



Négociation « Agents contractuels » dernière ligne droite

Suite aux séances de négociations du mois de février, le document du Gouvernement a été remanié avant l'ultime séance conclusive du 7 mars.

Cette réunion conclusive sera suivie de l'envoi du document définitif (au plus tard le 9 mars) qui sera soumis à la signature des organisations syndicales de la Fonction publique.

Dans ce numéro, vous pourrez lire :

- ✚ Le courrier intersyndical du 21 février adressé à Georges Tron, secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique.
- ✚ La lecture que l'Uffa-CFDT fait du document remanié.

Vous trouverez ci-dessous le courrier intersyndical du 21 février adressé à Georges Tron, secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique



Monsieur Georges TRON
Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction
publique
139 rue de bercy
75012 Paris

Paris le 21 février 2011

Monsieur le Ministre,

Les organisations syndicales Cfdt, CFTC, CGT, FSU, SOLIDAIRES et UNSA sont engagées dans les négociations sur les conditions d'emploi des agents non titulaires de la Fonction publique avec l'exigence d'aboutir notamment, à un dispositif de titularisation accessible à tous les agents non titulaires et à une limitation drastique des cas de recours au contrat.

Elles tiennent à expliciter ensemble les orientations qu'elles ont défendues dans le courrier qu'elles vous ont adressé en commun le 11 janvier dernier en vue de les voir traduites dans les trois points du projet d'accord que vous leur avez adressé le 9 février.

1. Dispositif de titularisation à tous les agents non titulaires

- il est indispensable que dans le titre de ce projet d'accord, une référence soit faite au processus de titularisation et à la déclinaison des mesures dans les 3 versants de la Fonction publique ;
- l'engagement du gouvernement doit prévoir un nombre de postes mis en adéquation au nombre des ayants droits ;
- le dispositif de titularisation doit être également accessible aux agents non titulaires quel que soit le support budgétaire de leur recrutement ;
- l'ancienneté prise en compte doit totaliser la durée de l'exercice au sein d'un même versant de la Fonction publique, afin de neutraliser les effets d'un changement d'employeur ;
- l'ancienneté de référence pour l'accès des CDD aux dispositifs est beaucoup trop importante et doit être réduite ;
- les agents exerçant à temps incomplet doivent être éligibles au dispositif ;
- la date de référence doit être rediscutée afin d'éviter qu'une référence à la date de publication de la loi constitue un couperet excluant de fait nombre d'agents, ou débouche sur des décisions de non renouvellement de contrats.

2. Limitation drastique des cas de recours

- il n'est pas question d'étendre la disposition législative qui permet aujourd'hui de justifier la signature de contrats en catégorie A par « la nature des fonctions » aux catégories B et C ;
- l'encadrement du recours au contrat est une dimension essentielle. Des mesures contraignantes pour les administrations doivent être clairement établies ; les dispositions d'un réel contrôle doivent être clairement définies ; il convient y compris d'envisager la possibilité de sanctions, afin d'éviter le développement du recours à des personnels non titulaires comme cela s'est produit ces dernières années ;
- le contrat de projet doit être retiré du protocole d'accord.

3. Droits et garanties collectives pour les agents non titulaires

- la rémunération doit être déterminée en référence à un indice, et être construite en lien avec la qualification requise pour le poste, l'ancienneté de service, la nature des fonctions exercées ;
- les agents doivent pouvoir bénéficier des indemnités liées aux fonctions exercées ;
- ils doivent bénéficier d'une indemnité de fin de contrat ;
- les agents doivent bénéficier des droits sociaux similaires à ceux des agents titulaires.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'expression de nos salutations respectueuses.

Le 9 février, le Gouvernement a produit une nouvelle version du document qui sert de base à la négociation.

Ainsi, les cinq volets du document initial ont été réorganisés en trois axes : le dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les cas de recours aux agents contractuels, la construction de garanties collectives pour les agents contractuels.

Outre cette nouvelle structure, le texte reprenait quelques-unes des demandes des revendications exprimées lors des premières séances.

Les organisations syndicales dans leur ensemble ont d'ailleurs souligné ce travail de restructuration – qui donne de la lisibilité au projet – et la reprise de certaines revendications. Mais toutes, à commencer par la CFDT Fonctions publiques, ont réaffirmé que le document devait encore évoluer.

La séance de négociations du 23 février a permis d'avancer sur une nouvelle version qui sera examinée lors de la séance conclusive du lundi 7 mars.

