

Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIERE

## **NON TITULAIRE GROUPE DE TRAVAIL**

Ce groupe a été mis en place le 5 mai 2009. Les principales informations concernant les thèmes qui seraient abordés au cours des différentes réunions avaient fait l'objet de la circulaire de la FGF-FO R 15 en date du 12 mai 2009.

Depuis, 3 autres réunions se sont tenues :

- **Le 29 mai** pour aborder les questions suivantes : état des lieux et identification des différentes catégories d'agents non titulaires
- **Le 10 juin** pour passer en revue les différentes étapes du recrutement d'un non titulaire
- **Le 30 juin**, pour aborder successivement 3 points :
  - Le renouvellement des contrats
  - La construction des parcours professionnels
  - Les règles de représentation.

### **I - RÉUNION DU 29 MAI :**

Les revendications de Force Ouvrière portant sur la nécessité de pouvoir disposer de statistiques fiables et sur une identification précise des différentes catégories d'agents ont été en partie prises en compte à l'occasion de la réunion du 29 mai.

Il semble que les outils statistiques se soient diversifiés et améliorés au fil des années. Une typologie statistique des non-titulaires a pu être établie par combinaison d'informations contenues dans le fichier de paie (INSEE) :

- **Equivalent grade**
- **Durée d'emploi**
- **Nature d'imputation budgétaire**

D'après la DGAFP, le système d'information sur les agents non titulaires de l'Etat permet désormais une meilleure connaissance :

- **De l'emploi (CDD/CDI) et des parcours**
- **Des rémunérations**
- **Des conditions de travail**

Lors de la communication du rapport annuel 2008-2009 de la Fonction publique au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat (16/07/09), on a pu constater que la part de non titulaires dans la Fonction publique de l'Etat était passée de 11,7 % en 2006 à 13,5 % au 31/12/07, et ce, malgré 2 plans de résorption de l'emploi précaire (Perben, 1996 et Sapin, 2001) :

**Tableau extrait du Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique  
« faits et chiffres 2008-2009 »**

Effectifs physique FPE par statut au 31/12/07		Ministères et collectivités territoriales	Épa à recrutement de droit public (1)	Total	Répartition (en %)
Fonction publique de l'Etat (FPE)	Titulaires	1 659 591	92 309	1 751 900	70,5
	Non-titulaires	137 845	196 939	334 784	13,5
	Ouvriers d'État	46 695	745	47 440	1,9
	Militaires et volontaires militaires	348 649	1 711	350 360	14,1
	<b>Total FPE</b>	<b>2 192 780</b>	<b>291 704</b>	<b>2 484 484</b>	<b>100,0</b>

### Etat des lieux statistique non titulaires/titulaires

- 38% des non titulaires appartiennent à la catégorie A (titulaires : 58%)
- 46% appartiennent à la catégorie B (titulaires : 19%)
- 16% appartiennent à la catégorie C (titulaires : 23%)

**32 985 sont enseignants : 24% des non titulaires des ministères, soit 11% de ceux des ministères + EPA**

**38% des non titulaires travaillent à temps partiel ou incomplet (titulaires : 12%)**

**Salaire net annuel moyen en 2006 des non titulaires : 21 724 euros (titulaires : 26 893 euros)**

*(Source : Insee Première n° 1211 Octobre 2008)*

### Autres éléments d'informations communiqués à l'occasion de cette réunion du 29 mai :

Entre 2001 et 2006, 33 187 personnes ont été titularisées dans la Fonction publique de l'Etat au titre de la loi « Sapin » de résorption de l'emploi précaire, soit moins qu'avec la loi Perben de 1996 qui avait permis la titularisation de 50.000 agents.

8900 agents en CDD ont été « CDIés » au titre de la loi du 26 juillet 2005 (chiffres de 2006). Toutefois, pour FO, cette information est loin d'être pertinente, car il faudrait pouvoir connaître le nombre total d'agents « CDIables » afin d'évaluer l'impact réel de ce dispositif sur les personnels concernés.

