



Compte-rendu du comité de suivi de l'accord sur les non titulaires du 13 décembre 2012

Présents : Les syndicats signataires (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO, UNSA), et pour le ministère de la Fonction publique, Myriam Bernard, en charge de la sous direction des statuts, et Jean-François Verdier, directeur de la DGAFP.

La déclaration liminaire de la CGT est annexée au compte-rendu. Elle dénonce les graves dysfonctionnements de la mise en œuvre de la loi Sauvadet dans la plupart des ministères (notamment à l'Éducation nationale et dans l'Enseignement supérieur et la Recherche). La CGT ne saurait cautionner une déclinaison du protocole et de la loi Sauvadet qui les vide de leur contenu initial. Une fois de plus, la CGT exige un signal fort et explicite de la ministre de la Fonction Publique en direction des employeurs publics. La CFDT et l'UNSA déclarent, à l'inverse, se féliciter de la qualité du dialogue social dans ces deux ministères quant à la mise en œuvre de la loi Sauvadet.

En réponse à la CGT et aux remarques des autres syndicats, le directeur de la DGAFP déclare avoir bien entendu le message de la CGT. Il se dit conscient des pratiques de certains ministères « *éloignées de l'esprit, voire de la lettre de l'accord signé le 31 mars 2011* ». Les DRH des ministères ont été réunis à plusieurs reprises afin de lever les réticences. Il est inutile d'empiler les circulaires d'application. Pour le Directeur, à l'inverse du gouvernement précédent, le ministère de la Fonction publique donne la priorité à la piste de la titularisation sur celle de la CDIisation. D'autres textes suivront. Mais il faut éviter l'incantation. J-F Verdier demande à la CGT d'identifier les pratiques déviantes et de les faire remonter auprès de la DGAFP afin que la ministre puisse écrire aux employeurs publics concernés.

La CGT rappelle qu'elle ne demande pas une énième circulaire, mais un signal fort, une injonction écrite de la ministre auprès de tous les employeurs publics, sous forme de courrier ou de note. Sans ce signal, les remontées d'informations par la CGT auprès de la DGAFP demeurent sans effet. La CGT souligne le fait que les entraves à la loi se manifestent en particulier dans deux « gros » ministères : Éducation nationale et Enseignement supérieur.

La CGT estime que le dialogue social passe par l'examen des arrêtés d'application de la loi Sauvadet au sein de tous les comités techniques.

Sur la question des corps, **la CGT dénonce** l'obstruction de certains ministères pour les ouvrir.

Myriam Bernard, à propos de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, se déclare satisfaite des recensements opérés dans ces deux ministères. Elle reconnaît néanmoins le peu d'enthousiasme de ces mêmes ministères.

Alors qu'il y a nécessité de trouver une solution pour les « orphelins de corps », la Fonction publique va jusqu'à dénoncer le corporatisme de l'Éducation nationale qui se refuse à ouvrir des postes d'enseignants pour d'autres ministères.

Le point à l'ordre du jour est finalement abordé : la mise en œuvre de l'axe 3 du protocole d'accord : améliorer les conditions d'emploi et de gestion des agents contractuels.

Les propositions de la DGAFP :

Il s'agit de modifier en 2013 les dispositifs législatifs et réglementaires relatifs aux conditions d'emploi des agents contractuels des trois fonctions publiques. Procédure 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 Statut Général des Fonctionnaires, modifiées par la loi du 12 mars 2012, et de 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 organisations syndicales

1ère étape :

- Toilettage des dispositions des décrets cadres rendu nécessaire par les modifications de la loi du 12 mars 2012 relatives au cas de recours au contrat et à la durée des contrats.
- Renforcement des obligations liées à la rédaction des contrats afin de sécuriser les conditions de renouvellement des CDD. 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. Par ex : 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. **La CGT rappelle** l'opportunité de mettre à la disposition des employeurs publics des contrats-types, comme s'y est engagé à plusieurs reprises la DGAFP.
- Organisation de 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).
- Généralisation de l'entretien professionnel d'évaluation à tous les agents recrutés sur des besoins permanents, y compris en CDD, et selon un rythme annuel.

- Clarification des dispositions relatives à la durée des contrats conclus dans les établissements publics dérogatoires (article 8 décret du 17 janvier 1986, spécificité Fonction publique d'État).
- Clarification du fondement législatif qui régit les établissements publics dérogatoires.

2ème étape :

- 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.

Au sujet de la protection des représentants du personnel, **la CGT demande** l'application aux trois versants de la fonction publique du dispositif de protection prévu dans le Code du Travail.

Revoir les modalités de décompte des délais de prévenance en cas de non renouvellement de contrat. La CGT privilégie aussi en cas de non renouvellement de contrat l'obligation de reclassement.

Envisager les suites à donner au rapport de la mission sur la mise en place d'une indemnité de non renouvellement de contrat (indemnité de précarité de 10% dans le privé).

- 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 :

On constate, 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.

Nécessité, à court terme, de faire un état des lieux, par fonction publique, des systèmes de rémunération mis en place (liste des décrets fixant les 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...). Trois aspects de la rémunération sont à considérer : composantes de la rémunération, niveau de rémunération et conditions d'évolution de la rémunération.

1. Composantes de la rémunération

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

2. 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 devra-t-il être formulé ? Equivalence stricte à équivalence de fonctions ? Plafond à ne pas dépasser ? Simple référence interdisant les écarts manifestement disproportionnés ?

3. Conditions d'évolution des rémunérations des agents contractuels

Conditions d'évolution des rémunérations des agents contractuels

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 ?