D'ores et déjà, on peut noter de nouveaux points d'évolution, détaillés ci-après.

Titre du projet d'accord

Sont ajoutées au titre les notions importantes d'accès à l'emploi titulaire et de sécurisation des parcours professionnels. Le document définitif deviendrait : *«Protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels, accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique.»*.

Préambule

Deux points sont clairement précisés : la date à laquelle le Gouvernement s'engage à déposer un projet de loi (printemps 2011) et l'engagement à ce que *«toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité [des mesures] dans les trois versants de la Fonction publique»* seront prises.

Axe 1 :**Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire****Deux mesures principales :****1 – Un dispositif de titularisation pour les agents contractuels sous réserve d'ancienneté :**

Les **conditions pour être éligibles au dispositif** décrit dans cet axe sont assouplies : outre les précédentes évolutions permettant d'étendre le dispositif d'accès à l'emploi titulaire aux contractuels à temps incomplet (pour une quotité au moins égale au taux maximum autorisé dans chacun des trois versants) ainsi qu'à ceux recrutés pour des besoins temporaires (remplacement, vacance temporaire d'emploi, besoin occasionnel ou saisonnier), il est désormais précisé que le dispositif est ouvert aux contractuels en CDD ou CDI de droit public *« quel que soit le support budgétaire ou les modalités de rémunération »* et qu'ils *« justifient auprès de leur employeur à la date de signature du protocole d'accord d'une ancienneté de service effectif d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans »*.

Cette dernière phrase confirme une nette réduction de l'exigence d'ancienneté et répond à une revendication portée par la CFDT Fonctions publiques : la durée de services est réduite de 6 à 4 ans, et est ainsi alignée sur la durée exigée pour pouvoir passer les concours internes. De plus, le fait que ces 4 ans puissent être cumulés au cours des 6 dernières années permet d'inclure les agents dont les employeurs arguaient jusqu'ici de ruptures de contrat pour les exclure des dispositifs.

Enfin, les **voies d'accès à l'emploi titulaire** sont élargies : la version précédente du document ne prévoyait que des concours professionnalisés. Désormais, des examens professionnels spécifiques pourront également être organisés, dans des conditions déterminées et après concertation avec les partenaires sociaux.

La **durée du dispositif** est confirmée pour 4 années à compter de la publication de la loi.

Sur les **moyens budgétaires** mobilisés pour permettre l'accès à l'emploi titulaire du plus grand nombre, des obligations sont faites aux différents employeurs notamment en matière de d'information et de compte-rendu :

■ **Un travail de recensement et de programmation du dispositif avec les organisations syndicales :**

«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 partenaires sociaux les corps et cadres d'emploi 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.»

■ **La création des emplois budgétaires correspondants :**

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 de 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.

■ **Une information régulière des instances :**

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.

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.»

2 – Un assouplissement des conditions requises pour le transfert du CDD en CDI après 6 ans d'ancienneté :

Dernier point de ce premier axe consacré aux agents contractuels actuellement en place, la sécurisation de leur situation par la transformation de leur CDD en CDI : si la condition d'ancienneté est maintenue à 6 ans de services effectués au cours des 8 dernières années, des directives seront données pour que le dispositif se fasse « dans l'intérêt des agents ».

Un paragraphe est spécifiquement consacré aux agents qui auraient eu à subir des changements d'employeurs pour des raisons de restructurations ou de réorganisations :

«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 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.»

Enfin, la proposition pour les agents contractuels « seniors » est assouplie également : leur CDD serait automatiquement transformé en CDI dès l'instant qu'ils ont 55 ans (et non plus 57) à la date de publication de la loi et 3 ans de services auprès du même employeur sur une période de quatre ans.

Ce que veut la CFDT :

- Une ancienneté de 4 ans (sur 6 ans glissants) à la date de l'examen professionnel ou du concours.
- La reconnaissance de la logique de l'employeur unique (Etat, Territorial, Hospitalier) pour la mesure de l'ancienneté.

Axe 2 :

Prévenir la reconstitution de situations de précarité

Des mesures pour encadrer les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats :

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

Plusieurs points sont précisés sur l'organisation des remplacements et sur la situation des lauréats de concours inscrits sur liste d'aptitude (à la FPT, essentiellement), ainsi que sur la nécessaire transparence à mettre en œuvre pour les recrutements, et les règles applicables en matière d'établissement et de conclusion de contrat (contrat écrit, contrat-type, clauses obligatoires, clauses substantielles).

