



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contractuels et vacataires

Question écrite n° 101743

Texte de la question

M. Hervé Féron attire l'attention de M. le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État sur la situation des agents contractuels employés dans les établissements publics. En effet, en l'état actuel de la réglementation, les possibilités de recruter des contractuels sont limitées et la loi ne donne pas la possibilité de recruter des contractuels pour assurer des missions pérennes assimilées à des fonctions de catégorie B et C lorsque des corps correspondant de fonctionnaires existent. Les établissements publics ne disposant pas de suffisamment d'emplois de fonctionnaires pour assurer les missions pérennes sont amenés à recourir à des contractuels pour assurer notamment des missions relevant des catégories B et C, sur la base de l'article 6-2 de la loi du 4 janvier 1984, limitant ces emplois dans le temps de six à dix mois. Ces agents contractuels sont de fait maintenus dans la précarité. La transposition de la directive de 1999 n'a que partiellement réglé la situation des contractuels de droit public en limitant le passage en contrat à durée indéterminée après six années de service aux seuls personnels de catégorie A. Plus généralement, les conditions d'emploi des agents contractuels se sont considérablement dégradées et il apparaît aujourd'hui nécessaire de revenir sur la législation actuelle. Aussi, il lui demande de lui indiquer les mesures envisagées par le Gouvernement pour remédier à la précarité à laquelle sont confrontés ces agents contractuels et résorber la précarité dans les services publics qui subissent les réductions drastiques et aveugles du nombre de fonctionnaires.

Texte de la réponse

Un projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi dans la fonction publique ayant pour objet de transposer les stipulations du protocole du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique a été adopté en conseil des ministres le 7 septembre 2011 et déposé sur le bureau du Sénat. Le projet de loi vise, en premier lieu, à répondre aux situations de précarité parfois rencontrées par certains agents qui bénéficient d'une solide expérience professionnelle auprès de leur employeur et qui n'ont pu, pour diverses raisons, accéder à l'emploi titulaire, ni bénéficier d'une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée (CDI) dans le cadre des dispositions introduites par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique. Une première mesure doit permettre d'organiser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels relevant des trois fonctions publiques par l'organisation de modes de sélection professionnalisés réservés à certains agents contractuels remplissant les conditions d'ancienneté fixées par la loi. La durée de ce dispositif a été fixée à quatre ans à compter de la date de publication de la loi, durée adaptée au caractère non pérenne d'un dispositif dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire, qui vise à sécuriser les parcours professionnels d'agents employés depuis plusieurs années dans la fonction publique. L'organisation de voies d'accès spécifiquement ouvertes aux agents contractuels a été préférée à la solution qui aurait consisté à augmenter la part des postes ouverts aux concours internes, de façon à donner toute son effectivité au dispositif de titularisation. Par ailleurs, cette solution permettra de valoriser pleinement l'expérience professionnelle acquise par les agents concernés, y compris lorsqu'il s'agira d'organiser l'accès à des corps de titulaires pour