Problème : 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 ?

La CGT pense qu'une double réflexion est à mener au sein des organisations syndicales et au sein du Comité de suivi au sujet du déroulement de carrière des agents contractuels. En effet, autant un déroulement de carrière pour les non titulaires paraît indispensable (la CGT le revendique pour tous les salariés), autant sa mise en place ne doit pas aboutir à un statut-bis, parallèle et concurrent de celui des fonctionnaires.

Y compris au sein des organisations syndicales, la réflexion n'apparaît pas encore suffisamment avancée.

Conditions d'amélioration des droits sociaux des agents contractuels

Rappel des engagements du protocole :

Une mission afin d'établir un état des lieux des politiques conduites en matière d'action sociale dans les trois Fonctions publiques, et examen comparatif avec la situation des titulaires en matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence.

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 des agents contractuels dans la Fonction publique de l'Etat. **La**

CGT propose d'élargir les compétences des CCP au-delà des mesures disciplinaires ou des procédures disciplinaires, dans la logique du recadrage des conditions de rémunération des agents contractuels.

Modification des décrets-cadres Fonction publique territoriale et Fonction publique hospitalière, 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).

Commentaire de la CGT :

Si ces propositions de la DGAFP, concernant l'axe 3 du protocole du 31 mars 2011 et la loi du 12 mars 2012, présentent sur le papier une réelle avancée quant à la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, il n'en demeure pas moins que celles-ci risquent de s'enliser, à l'instar de la mise en œuvre de l'axe 1 et 2, dans les eaux stagnantes des diverses formes d'inerties et de résistances de trop nombreux employeurs publics.

Sans une ferme volonté politique, clairement affichée par la ministre, de la faire appliquer dans les trois versants de la Fonction publique, force ne restera jamais à la loi, en l'occurrence la loi Sauvadet et les futures dispositions législatives et réglementaires concernant l'axe 3.

Déclaration liminaire de la CGT au Comité de suivi non titulaires du 13 décembre 2012

A plusieurs reprises, et notamment lors du Comité de suivi du 24 septembre, la CGT vous a alerté sur les graves dysfonctionnements de la mise en œuvre de la loi Sauvadet dans la plupart des ministères, ce qui augure mal de la volonté politique qui s'exprimera envers les deux autres versants de la Fonction Publique.

Trois mois ont passé et la situation s'est encore davantage détériorée. Le maintien dans l'emploi des agents non titulaires éligibles à la titularisation ou à la cédésation est moins que jamais respecté. Le non-renouvellement des contrats des ayant-droits est une pratique de plus en plus courante depuis le 31 mars 2011, avant et après la promulgation de la loi, le 13 mars 2012.

Un volume de plus en plus important d'agents titularisables sont de fait hors de l'emploi public. Les DRH des ministères concernés ont beau affirmer que ces agents conservent cependant leur éligibilité, faute de recensements nominatifs, il est quasiment impossible de les identifier afin de leur faire bénéficier du dispositif de la loi du 12 mars 2012.

De plus, divers critères introduits dans les décrets et circulaires ministériels s'opposent ouvertement à l'esprit du protocole du 31 mars 2011 que nous avons signé. Par exemple, à l'Education nationale, et notamment dans les établissements publics administratifs, sont prévus des concours réservés de droit commun avec des jurys traditionnels, alors que le décret cadre de mai 2012 prévoyait des jurys spécifiques.

D'autre part, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, la circulaire d'application, promulguée le 6 décembre, parvient à la connaissance des établissements alors que ceux-ci ont déjà fait voter ou font voter en Comité technique les prévisions de recrutement de titulaires pour l'année 2013. En clair, dans le Supérieur, la première année d'application du dispositif de titularisation risque d'être une année blanche, comme en témoigne un message aux représentants du personnel de la DRH de l'université de Toulouse 2. La mise en œuvre de la loi Sauvadet n'est à l'évidence pas prévue dans la campagne de recrutement initialement présentée dans les universités et les établissements publics.

Un tel bilan résulte de l'absence de manifestation ostensible de la part la ministre de la Fonction Publique exprimant sa volonté d'appliquer le protocole et la loi, dans un écrit qui s'imposerait d'autorité à chaque employeur public. La CGT a demandé l'expression d'une telle volonté politique, dès la Conférence sociale.

La CGT considère que de trop nombreux employeurs publics, sous certains aspects, se mettent en situation de rompre la continuité de la signature du protocole du 31 mars 2011 et de sa mise en œuvre par la loi du 12 mars 2012. Par sa passivité, la Fonction publique couvre implicitement ces pratiques. La CGT ne saurait cautionner une déclinaison de l'accord et de la loi Sauvadet qui la vide de son contenu initial et peut se transformer en un piège infernal pour les non-titulaires.

Une fois de plus, la CGT exige un signal fort et explicite de la ministre de la Fonction Publique en direction des employeurs publics sur ces trois aspects :

- Maintien dans l'emploi des agents éligibles à la titularisation ou à la cédésation.
- Tous les ayant-droits à la titularisation doivent se voir proposer une titularisation dans le dispositif spécifique.
- Tous les agents éligibles qui sont sortis de l'emploi public depuis le 31 mars 2011 doivent réellement se voir proposer une titularisation.

En outre, la ministre doit rappeler aux employeurs publics la nécessité d'un recensement exhaustif et lisible des agents éligibles à la titularisation qui sont **dans et hors** de l'emploi public ainsi que les conditions d'un véritable dialogue social qui consisterait à déterminer l'ouverture des postes aux recrutements réservés dans le cadre des Comités Techniques.