Ce que veut la CFDT :

- Affirmation des voies de recours en cas de non-renouvellement de contrat ou de licenciement.
- Généralisation des CCP (commissions consultatives paritaires) à l'ensemble des trois versants ainsi que l'élargissement des compétences de leurs compétences à la question du recours.

b) Mieux spécifier les cas de recours aux agents non titulaires dans le statut général

La nouvelle version du document est révélatrice de l'âpreté des discussions sur ce point.

La CFDT revendique une limitation drastique des cas de recours pour éviter la reconstitution de niches de précarité.

Plusieurs points sont réservés à la dernière séance de négociation avec les ministres :

■ *«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 **catégorie B et C, ce cas de recours sera étendu aux emplois du niveau de ces deux catégories.**»*. il s'agit là d'un point majeur de désaccord entre le Gouvernement et la CFDT Fonction publique.

■ *«**indemnité de fin de contrat au profit des agents recrutés sur des besoins temporaires**»* : le fait que ce point apparaisse désormais ouvert à la négociation est déjà une avancée. La CFDT Fonction publique est à l'initiative de cette revendication, et continuera de peser lors de la séance conclusive du 7 mars pour avancer encore.

■ *«**création du contrat de projet**»* : là encore, il s'agit d'un point fort de désaccord entre le Gouvernement et l'ensemble des organisations syndicales. La CFDT Fonction publique réaffirmera son opposition à la création de ce nouveau contrat, la réglementation existante devant couvrir l'ensemble des besoins de la Fonction publique pour le bon fonctionnement des services.

Ce chapitre comporte tout de même une avancée d'importance : **la possibilité de recruter des agents contractuels en CDI d'emblée**, *«dès lors que des emplois permanents compte tenu des compétences qu'ils requièrent ne peuvent être occupés par des fonctionnaires [...] 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.»*

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

Même si la **durée d'emploi en CDD avant obtention d'un CDI** est maintenue à 6 ans, les modalités seront quelque peu assouplies, notamment sur la notion de «contrats successifs», ainsi que sur la fonction. Le Gouvernement propose d'assujettir la reconduction en CDI à des renouvellements de contrats 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.»*, afin de ne pas empêcher les agents d'accéder au CDI sous prétexte d'un simple changement de fonction.

De même, les interruptions de contrat inférieures à trois mois / an ne pourront plus empêcher l'accès au CDI.

Et enfin, «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.».

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

Ce paragraphe est un ajout par rapport aux versions précédentes du document.

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.

Mobiliser les corps de contrôle et le contrôle de légalité pour assurer l'application effective des règles de recours au contrat

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.

Au-delà, l'attention des autorités chargées du contrôle de légalité pour la fonction publique territoriale, ainsi que du contrôle 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 fondée sur une appréciation des risques.

Axe 3 :**Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emplois dans la Fonction publique****a) Favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et formation professionnelle des agents contractuels**

L'offre de formation est resituée dans la perspective claire (mais non exclusive) de préparation aux concours et d'accès à l'emploi titulaire. Les employeurs sont d'ailleurs incités à poursuivre le développement de la RAEP dans le contenu des concours de recrutement.

b) Améliorer les droits à rémunération et les droits sociaux des agents contractuels en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires

La nouvelle version du document intègre une partie des revendications portées par la CFDT Fonction publique, pour des rémunérations encadrées et dont l'évolution serait garantie collectivement :

«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.»

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.»

Le dernier point nouveau d'importance concerne la mise en œuvre du protocole. Il s'agit-là encore d'un ajout aux versions antérieures, qui fixe la composition, le cas échéant, du comité de suivi de l'accord et la liste des chantiers prévus par le protocole :

■ **Un projet de loi au printemps 2011 :**

«Un grand nombre de ces orientations [contenues dans le protocole] nécessitant pour leur mise en œuvre 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.»

■ **Le comité de suivi de l'accord :**

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 et d'examiner les difficultés rencontrées.»

