



CONTRACTUELS

Un agent sur six est contractuel dans la fonction publique. En 2014 sur le programme 124, on comptait 2215 agents contractuels (baisse de 10% par rapport à 2013) et sur le programme 155, 568 agents contractuels, dont 58% exercent en DIRECCTE et 42% en administration centrale (36% en 2013).

Les agents contractuels de la fonction publique sont soumis à des règles d'emploi spécifiques définies par le [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, qui a été modifié par deux décrets pris en 2014 ([décret n°2014-364 du 21 mars 2014](#) et [décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014](#)).

Le législateur a défini des cas de recours aux contractuels de manière limitative. Ainsi, la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique d'Etat distingue deux situations : le recours à un agent contractuel pour occuper un besoin permanent à temps complet ou à temps incomplet et le recrutement pour un besoin temporaire de l'administration (**voir le tableau en I**).

En parallèle des dispositions ont été prises pour lutter contre la précarisation des contractuels (**II**).

I) SYNTHESE DES SITUATIONS DE RECOURS A UN AGENT CONTRACTUEL

	LOI N°84-16 DU 11/01/1984	NATURE DES CONTRATS	OBSERVATIONS
BESOIN PERMANENT	Article 4 1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;	CDI	Dispositif expérimental sur 4 ans (article 36 - loi du 12/03/12)
		CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	Conditions pour l'accès au CDI
	2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou des besoins des services le justifient.	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	- répondre à un besoin permanent (article 4 ou 6 de la loi du 11/01/84) - cumuler six ans de services publics effectifs auprès du même employeur (établissement public ou département ministériel)
	Article 6 Le recours à un agent contractuel est autorisé pour pourvoir un besoin permanent à temps incomplet, qui ne peut dépasser 70% d'un temps complet, (depuis la loi n°2001-2 du 3 janvier 2010 relative à la résorption de l'emploi précaire)	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	L'ancienneté se cumule dès lors qu'il n'y a pas d'interruption entre deux contrats supérieure à quatre mois. Les services accomplis pour répondre à des besoins permanents et temporaires sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté (articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexties)
Articles 4 et 6 : Besoin permanent pour les fonctions de toute catégorie (temps plein pour les catégories A, B et C) Cas de la portabilité du CDI	CDI (après 6 ans de CDD)	Portabilité du CDI lors d'un recrutement auprès d'une autre administration de l'Etat pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article 6 ter de la loi du 11/01/84)	
BESOIN TEMPORAIRE	Article 6 quater Remplacement temporaire d'un agent (fonctionnaire ou contractuel) Temps partiels, congés annuels, congés maladie, CLM, CLD, etc...	CDD pendant la durée de l'absence de l'agent à remplacer	Renouvellement uniquement en CDD par décision expresse. La durée globale des contrats successifs pour remplacer le même agent peut être supérieure à un an
	Article 6 quinquies Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire	CDD de 12 mois maximum	Renouvellement une fois uniquement si la procédure de recrutement pour l'emploi par un titulaire n'a pu aboutir
	Article 6 sexties Répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	- CDD d'une durée maximale d'un an sur une période de 18 mois de référence (accroissement temporaire d'activité) - CDD d'une durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois de référence (accroissement saisonnier d'activité)	

II) MESURES POUR LUTTER CONTRE LA PRECARITE

Le décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014 prévoit de nouvelles règles pour les contractuels en matière de période d'essai, de rémunération, de procédure de fin de contrat pour les agents de la fonction publique de l'Etat.

En complément des dispositions de ce décret concernant le renouvellement des contrats, la [loi n°2016-483 du 20 avril 2016](#) modifiant la loi Sauvadet apporte des précisions sur la transformation en CDI.

Titularisation des contractuels

Différentes dispositions dont la [loi dite Sauvadet, n°2012-347 du 12 mars 2012](#) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, organisent l'accès à un emploi titulaire.

1) Prolongation de la loi Sauvadet jusqu'au 12 mars 2018 (loi n°2016-483 du 20 avril 2016)

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié et prorogé le dispositif de titularisation de la loi Sauvadet jusqu'au 12 mars 2018 (au lieu du 12 mars 2016).

Cela signifie que de nouvelles sessions de recrutement réservé selon la loi « Sauvadet » en 2017 et en 2018 seront organisées, que les anciens contractuels éligibles aux dispositifs de titularisation le restent et pourront participer aux futures sessions et que de nouveaux contractuels pourront participer aux futurs recrutements.

L'article 1 de la loi Sauvadet modifié par la loi de 2016 indique que par dérogation à l'article 19 de loi n°84-16 du 11 janvier 1984 l'accès au corps de fonctionnaires de l'Etat dont les statuts particuliers prévoient un recrutement par la voie externe peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, pendant une durée de six ans à compter de la date de publication de la loi de 2016.

Conditions d'éligibilité :

- Titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet en 2012

On distingue deux situations selon que l'agent dispose d'un CDI ou d'un CDD.

