

## Projet de loi gouvernemental « portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction Publique ».

Le 31 mars 2011 a été signé, entre le Gouvernement et six organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CFE-CGC), un Protocole d'accord sur le Projet de Loi gouvernemental portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Le Gouvernement s'est engagé à ce que la Loi soit votée dès l'automne 2011 et mise en œuvre début 2012.

Contrairement à ce qu'avait annoncé le Président de la République Nicolas Sarkozy, ce projet de loi n'aboutira pas à une Loi de titularisation, mais il contribue à la mise en place d'une précarité durable avec un plus grand nombre de CDI sans droit et il prépare clairement les conditions d'un Statut bis au rabais. Les mesures de titularisation envisagées ne concernent qu'une part restreinte des non-titulaires et restent entièrement à la discrétion des employeurs publics.

L'objectif du présent document est d'identifier les principales conséquences du projet de Loi gouvernemental et de rechercher quelles améliorations il convient de lui apporter.

# CDI

<b>CE QUE DIT LE PROTOCOLE</b>	<b>ANALYSE</b>
<p>Seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD des agents non-titulaires de toutes catégories qui, à cette date :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent.</li> <li>2) Auprès du même employeur public,</li> <li>3) Exercent depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans) avant la publication de la loi.</li> <li>4) sont en fonction à la publication de la loi</li> </ol> <p><b>Cas particuliers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.</li> </ul> <p>Les conditions pour accéder au CDI : être sur un poste permanent et avoir cumulé + de 6 ans d'ancienneté, ou + de .3 ans pour les + de 55 ans.</p>	<p>Le CDI-Fonction publique n'est pas l'équivalent du CDI de droit privé. Ce CDI viendra un peu mieux sécuriser l'emploi de certains collègues, mais en dehors de la pérennisation du contrat, il n'apporte aucun autre droit salarial.</p> <p>L'emploi du CDI de la Fonction Publique est totalement attaché à son poste : à tout moment, le CDI peut être interrompu par suppression ou transfert du poste, ou simplement par remise en concurrence. Le CDI-Fonction publique n'offre aucun droit non plus en matière d'évolution professionnelle, de mobilité (pas de portabilité des droits), de niveau de rémunération (pas de droit à revalorisation, pas d'avancement d'échelon au même rythme que les fonctionnaires).</p> <p><b><i>En conclusion, les droits d'un CDI Fonction-Publique sont très inférieurs à ceux d'un CDI privé ou à ceux d'un fonctionnaire.</i></b></p> <p>A défaut de création de postes, certaines catégories de contractuels risquent d'être exclus du bénéfice du CDI comme du bénéfice de la titularisation.</p> <p><b><u>Conclusion :</u></b></p> <p>Concernant les droits salariaux et sociaux, il n'y a rien de concret : aucune avancée sur le droit des contrats, aucune garantie sur la rémunération et sur l'évolution professionnelle, rien non plus sur les droits sociaux (santé, retraite, etc). Le projet parle seulement de « réflexions à mener ».</p> <p>Seules les dispositions relatives à la transformation des CDD en CDI, à l'encadrement du recours au contrat pour vacance temporaire d'emploi, aux nouvelles règles d'accès au CDI et à la possibilité de muter dans les autres fonctions publiques, seront applicables immédiatement, dès la publication de la loi. A l'exception de l'expérimentation, elles seront également applicables aux contrats en cours à la date de publication de la loi.</p>

# TITULARISATION

CE QUE DIT LE PROTOCOLE	ANALYSE
<p>Le dispositif de titularisation est prévu sur 4 ans. Il est basé sur 2 niveaux de sélection :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pour l'accès au dispositif, une sélection selon la nature de l'emploi et l'ancienneté, à partir de critères définis par la Loi</li> <li>2) Pour l'intégration, une sélection selon la qualification et l'expérience, à travers des examens ou concours professionnels laissés à la discrétion des employeurs.</li> </ol> <p>Pour bénéficier du dispositif, il faut être sur un emploi permanent, être en fonction ou en maladie.</p> <p><b>Sont concernés :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Les agents non titulaires en CDI à la date de la publication de la loi ;</li> <li>2) Les agents non titulaires en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI ;</li> <li>3) Les agents non titulaires en CDD recrutés sur emplois permanents à la date de signature du protocole (31 mars). Il faudra justifier, à la date du concours, une ancienneté de service effectif d'au moins 4 ans sur une période de référence de 6 années, dont 2 années au moins réalisées antérieurement à la date du protocole et ceux en fonction entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011 ;</li> <li>4) Les agents en CDI et en CDD employés sur des emplois permanents impliquant un service à temps incomplet ou non complet sous réserve qu'il assure au moins 50 %.</li> </ol>	<p>Sont exclus de l'accès au dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Une grande partie des contractuels en CDD :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ceux recrutés après le 31 mars 2011 ;</li> <li>▪ ceux qui ont exercé moins de 2 ans au 31 Mars 2011 ;</li> <li>▪ ceux qui ont exercé plus de 2 ans au 31 Mars 2011 mais qui n'atteindront pas les 4 années de contrat requises, du fait de la non reconduction de leur contrat.</li> <li>▪ ceux qui ont exercé plus de 2 ans au 31 Mars 2011 mais qui n'atteindront pas les 4 ans de contrat à la date de clôture des inscriptions aux examens ou concours professionnalisés ;</li> <li>▪ les contractuels de soutien (remplaçants et renforts) hors-poste, c'est-à-dire non-reconnus « sur emploi permanent » ;</li> <li>▪ les contractuels de nationalité hors-CEE.</li> </ul> </li> <li>- <b>Les vacataires :</b> L'attitude adoptée par la majorité des employeurs au cours du printemps montre qu'ils excluent a priori les vacataires du champ de la cédésation comme de la titularisation, au motif qu'ils ne sont pas positionnés sur un poste permanent et qu'ils remplissent des tâches « non-pérennes », « occasionnelles », « ponctuelles » ou « à temps non-complet », quant bien même ils exercent depuis des années en satisfaisant à un besoin permanent et que leur temps non-complet (plus ou moins d'un mi-temps) est fabriqué artificiellement.</li> <li>- <b>Les contrats aidés</b></li> <li>- <b>Les Assistantes Familiales et Assistantes Maternelles</b>, la plupart en CDI, mais placées hors-poste et tenues ainsi en dehors du champ du Projet de Loi.</li> </ul> <p>Au total, ce sont plus de 80% des 1,2 million de non-titulaires de la Fonction Publique que le Projet de Loi gouvernemental exclut du dispositif de la titularisation.</p> <p>Le dispositif d'examens ou concours pourra être utilisé comme un moyen d'exclusion : qui va définir les critères de qualification et d'expérience ? qui va garantir l'objectivité des choix ?</p>

**Le Projet de Loi présenté par le Gouvernement est un projet d'exclusion et de division. Il faut donc continuer à agir pour ne laisser personne au bord de la route et pour obtenir l'extension du bénéfice de la titularisation à tous les non-titulaires de la Fonction Publique.**