■ **Des groupes de travail spécifiques :**

«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 les conclusions des chantiers prévus par le protocole d'accord :

- *mission sur les EPA dérogatoires dans la FPE,*
- *élaboration des contrats types,*
- *travaux relatifs à la rémunération des agents non titulaires,*
- *situation des contractuels ultramarins,*
- *expérimentations et bonnes pratiques sur les registres d'entrée sortie,*
- *et faire toute proposition d'évolution du cadre juridique dans ces domaines.»*

c) Garantir la représentation des agents contractuels

En parallèle aux discussions relatives aux « droits et moyens syndicaux » prévues par les accords de Bercy, la nouvelle version du projet d'accord précise que seront examinées toutes propositions *«permettant de conforter les droits et les moyens syndicaux des agents contractuels à l'avenir.»*

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

La CFDT Fonction publique a obtenu la mise en œuvre de la portabilité de certains droits confirmée par la rédaction : «à l'occasion de [sa] mobilité, l'agent bénéficiera de la portabilité d'un certain nombre de droits liés à l'ancienneté acquise (droits à congé, droits à formation professionnelle, etc.).»

La CFDT participera jusqu'au bout aux négociations. En tout état de cause, la CFDT Fonction publique n'arrêtera sa décision qu'après réception du document définitif et consultation de l'ensemble des dix fédérations siégeant à la commission exécutive, le calendrier de ces dernières étapes n'étant pas encore définitif.

Rencontre nationale des cadres des Fonctions publiques

INVITATION

Rencontre nationale
des cadres des fonctions publiques
en présence de François Chérèque,
Secrétaire général de la CFDT

Vendredi 25 mars 2011

de 14h à 17h30

Bourse du travail
29 bd du Temple
Paris 3ème
Annexe Eugène Varlin
Métro : République

Tous les résultats
de l'enquête
avec la participation
de témoins et d'experts.



Inscription avant le
20 mars 2011 sur :
www.cadresfp.net

Cfdt
des choix, des actes
Cadres

7 000 CADRES
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE
ONT RÉPONDU
À L'ENQUÊTE
DE LA CFDT CADRES

Réorganisation ?
Le jeu est fini
quand les infos
arrivent

En 2 ans et demi,
j'ai changé six fois
de bureau

Intérêt général ?
Dans mon service,
la touche est
désactivée

Toujours très investis
dans leur travail,
les cadres considèrent
la modernisation
des services publics,
comme nécessaire et légitime
mais la conduite
des réformes
les laisse désabusés

L'évaluation ?
Un jeu de poker
menteur !

La CFDT
à leur écoute,
présente les résultats
de l'enquête le 25 mars 2011.

Réformes ?
La réponse est toujours
la même;
je n'en sais pas plus
que vous

Retraite du
Service
Public !

*A part moi,
qui s'occupe de
ma retraite ?*



RETRAITE, Préfon vous répond

créé par
votre organisation
syndicale

Préfon est le diminutif de

Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.

Préfon est une association à but non lucratif,
créé en 1967 par 4 organisations syndicales.

Préfon-Retraite est le complément de retraite des agents du service public,
qui vous garantit à l'échéance une rente à vie en fonction de votre épargne.

Avec Préfon-Retraite, votre épargne est défiscalisée* et intégralement sécurisée.

Mais savez-vous que Préfon-Retraite est ouvert non seulement à tous les agents du service public
mais aussi à des millions de personnes comme leur conjoint ?

Vous vous posez des questions ?
Renseignez-vous, appelez Préfon.

