

RESUME DES PROPOSITIONS DE LA CGT

FAVORISER LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (Groupe de travail N°3)

1. *Quel dispositif mettre en place pour faciliter l'accès à l'emploi titulaire des agents actuellement présents dans l'administration?*

-Quels agents non titulaires pourraient avoir accès à ce dispositif?

- Une loi de titularisation (ou articles de loi abordant la titularisation des ANT) concernant, tous les agents contractuels, en CDD (en particulier article 4 loi 84-16 pour l'Etat et articles et décrets équivalents pour la FPT et FPH) et en CDI (article 4 loi 84-16 idem FPT et FPH, quasi-statuts Etat, agents Berkani), à temps complet ou incomplet, et vacataires, qui sont sur des postes permanents, doit être mis en place. Les agents recrutés sur des vacances d'emplois et des emplois saisonniers et occasionnels (articles 3 et 6 loi 84-16 pour l'Etat et équivalents FPT-FPH) exerçant sur des emplois permanents doivent se voir ouvert le droit à titularisation malgré le support juridique de leur recrutement.

-Quelle ancienneté totale de service public sur emploi permanent retenir ?

- Etre en fonction à une date précise: (1er mai 2010 ou autre...)
- Avoir un an d'ancienneté et justifier, au plus tard à la date de clôture des inscriptions d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre mois d'équivalent temps plein au cours de la dernière année. (*Prise en compte du temps incomplet dans les mêmes proportions que pour la loi SAPIN*).

-Quelle ancienneté prendre en compte auprès du dernier employeur en cas de changement d'employeur ?

- L'employeur est unique c'est l'Etat, in fine. Pour les ministères et les établissements publics il est anormal de différencier Etat et EPA. La notion d'employeur unique doit être étendue en cas de mobilité au sein des FPT, FPH et FPE, et entre elles.

-Sur quelle durée mettre en place le dispositif spécifique?

- Pour les agents en fonction à la date retenue une durée de mise en place pourrait être fixée, suffisante pour que l'ensemble des employeurs publics ne puissent éluder leurs responsabilités.

-Quel mode de sélection choisir, pour permettre de valoriser l'expérience acquise en tant qu'agent non titulaire ? -A l'instar des dispositifs prévus dans le passé, faut-il imposer aux agents non titulaires qui bénéficieront du dispositif la détention d'un niveau de diplôme requis pour l'accès à un corps ? Quel dispositif de comparabilité des fonctions exercées en tant qu'agent non titulaire par rapport aux missions dévolues au corps ou cadre d'emploi d'accueil faut-il prévoir ?

- Règle générale pour les catégories A et B: vérification de la qualification par examen professionnel (La RAEP peut être une épreuve de l'examen professionnel).
- Les agents ayant le niveau de diplôme nécessaire à la qualification (diplôme, VAE, commission d'équivalence, RAEP...) et ayant une ancienneté conséquente dans la catégorie peuvent relever d'une intégration directe.
- Le niveau de titularisation prend en compte l'emploi et la fonction. En cas de conflit un choix est fait entre la fonction exercée et l'emploi lié à la qualification.
- Liste d'aptitude pour les enseignants du premier et du second degré: les lois précédentes incluaient des mesures dérogatoires.
- Intégration directe validée par la CAP, seule retenue pour la catégorie C.

-Le cas échéant, ce mode de sélection doit – il être distinct selon les catégories et les trois versants de la fonction publique?

- Non

- Faut-il mettre en place des dispositifs spécifiques pour les contractuels de haut niveau pour l'accès aux corps de l'encadrement supérieur ?

- Non, mais les dispositifs retenus doivent permettre d'éviter les nominations discrétionnaires. Pas de mesures de types « tour extérieur » mais vérification de la qualification et recours à la RAEP, comme pour les autres corps.

-Comment gérer l'intégration des lauréats dans les corps ou cadres d'emplois (période de stage ou de formation préalable à la titularisation, titularisation sur place, faut-il prévoir une mobilité ?)

- Titularisation sur place à priori pour tous les agents. Des possibilités de mobilité géographique ou fonctionnelle peuvent être envisagées avec l'accord de l'agent concerné, dans des conditions d'équivalence avec la mobilité des titulaires, suivant l'ancienneté d'emploi sur un besoin permanent.

- Nous ajoutons un chapitre supplémentaire qui vise les conditions de titularisation. Ces conditions doivent être revues. En effet un agent non titulaire de catégorie A recruté avec un bac+5 que l'on reclasse dans le premier grade d'un corps A type en ne reprenant que la moitié de son ancienneté ne peut être que très difficilement intéressé par un processus de titularisation.

- **Conditions de reclassement**

- Reprise d'ancienneté intégrale et reconstitution de carrière sur la base du temps d'avancement moyen de la population de référence.
- Reclassement dans tous les corps C, B, A, A+, A sup. (Cadres supérieurs).

- -Reclassement dans tous les grades du corps de fonctionnaire que ce soit dans les grades de recrutement ou d'avancement (Les reclassements en grade de débouché ne doivent pas pénaliser la mécanique normale de promotion des titulaires déjà présents dans les corps et cadres d'emploi)

- Maintien de la rémunération par octroi éventuellement d'une indemnité compensatrice si nécessaire.

- Ce chapitre concernant les agents déjà en place doit être inscrit dans une loi, qu'elle soit spécifique à la titularisation ou plus générale sur la situation des non titulaires.

2. Comment stabiliser les parcours professionnels des agents non titulaires qui n'accèderaient pas à l'emploi titulaire?

La CGT est favorable à redéfinir mieux le besoin occasionnel, y compris éventuellement que celui-ci puisse aller au delà des 10 mois, tout en protégeant davantage l'agent et en interdisant les contrats trop courts. C'est une piste permettant d'éviter les contrats « d'opération » ou tout autre avatar de même nature.