Les agents en CDI sont d'emblée éligibles sauf ceux qui au 13 mars 2012 étaient en contrat à temps incomplet de moins de 70% ;

Les agents en CDD doivent répondre aux exigences suivantes :

- ▶ avoir été en poste au 31 mars 2011 ou en 2013 sur le dernier alinéa de l'article 3 ou le 2^e alinéa de l'article 6 de la loi n°84-16 ;
 - ▶ justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein ;
 - ▶ soit au cours des 5 années précédant le 31 mars 2011 ou 2013 (y compris pour les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ou 2013) pour les agents recrutés pour des besoins temporaires ;
 - ▶ soit 2 années sur les 4 années précédant le 31 mars 2011 ou 2013, si vous avez 4 années d'ancienneté au moment de la clôture des inscriptions (uniquement pour ceux recrutés sur l'article 4 ou 6) ;
 - ▶ être employé au 31 mars 2011 ou 2013 sur une quotité minimum de 70 % ;
 - ▶ ne pas avoir été licencié pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.
- Prorogation de deux années des recrutements réservés jusqu'au 12 mars 2018 (la loi de 2016)

Les contractuels éligibles suite à cette prolongation de la loi Sauvadet doivent être en fonction au 31 mars 2013 remplissant les conditions d'ancienneté fixées par la loi Sauvadet.

Ils doivent :

- ▶ Justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein :
 - soit au cours des 5 années précédant le 31 mars 2013 (y compris pour les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2013) pour les agents sur besoins temporaires ;
 - soit 2 années sur les 4 années précédant le 31 mars 2013, s'ils ont 4 années d'ancienneté au moment de la clôture des inscriptions (uniquement pour ceux recrutés sur l'article 4 ou 6 (mais pas sur le 6-2).
- ▶ Etre employé au 31 mars 2011 sur une année sur une quotité minimum de 70%.

2) Nature des épreuves (article 5 loi Sauvadet)

L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er est organisé selon :

- 1° Des examens professionnalisés réservés ;
- 2° Des concours réservés ;
- 3° Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours.

Ces recrutements sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat.

A l'issue des examens et concours mentionnés aux 1° et 2°, les jurys établissent, par ordre de mérite, la liste des candidats déclarés aptes.

Les deuxième à cinquième alinéas de l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont applicables aux concours et examens organisés en application du présent article, même si leur application conduit à dépasser le délai défini à l'article 1er de la présente loi.

2 -3) Corps d'accueil (article 7 - loi Sauvadet)

Les décrets en Conseil d'Etat mentionnés à l'article 1er déterminent, en fonction des besoins du service et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les corps auxquels les agents contractuels peuvent accéder et les modalités selon lesquelles sont définis, pour chaque agent candidat, le ou les corps qui lui sont accessibles. Ils fixent le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque corps.

Des arrêtés ministériels fixent le nombre des emplois ouverts, dans les corps intéressés, en vue des recrutements prévus au même article 1er.

Le [décret 2013-351 du 24 avril 2013](#), publié au JO le 26/04/13 fixe la liste des corps et des grades relevant des ministères des Affaires sociales, santé, jeunesse et sports, travail et emploi accessibles par recrutements réservés.

III) REVENDEICATIONS POUR LES CONTRACTUELS

Concernant la rémunération :

- Les agents non-titulaires doivent bénéficier d'un salaire minimum équivalent au niveau du SMIC ;
- Ils doivent être rémunérés au moins au niveau du pied de grille du fonctionnaire remplacé et avoir des perspectives de revalorisation tous les trois ans ;
- Les dispositions du PPCR doivent leur être transposées à travers des grilles de salaires alignées sur les nouvelles grilles.

Le SNUTEFE-FSU revendique au sein des commissions consultatives paritaires, des règles de gestion transparentes, homogènes dans l'intérêt des collègues, l'élargissement de leurs compétences (recrutement, affectation, évolution de la rémunération...). L'enjeu est d'assurer l'égalité de traitement.

Les droits individuels et collectifs des agents non-titulaires doivent être améliorés.

Le SNUTEFE-FSU dénonce les pratiques par lesquelles l'administration précarise volontairement les contractuels :

- information tardive du renouvellement des contrats ;
- non renouvellement des contrats pour éviter le passage en CDI ;
- les contractuels ne sont pas reconduits et sont remplacés par d'autres contractuels.

La non Cdisation des contractuels a trois conséquences :

- une perte importante d'expertise des agents ;
- une instabilité du collectif de travail ;
- la frustration des agents.

Plan Sauvadet 2 :

Le nombre de postes prévu au concours est bien en deçà de nos exigences. Le raisonnement de l'administration pour déterminer ce nombre ne nous satisfait pas. Par exemple, pour les attachés d'administration, seulement 80 postes pour 810 éligibles. Que va-t-on faire des 730 agents qui n'auront pas de poste ?

Le SNUTEFE-FSU dénonce le manque de publicité flagrant autour du dispositif : le site internet public n'a pas été actualisé et les agents qui ne sont plus en poste n'ont pas été avertis de leur éligibilité ou très tardivement et à la demande des collègues toujours en poste.

Enfin, la procédure du concours s'écarte de l'esprit de la loi Sauvadet : absence de formation appropriée des jurys, un objectif de 100% des éligibles titularisé révisé à un objectif calibré sur l'expérience de Sauvadet 1, avec de fortes différences entre les corps. Initialement il était prévu un concours par an. Finalement il n'y en a pas eu en 2016 ; il n'y en aura qu'un en 2017 et 2018.