Code Préfon 1302010

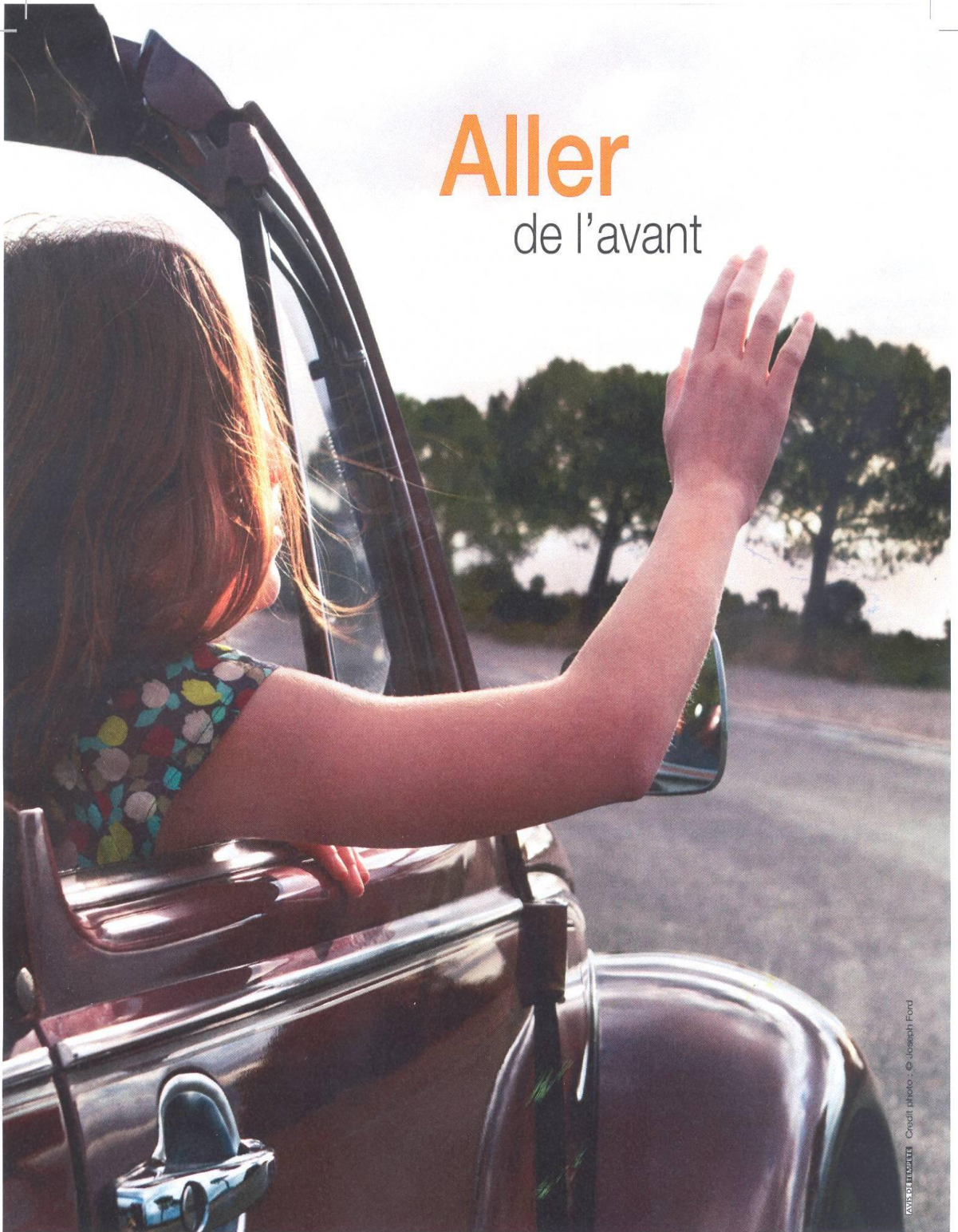
30 25 APPEL
GRATUIT

www.prefon-retraite.fr

Retraite
Préfon
Complémentaire et Nécessaire

Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

Le régime PREFON-RETRAITE est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L. 441-1 et suivants du Code des assurances, dont l'objet est la constitution et le service d'une retraite par rente au profit des affiliés. Il est souscrit par : L'association PREFON, Association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social, 12 bis, rue de Courcelles à Paris 8ème, dont l'objet social est de développer des liens de solidarité entre les fonctionnaires ou assimilés, notamment en leur offrant la possibilité de bénéficier de retraites complémentaires auprès de : CNP Assurances, société anonyme au capital de 594 151 292 euros entièrement libéré, ayant son siège social 4, Place Raoul Dautry à Paris 15ème, entreprise régie par le Codedes assurances, assureur du régime PREFON-RETRAITE.



Aller de l'avant

Coopératif par choix, **solidaire** par vocation, nous exportons et adaptons notre savoir-faire aux cultures de chaque pays. Aujourd'hui et plus que jamais, **l'esprit coopératif** nous anime depuis 1964.

Acteur majeur de l'économie sociale, le Groupe Chèque Déjeuner met toutes ses expertises au service des entreprises, des Comités d'entreprise, des collectivités et des particuliers. À travers chacun de ses produits, Cartes et Chèques socio-culturel et solutions de services spécialisés, il apporte des réponses humaines et réalistes aux besoins de ses clients et bénéficiaires. En 2008, tous pays confondus, le Groupe Chèque Déjeuner c'est : 3,4 milliards de volume d'émission, soit plus de 656 millions de chèques et 38 sociétés qui accueillent 1737 collaborateurs. Chaque jour 191 000 clients accordent leur confiance au Groupe Chèque Déjeuner.

groupe
chequedejeuner
www.groupechequedejeuner.fr