### Ce qui manque...

Lors de cette réunion, la DGAFP a précisé que « le cœur de cible » des non titulaires visés par ce groupe de travail était les agents recrutés sur le fondement des articles 4<sup>1</sup> et 6<sup>2</sup> de la loi 84-16 du

<sup>1</sup> Article 4 : Modifié par [Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 - art. 12 JORF 27 juillet 2005](#)

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

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 les besoins des services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

11 janvier 1984 (ministères et Etablissements publics administratifs de l'Etat). Force Ouvrière ne peut se satisfaire de cette situation, puisque lors de la mise en place du groupe de travail, l'administration a pris soin de préciser que les travaux viseraient les non-titulaires des 3 fonctions publiques...

Dans les pistes de travail présentées lors de la réunion du 29 mai, il était question que la DGAFP produise un premier document synthétique des données statistiques disponibles sur les non-titulaires à la mi-juillet...A ce jour, ce document ne nous est pas parvenu...

## II – RÉUNION DU 10 JUIN :

Le recrutement de non-titulaires était le point central de l'ordre du jour de cette réunion avec les 5 « sous-chapitres » suivants :

- Identification du besoin
- Publication de l'offre
- Procédure de sélection
- Etablissement du contrat
- Fixation de la période d'essai

Si la DGAFP se défend de vouloir étendre le champ de recours aux contrats, Force Ouvrière ne peut oublier le contexte actuel de « détricotage » du Statut prôné par le livre blanc de Jean-Ludovic Silicani (en particulier le chapitre sur la place du contrat dans la fonction publique) et l'adoption récente de la loi sur la mobilité qui accroît les possibilités de recrutement de contractuels (article 9 de la loi<sup>3</sup>) et autorise le recours à l'intérim dans son article 10<sup>4</sup>.

Dans le cadre de la LOLF, un gestionnaire peut être tenté de recourir plutôt à un contractuel qu'à un fonctionnaire pour des questions de coûts... Mais sur ce point, l'administration n'apporte aucune réponse...

Au-delà de ces 5 thèmes, ce que vise la DGAFP, - beaucoup plus qu'une clarification des règles à adopter en matière de recrutement des non-titulaires -, c'est l'optimisation des moyens, un recours accru à la bourse interministérielle de l'emploi public, en inscrivant les contractuels dans une vraie démarche de professionnalisation de la fonction « ressources humaines ».

Le diaporama présenté lors de cette réunion du 10 juin est joint en annexe de la présente circulaire.

---

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en oeuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage.

<sup>2</sup> Article 6 : Modifié par [Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 - art. 14 \(V\) JORF 4 janvier 2001](#)

Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.

NOTA:

Loi 2001-2 du 3 janvier 2001 art. 14 II : Les agents contractuels recrutés en application des dispositions du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi, et en fonctions à la date de publication de la présente loi ou bénéficiaires, à la même date, de l'un des congés prévus par le décret pris en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée continuent à être employés dans les conditions prévues par leur contrat.

<sup>3</sup> **Article 9 I.** – L'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Toutefois, des agents non titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 53, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le présent titre. »

<sup>4</sup> **Article 10 I.** – Après l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 3 *bis* ainsi rédigé :  
« Art. 3 bis. – Les administrations de l'État et les établissements publics de l'État peuvent avoir recours aux services des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre V du livre II de la première partie du même code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre. »

### III – RÉUNION DU 30 JUIN :

Celle-ci a été précédée par la transmission au Ministère de la Fonction publique d'une déclaration intersyndicale pour rappeler une fois de plus que « le Statut est la règle, et le contrat l'exception » et que les réflexions menées dans le cadre de ce groupe de travail doivent déboucher sur des mesures concrètes, porteuses d'améliorations pour les agents en matière de rémunération, droits sociaux et représentation (copie de la déclaration en annexe). L'occasion pour Force Ouvrière de rappeler que la titularisation est et demeure LA solution permettant de mettre définitivement un terme à l'emploi précaire dans les 3 versants de la Fonction publique, à condition qu'un tel dispositif soit accompagné de l'ouverture des postes budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de service public.

