

Le protocole d'accord débute - ce qu'ont exigé tous les syndicats - par une introduction de portée politique réaffirmant le principe d'occupation des emplois permanents des 3 versants de la Fonction publique par des fonctionnaires. Dispositif de titularisation ouvert aux contractuels sur besoins permanents et dispositions contre la reconstitution de la précarité (dont un plus fort encadrement des cas de recours à des non titulaires) y sont affichés comme les deux enjeux forts du protocole d'accord. L'amélioration des conditions d'emploi et de gestion des agents non titulaires y figure aussi comme une priorité.

Ce protocole débouchera sur un projet de loi qui sera examiné par le Parlement à l'automne, pour promulgation avant la fin décembre 2011.

### **la titularisation sera ouverte :**

*(hormis pour les emplois dérogeant à la règle de l'occupation par des fonctionnaires des établissements "dérogatoires")*

- aux actuels **CDI** et à ceux qui le deviendront à la publication de la loi (cf. point suivant, mesure de CDI-sation).

- aux **CDD** "recrutés sur emplois permanents" au moment de la signature du protocole. S'applique aux agents qui ont pu être employés sur le fondement de besoins temporaires mais **qui ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur**. Ce sont alors de facto des besoins permanents, même si les contrats successifs peuvent stipuler le contraire. Le besoin, dès lors qu'il est établi, prime sur le contrat, indépendamment du support budgétaire de l'emploi de contractuel ou de la nature des crédits servant d'assise à la rémunération.

Ces derniers doivent justifier à la date du concours ou de l'examen (dispositif "glissant" dans le temps, les agents pouvant ainsi atteindre l'ancienneté requise jusqu'à la dernière année du dispositif) d'une ancienneté auprès de leur employeur de 4 ans sur les 6 dernières années avec, **condition supplémentaire**, 2 ans déjà réalisés à la signature du protocole.

Les agents recrutés sur **besoins permanents à temps incomplet** sont aussi éligibles **si et seulement si** leur contrat en cours à la signature du protocole est établi pour une quotité égale au taux maximum autorisé : strictement ceux employés à 70 % dans la Fonction publique d'Etat.

Il faut être sous contrat à la date de signature du protocole ou, "filet de protection", l'avoir été entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et la signature du protocole.

Durée du dispositif : 4 ans après la publication de la loi, qui devrait être votée au plus tard fin 2011. Les examens ou concours de titularisation seront donc organisés sur les 4 exercices 2012 à 2015 inclus.

### Principe général et mise en oeuvre :

1/ les ministères et leurs établissements publics doivent proposer 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.

C'est un système bien différent des 2 derniers plans de titularisation (Perben et Sapin), où le nombre de postes offerts était contingenté. C'était une demande forte de la CGT. Tout repose dès lors sur un état des lieux urgent de tous les ayants droit dans tous les secteurs. Concrètement, le projet d'accord fixe :

- à partir d'avril 2011, doit être dressé cet état des lieux des personnels **éligibles**,

- adéquation entre le nombre de postes ouverts à la titularisation et le 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 d'accord conduit à ne pas rompre leur lien contractuel avec leur employeur. Mais cela reposera aussi sur notre capacité à nous mobiliser tous ensemble, à faire grandir les rapports de force partout où pourraient se produire des "dégraissages" qui ne diraient pas leur nom.

Examens ou concours "professionnalisés" : il s'agit bien ici, avant tout, de vérifier l'aptitude et l'expérience acquises. Les modalités pratiques suivant les différents corps d'accueil seront définies dans chacun des ministères. Pas de condition de diplôme, à l'exception des professions réglementées. Intégration directe possible pour le premier grade de la catégorie C.

### **Une mesure non reconductible de CDI-sation à la publication de la loi**

Precision essentielle : les agents concernés par cette mesure sont, sauf exceptions (fonctions très spécialisées, absence de corps de fonctionnaires, ressortissants hors UE...), pleinement **ayants droit à la titularisation**.

Seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi :

- les CDD qui, à cette date, assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent auprès du même département ministériel ou du même établissement public depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue sur une durée de référence de 8 ans (afin d'admettre des interruptions de contrats).

- les agents de 55 ans et plus, totalisant au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date, sur une période de référence de 4 ans.

### **Non reconstitution de l'emploi précaire**

En tête, et plusieurs fois dans le protocole d'accord, est réaffirmé que les emplois permanents de la Fonction publique doivent être occupés par des fonctionnaires, le recrutement d'agents non titulaires ne devant correspondre qu'à des besoins temporaires, sauf exceptions fortement encadrées par la loi (ex : besoins pour lesquels il n'existent pas, ou ne peuvent être envisagés, de corps de fonctionnaires).

