (actuellement prévue au sein de de la FPE et de la FPT) elle deviendrait possible entre les 3 versants de la fonction publique

▪ **Rémunération :**

- Apporter plus de visibilité aux agents dans l'évolution de leur rémunération
- Mieux reconnaître les fonctions exercées et l'engagement professionnel

▪ **Agents contractuels en décharge d'activité :**

- Clarifier le cadre juridique applicable, notamment les règles de rémunération
- Autres ?

- Pour les agents contractuels en CDI :

Mise en place d'un dispositif d'accompagnement RH pour les personnels reconnus inaptes, en s'inspirant du dispositif de période de préparation au reclassement (PPR) prévu par le décret n°2018-502 du 20 juin 2018 aujourd'hui réservé aux seuls fonctionnaires compte tenu de la rédaction de la disposition législative

- Fin de contrat :

- Permettre une cessation du CDI en cas d'accord commun de l'agent et de son employeur (mécanisme de la rupture conventionnelle)
- Licenciement à la suite de la réorganisation du service : quelles modalités ? Quelles garanties ?

MERCI DE VOTRE ATTENTION