**Les 3 points de l'ordre du jour du 30 juin 2009 étaient les suivants :**

- ▶ Renouvellement des contrats
- ▶ Construction des parcours professionnels (cas des CDI)
- ▶ Règles de représentation

#### **RENOUVELLEMENT DES CONTRATS**

Le premier point concernant le renouvellement des contrats a mis en lumière, à nouveau, les carences de l'administration en la matière, plus particulièrement sur l'absence d'obligation de motivation de la décision de non-reconduction d'un contrat. Dès lors, il convient de consolider le cadre juridique en formalisant les droits et obligations des agents et des employeurs en s'appuyant sur les principes dégagés par la jurisprudence, aux fins d'harmonisation des pratiques des administrations.

Il semble qu'une fois encore, ce dossier des non-titulaires est essentiellement examiné sous l'angle de la seule Fonction publique de l'Etat et que les pistes de réflexion et d'action pour les deux autres versants tardent à venir. Depuis la mise en place de ce groupe de travail, Force Ouvrière ne cesse de réclamer la participation de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la Fonction publique territoriale et de la DHOS (Direction de l'Hospitalisation) pour la Fonction publique hospitalière.

Toujours au chapitre du renouvellement des contrats, deux cas de figures ont été successivement étudiés :

- A. Le renouvellement en CDD, ou plutôt les principaux motifs de non-renouvellement : recrutement d'un fonctionnaire, fin d'une mission, intérêt du service...
- La procédure à suivre :
    - Pour l'administration : information obligatoire de l'agent (que ce soit pour un renouvellement ou pour un non-renouvellement), respect d'un délai de prévenance, variable selon la durée du contrat (8 jours, 3 mois, 6 mois),
    - Pour l'agent : obligation de faire connaître son acceptation. En cas de non réponse, l'agent est présumé renoncer à son emploi.

Dans tous les cas, le renouvellement ou le non-renouvellement du contrat doit être explicite.

- B. La reconduction en CDI : possibilité introduite par la loi de juillet 2005, qualifiée par la DGAFP de dispositif « simple et innovant ». Force Ouvrière a toujours combattu la manière dont la directive de 1999 sur les contrats à durée déterminée avait été transposée dans la fonction publique, en créant de fait deux fonctions publiques parallèles : une fonction publique de carrière (fonctionnaires titulaires), une fonction publique d'emploi (agents non-titulaires). De plus, Force Ouvrière conteste la prétendue « simplicité » de cette loi, car dans la « vraie vie », la reconduction en CDI ne se fait pas si facilement que cela ! En effet, il faut rappeler que :
- la reconduction en CDI n'est pas automatique mais qu'elle est le résultat d'une décision expresse de l'administration
  - la reconduction en CDI s'analyse comme un renouvellement du même contrat au terme d'une durée continue d'emploi de 6 ans.

Mais certains agents n'ont pas forcément un seul et même contrat sur cette période de 6 ans et la question des « contrats successifs » auprès de divers employeurs vient compliquer leur situation... Il faut donc clarifier cette notion de contrats successifs par le biais de critères favorisant le maintien du contrat en cas de mobilités (fonctionnelles, géographiques et/ou inter-fonctions publiques). Il faut faire évoluer la notion de contrats successifs pour une prise en compte de la réalité des relations contractuelles (changement d'employeur, du régime juridique, interruption de contrat...).

## CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

3 SOUS-CHAPITRES POUR CE THEME :

### Les outils de mobilité :

- La mise à disposition (mêmes règles que pour les fonctionnaires)
- Le congé de mobilité (suspension du CDI pendant cette période et recrutement par une autre personne morale de droit public en CDD).