Mieux encadrer les cas de recours aux agents non titulaires :

- La négociation a abouti à changer radicalement la donne par rapport au document et aux intentions initiales du gouvernement qui entendait, lui, élargir les voies de recours aux agents non titulaires et "légaliser" les abus constatés. Dans la dernière ligne droite, le protocole d'accord a

finalement été débarrassé de plusieurs dispositions qui avaient vocation à figurer immédiatement dans la nouvelle loi, notamment 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 " .

- La notion de " nature des fonctions " autorisant l'usage du contrat (loi 84-16, art. 4.2) sera strictement limitée aux cas où des compétences spécialisées sont requises, et pour les activités à caractère nouveau.
- De nouvelles notions précisément définies de besoins temporaires remplaceront celles de " saisonnier " et " occasionnel ", avec de nouvelles durées maximales autorisées : 6 mois (sur une période de 12 mois) pour " l'accroissement saisonnier d'activité ", et 12 mois (sur une période de 18 mois) pour " l'accroissement temporaire d'activité ". La possibilité de recrutement d'un contractuel sur vacance temporaire d'emploi est, quant à elle, portée à un maximum de 2 ans.
- La liste des établissements publics " dérogatoires " au principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires (portée par le décret n°84-38), comportant de nombreux abus, fera l'objet d'une nouvelle expertise contradictoire avec les organisations syndicales.
- Intégrer dans l'emploi statutaire des missions qui ne sont aujourd'hui pas prises en compte est reconnu comme une nécessité dans le protocole.
- Enfin, si besoin réellement permanent et absence de corps de fonctionnaires (besoins, compétences spécialisés), la possibilité sera ouverte de recrutement en CDI direct sous la forme d'une expérimentation.

#### Contrat de projet :

L'introduction dans le projet de loi à venir du " contrat de projet " - et sans 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 dont la recherche, l'enseignement supérieur, la formation professionnelle et les fouilles archéologiques. Le CDA (contrat d'activité) à l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Ministère de la Culture), ersatz du contrat de projet contre lequel se sont puissamment mobilisés les personnels de l'archéologie, sera abrogé. C'est une indéniable victoire !

#### Conditions d'accès au CDI au terme de 6 ans de services :

Changement d'emploi permanent auprès du même employeur, interruptions de contrat inférieures à trois mois, ... quelques aménagements pour préserver aux agents la possibilité d'accéder à un CDI lorsqu'ils remplissent la condition d'ancienneté de 6 ans requise.

#### Mieux encadrer les règles et les pratiques concernant les contrats :

- Instauration de contrats types obligatoires pour chacun des cas de recours à un agent non titulaire.
- Le principe du maintien des clauses substantielles du contrat si changement d'employeur lié à des réorganisations

administratives est acté.

#### Recours à l'emploi non titulaire : moyens de contrôle :

Le protocole d'accord intègre plusieurs propositions de la CGT concernant les moyens de contrôle, leur renforcement, dont les organisations syndicales pourront se saisir.

- Les prérogatives des comités techniques, et celles des organisations syndicales représentatives sont renforcées et étendues, avec 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.
- Des registres d'entrées-sorties des agents non titulaires, comme dans le secteur privé, seront " mis en œuvre " et accessibles aux organisations syndicales. C'est un outil essentiel pour le suivi et le contrôle des recrutements.
- Au sein du Conseil commun de la fonction publique, un " observatoire " de l'emploi non titulaire sera mis en place au sein de la formation spécialisée dédiée à l'emploi public.

#### Amélioration des droits des agents non titulaires

Les agents publics non titulaires sont parmi ceux qui disposent du moins de droits parmi les salariés de notre pays. S'agissant tout particulièrement des droits sociaux et de l'action sociale, le protocole d'accord comprend indéniablement de véritables avancées. Celui-ci affirme en particulier qu'en matière de rémunération et de droits sociaux, les droits des agents non titulaires doivent être améliorés, en cohérence avec ceux des titulaires.

- Rémunération : 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, sont injustifiables. Un bilan sur les 3 versants de la Fonction publique sera entrepris dès 2011 en vue d'une harmonisation d'ensemble et d'une mise en cohérence avec la situation des titulaires. Le principe d'une progression régulière des rémunérations est également acté.
- Action et protection sociales : le protocole d'accord affirme, en outre, 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.
- Chômage : l'accélération de l'indemnisation chômage est aussi placée au rang des priorités.
- L'instauration d'une prime de précarité dans les mêmes conditions que celles existant dans le Code du travail (il s'agit par là, également, de renchérir le coût de l'emploi précaire) n'est pas encore tout à fait acquise. Une mission d'expertise est bel et bien lancée mais, quant à ses conclusions, nous n'avons à ce stade aucune certitude.
- Le protocole d'accord prévoit de possibles évolutions ou " adaptations " des règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de CCP (commissions consultatives paritaires des non titulaires) dans le sens d'une amélioration, mais sans plus de précisions à ce stade.