- Pour les agents exerçant des missions permanentes pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires il faut envisager la création d'un corps d'agents intégrant ces missions. Une modification d'un corps existant incluant ces nouvelles missions peut répondre à la question posée. Pour les agents ne remplissant pas les conditions de nationalité il faut envisager de modifier la législation afin que cela devienne possible, sur les emplois non-régaliens, comme cela a été fait pour les citoyens de la Communauté Européenne.

-Faut-il notamment prévoir un dispositif de CDI-sation des agents non titulaires actuellement en fonction dont les contrats à durée déterminée ont été reconduits pour pourvoir différents besoins permanents de l'administration mais qui n'ont pu bénéficier d'une transformation de leur contrat en CDI dans le cadre des dispositions de la loi du 26 juillet 2005, par exemple du fait de la discontinuité de leur contrat ?

- Exceptionnellement et ponctuellement les agents qui ne pourraient pas être titularisés ou qui le refuseraient, qui n'ont pu bénéficier d'une transformation de leur contrat en CDI dans le cadre des dispositions de la loi du 26 juillet 2005, parce qu'ils étaient hors champs, devront être « cédés ». Cette situation ne peut concerner qu'un nombre restreint d'agents, ces derniers pouvant être titularisés. Nécessité d'avoir un processus de titularisation attractif

Comment favoriser, pour l'avenir, une plus grande fluidité pour l'accès à l'emploi titulaire et favoriser des parcours professionnels variés pour les agents non titulaires?

- Développer la RAEP et l'aide à l'obtention de VAE.

S'il convient sans aucun doute de poursuivre la démarche de professionnalisation des recrutements et de valorisation des acquis de l'expérience, quelles pistes complémentaires pourraient être explorées ?

-Faut-il étendre le champ du recrutement sans concours ?

- Non. La CGT le conteste dans son principe tout en considérant qu'une voie permettant des recrutements d'agents sans qualification initiale doit être mise en place. Pas d'extension au-delà des catégories correspondant à l'échelle 3

-Faut-il étendre le recours au PACTE à d'autres catégories que la catégorie C ?

- Non. Cela serait incompréhensible. Les agents de catégorie A ou B sont à priori déjà formés. Ils ont besoin pour ceux qui n'ont encore jamais travaillé d'expérience professionnelle. C'est en étant embauchés qu'ils l'acquerront et non par la méthode proposée.
- La CGT demande une révision du dispositif du PACTE, de façon à apporter de meilleures réponses à l'importante question de l'accès à la Fonction publique des jeunes sans diplômes.

-Faut-il supprimer les conditions de diplôme qui peuvent subsister pour les concours internes ?

- Pas de suppression des conditions de diplôme si elles sont cohérentes avec la fonction exercée. Nous entendons par diplôme les diplômes officiels ainsi que les VAE, dont le développement est nécessaire.

-Quel accompagnement RH faut-il mettre en place pour favoriser l'accès de ces agents aux concours ? Faut-il améliorer l'information à leur intention concernant l'organisation des concours ?

Le plus important, c'est d'ouvrir beaucoup plus de postes au recrutement interne et externe qu'actuellement. Cependant l'information doit être améliorée.

-Faut-il encourager la gestion mutualisée et déconcentrée des concours entre ministères ou différents employeurs afin de permettre une organisation plus régulière des concours ?

- Non.

-Faut-il revoir les règles applicables à ces agents en matière de formation professionnelle notamment en matière de préparation aux concours ?

- Il faut mettre en place des séances de préparation à ces concours pendant le temps de travail.

-Comment favoriser la mobilité des agents recrutés à durée indéterminée ? Faut-il garantir le bénéfice du CDI dans certains cas de mobilité ?

- Tout agent en contrat CDI reste en CDI quelque soit la mobilité qu'il choisit ou subit.

-Quelles garanties offrir à ces agents à l'issue d'une mobilité lors de la réintégration dans leur administration ou collectivité d'origine ?

- La logique est de s'inspirer des règles du détachement des titulaires pour le « quasi-détachement » (poursuite parallèle de deux évolutions des conditions d'emploi).
- La circulaire de la Fonction publique de fin 2007 explicitant le décret 86-83 revu par celui d'avril 2010, précise que dans le cadre des mises à disposition des agents une convention doit être signée. Si cette dernière ne prévoit pas les conditions d'octroi d'augmentations salariales, l'agent peut être lésé. Nous demandons l'alignement sur les conventions de titulaires en cas de restructuration en matière de gestion de rémunération.
- Dans le cadre des mises à dispositions des ANT, l'agent doit pouvoir « partir » avec les droits du contrat attachés à la personne, s'il change de fonction publique (notion d'employeur unique).

-Faut-il ouvrir des possibilités de mobilité aux agents en CDD ?

- Oui car en cas de fermeture de service ou d'établissement ces agents sont particulièrement fragilisés.

Les parcours professionnels des agents non titulaires seront améliorés s'il existe des grilles indiciaires.

- Pour la FPT il faut faire référence aux grilles types de fonctionnaires dans la FPT.
- De manière générale dans la FPE, par ministère pour les agents en CDD ou CDI, il faut créer des grilles indiciaires pour les trois niveaux A, B et C couvrant l'espace indiciaire, allant jusqu'au A sup. fonction publique, dans lesquelles les agents seront classés, en tenant compte de l'existence préalable de grilles de CDI. En effet dans le cas de la « cédésation », les quasi-statuts doivent au moins servir de support de gestion, là où il pourrait en exister. Définir des niveaux de classement

dans ces grilles, par catégorie, en fonction des missions, en tenant compte des expériences acquises et des diplômes exigés.