### La formation professionnelle :

- Droit à la formation tout au long de la vie, à un entretien de formation, aux actions inscrites au plan de formation dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, bénéficie d'un bilan de compétence et de la VAE
- Droit au DIF (droit individuel à la formation) après au moins 1 an au sein de l'administration employeur
- Droit au congé de formation (au moins 3 ans au titre de contrats de droit public + au moins 1 an dans l'administration d'emploi)

### Les perspectives de titularisation :

- Par concours interne : par la voie « classique » des épreuves ou par le biais de la RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) qui représente une part croissante dans certains concours « révisés » (concours moins académiques et plus centrés sur la pratique professionnelle, suite aux rapports Desforges et Dorne-Corraze).

Sur ce dernier sous-chapitre, l'ensemble des organisations syndicales a fait remarquer que c'est bien de parler de concours, mais à condition qu'ils existent ! Dans le contexte de la RGPP, ceux-ci se font rares...

## LES REGLES DE REPRESENTATION

Si le droit à participation et le bénéfice des droits syndicaux sont reconnus aux agents non titulaires au même titre que les fonctionnaires, leur mise en œuvre effective est plus difficile. Comment organiser des élections dans les Commissions consultatives paritaires dans des services où nombre de non titulaires sont des CDD ? Même si ces CCP existent, il n'est pas facile de leur donner « corps », car il faut trouver des agents qui acceptent la prise de risque face à leur hiérarchie alors qu'ils sont dans une situation de précarité... Dans l'immédiat, ni les décrets de 1986 et de 2007 ni la circulaire du 26 novembre 2007 applicables aux non-titulaires ne précisent les conditions dans lesquelles les agents non-titulaires sont électeurs et éligibles.

La DGAFP s'est engagée à reprendre ce chantier dès la rentrée, d'autant que ce dossier de la représentation est encore plus sensible et complexe à traiter dans les deux autres fonctions publiques...

Mais lorsqu'on aura traité ce dossier particulier, d'autres questions seront toujours à l'ordre du jour : la rémunération des non-titulaires (CDD et CDI), l'indemnité de précarité (dans le cas d'un CDD non renouvelé) qui est une revendication permanente de Force Ouvrière, l'harmonisation des règles de gestion, et particulièrement la nécessaire clarification entre la notion de contrats successifs et continuité des contrats.

## **Revenir aux fondamentaux... Et continuer le combat !**

Au-delà des travaux menés dans le cadre de ce groupe de travail, restent les questions fondamentales : le recours de plus en plus fréquent à des agents sous contrat (de droit public ou de droit privé) ne remet-il pas en cause les principes sur lesquels s'est construite la Fonction publique, à savoir un régime d'emploi spécifique, le Statut, qui assure l'égalité de traitement entre les agents ? N'assistons-nous pas à une forme de « privatisation » ou en tout cas de « banalisation » de cette même Fonction publique, où le clientélisme remplacerait la défense et la promotion de l'intérêt général ?

A cet égard, il faut avoir en mémoire le discours « fondateur » de Nicolas Sarkozy à l'IRA de Nantes le 19 septembre 2007, discours dont on peut citer ici quelques morceaux choisis :

- **Une fonction publique de métier** : « *Le corps doit devenir progressivement l'exception. Je souhaite que ce soit dans la plupart des cas une gestion par métier qui prévale* ».
- **Le contrat de gré à gré** : « (...) *pour certains emplois de la fonction publique il serait souhaitable qu'on laisse le choix aux nouveaux entrants entre le statut de fonctionnaire ou un contrat de droit privé négocié de gré à gré. Cela donnerait de la souplesse et du sang neuf* ».
- **L'individualisation de la rémunération** : « *je veux ouvrir le chantier de l'individualisation des rémunérations pour qu'il soit davantage tenu compte du mérite, de l'implication, de l'expérience, des résultats* ».
- **La finalité des réformes** : « *Ce que je vous propose, c'est une révolution culturelle, une révolution pour changer les mentalités, pour changer les comportements et pas seulement les structures, pas seulement les procédures, pas seulement les moyens* ».