lesquels le processus de professionnalisation des concours internes n'aurait pas encore été engagé. C'est également la raison pour laquelle la condition de diplôme n'est pas exigée pour l'accès à ces modes de sélection, hormis le cas des professions réglementées (pour la fonction publique hospitalière - FPH -, par exemple, les professions paramédicales et médicotechniques, les sages-femmes, etc.). Sont concernés par ce dispositif les agents recrutés en CDI et ou en contrat à durée déterminée (CDD) remplissant des conditions d'ancienneté qui sont précisées dans la loi. Pour être éligibles au dispositif, les agents devront, à la date du 31 mars 2011, avoir été en fonction ou dans une position régulière de congés. Cependant les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011 seront également éligibles. Cette ancienneté devra avoir été acquise auprès du même employeur c'est-à-dire, pour la fonction publique d'État (FPE), chaque établissement public ou chaque département ministériel, pour la fonction publique territoriale (FPT), chaque collectivité ou chaque établissement public en relevant et pour la FPH, chaque établissement hospitalier. Les agents recrutés pour répondre à des besoins permanents, à temps incomplet ou non complet, pourront bénéficier de cette mesure sous réserve que leur contrat en cours prévoie un service égal au taux maximum autorisé dans chacun des trois versants de la fonction publique. S'agissant des modalités mêmes d'accès à l'emploi titulaire sont principalement prévus des examens professionnalisés. Des concours professionnalisés réservés pourront être organisés lorsque cela se justifie au regard des conditions de recrutement des corps et cadres d'emploi, notamment dans la catégorie A. Par ailleurs, pour les corps ou cadres d'emploi qui recrutent aujourd'hui sans concours, notamment pour l'accès au premier grade de la catégorie C, des recrutements réservés sans concours sont prévus. Dans tous les cas, ces recrutements sont fondés sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle afin de donner toutes leurs chances aux agents qui capitalisent une expérience et un solide bagage professionnel. En complément de cette mesure d'accès à l'emploi titulaire, une seconde mesure permettra de sécuriser, dès la publication de la loi, la situation des agents recrutés en CDD à la date de la publication de la loi et qui justifieront, à cette date, d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans au moins au cours des huit dernières années auprès du même département ministériel, de la même collectivité ou du même établissement public. Ces agents verront leur CDD automatiquement transformés en CDI à la date de publication de la loi. Par ailleurs, l'ancienneté exigée sera réduite à trois ans pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à la date de publication de la loi. Cette mesure permettra, d'une part, de sécuriser la situation des agents qui ne pourraient pas avoir accès au dispositif de titularisation du fait de conditions d'emploi particulières (agents ne remplissant pas les conditions de nationalité, agents ne remplissant pas les conditions d'accès au dispositif de titularisation...) ou ne souhaitent pas y accéder, et d'autre part, de sécuriser celle des agents susceptibles d'être éligibles au dispositif de titularisation, dans l'attente de la mise en place des premières sessions de recrutements réservés. Pour l'avenir, la voie des concours internes professionnalisés sera privilégiée pour permettre aux agents contractuels d'accéder à l'emploi titulaire. À cet effet, les employeurs publics poursuivront leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la fonction publique, notamment en développant le recours à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et en mobilisant le recrutement sans concours en catégorie C. La sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels repose par ailleurs sur deux dispositifs, d'une part, la clarification des dispositions relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement, et d'autre part, des mesures visant à organiser la mobilité des agents contractuels en CDI. Plusieurs dispositions du projet de loi permettront de créer les conditions d'un plus large accès au CDI pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration. Le projet de loi prévoit d'autoriser, à titre expérimental, les administrations d'État à recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires. Lorsqu'il s'agit en revanche de recruter des agents contractuels pour pourvoir des fonctions permanentes qui pourraient relever de celles de corps de titulaires, les agents doivent pouvoir accéder, au terme d'une période d'emploi de six années, à une forme d'emploi stable, le CDI, dans des conditions clairement définies par la loi. Désormais, la reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH. La référence à la notion de fonctions « de même catégorie hiérarchique » permettra de lever les incertitudes et les rigidités attachées à la notion, actuellement retenue, de « contrats successifs ». La clarification des durées et des conditions de renouvellement des contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires doit également permettre de prévenir les situations de renouvellements abusifs de contrats à durée déterminée et de sécuriser les parcours professionnels des agents, dont les conditions d'emploi sont les plus

précaires. Le projet de loi doit permettre de garantir à un agent recruté, pour répondre à un emploi permanent d'une administration, la prise en compte d'une expérience antérieurement acquise au titre d'une vacance temporaire d'emploi, d'un remplacement ou sur un emploi temporaire pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'obtention d'un CDI, dès lors que l'ensemble de ces expériences auraient été acquises sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même employeur. Enfin la sécurisation des parcours professionnels passe par une amélioration des possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI. Au-delà des nouvelles possibilités de mobilité auprès du même employeur mentionnées précédemment, il sera 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 conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration. Sera par ailleurs clarifié le cadre juridique réglementaire en matière de renouvellement ou non des contrats et en matière de licenciement. En particulier, les motifs de licenciement seront mieux précisés au niveau réglementaire à partir d'une analyse approfondie de la jurisprudence administrative (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire, etc.). Les règles relatives au délai de prévenance et à la conduite d'un entretien préalable seront également renforcées et précisées.

Données clés

Auteur : [M. Hervé Féron](#)

Circonscription : Meurthe-et-Moselle (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 101743

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État

Ministère attributaire : Fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 mars 2011, page 2133

Réponse publiée le : 27 décembre 2011, page 13697