**Face à cette « refondation » régressive et destructrice, Force Ouvrière continuera à mener le combat contre la précarisation de l'emploi public, pour l'amélioration des droits économiques et sociaux des agents non titulaires, contre une Fonction publique d'emploi, pour une Fonction publique de carrière, pour la défense du Statut général.**

### Liste des annexes jointes :

- Diaporama DGAFP (réunion du 10/06/09)
- Courrier intersyndical du 23 juin 2009 adressé au Ministère de la Fonction publique (Cabinet de Woerth)



CONSTRUISONS ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# ***Les agents non titulaires : état des lieux et orientations pour améliorer leur gestion***

**Réunion du 10 juin 2009**





CONSTRUIRE ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# ORDRE DU JOUR RECRUTEMENT

**Revue des différentes étapes du processus de recrutement :**

- 1. Identification du besoin**
- 2. Publication de l'offre**
- 3. Procédure de sélection**
- 4. Établissement du contrat**
- 5. Fixation de la période d'essai**

**Pour chacun des thèmes: état des lieux et pistes de travail**



# RECRUTEMENT

## 1 – Identification du besoin

### 1 - Emploi permanent :

#### 1.1 Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

- emplois du niveau de la catégorie A, B et C
- pallier l'**absence de compétences internes** dans l'administration, notamment en présence de **besoins émergents**
- *exemples* : communication, fonctions particulières ne relevant pas des missions prévues par les corps/cadres d'emplois de la fonction publique



# RECRUTEMENT

## 1 – Identification du besoin

### 1. *Emploi permanent* :

#### 1.2 Emplois de la catégorie A (ou des autres catégories à l'étranger)

- en raison de la nature des fonctions : fonctions requérant des **qualifications techniques spécialisées**
- *exemples* : juristes et informaticiens dans certaines spécialités, chargés de communication, contrôleurs de gestion, experts-comptables, etc.
- en raison des besoins du service : **carence du vivier** de fonctionnaire (zones en déficit d'attractivité, absence de candidats aux concours de recrutement, etc.)



# RECRUTEMENT

## 1 – Identification du besoin

### 1. *Emploi permanent :*

### **1.3 Fonctions impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet**

- emplois du niveau des catégories A, B et C
- CDD d'une durée max de 3 ans renouvelable ou CDI
- besoin permanent
- service incomplet **du fait des fonctions exercées**
- *exemples* : enseignants, médecins, vétérinaires, etc.



CONSTRUIRE ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# RECRUTEMENT

## 1 – Identification du besoin

### 2. *Emploi non permanent :*

#### **2.1 *Fonctions correspondant à un besoin occasionnel***

- emplois du niveau des catégories A, B et C
- recrutement en CDD d'une durée max de 10 mois sur une période de 12 mois
- besoin temporaire et imprévisible, notamment pics d'activités appelant un renfort en personnel

# RECRUTEMENT

## 1 – Identification du besoin

### 2. Emploi non permanent :

#### 2.2 Fonctions correspondant à un besoin saisonnier

emplois du niveau des catégories A, B et C

CDD d'une durée max de 6 mois sur une période de 12 mois

Besoins ponctuels et prévisibles, appelés à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vies collectifs ou des cycles de production de certaines administrations.



# RECRUTEMENT

## 1 – Identification du besoin

### 3. Service ponctuel et vacation

**=> Le terme « vacation » est employé à tort par certaines administrations pour désigner des agents non titulaires rémunérés sur des crédits dits « de vacation »**

- **vacation # contrat de travail** : pas de lien de subordination avec l'administration
- **vacation = prestation de service**
- réalisation d'une **tâche déterminée** : ne répond pas à un besoin continu et durable, non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps
- *exemple* : études, expertises, etc.



# RECRUTEMENT

## 1 – Identification du besoin : pistes d'évolution

- **Clarifier les cas de recours**

- Distinguer les cas de recours pour remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent ou vacance temporaire d'emploi (en cours : *art. 9 du PL mobilité*)
- Développer une doctrine d'emploi interministérielle sur les cas et conditions de recours aux agents contractuels
  - besoin « permanent »
  - besoins « occasionnels »
  - besoins « saisonniers »
- Distinguer les cas et conditions de recours au contrat et à la vacation
- Limiter les cas de recours dérogatoires au droit commun aux seuls cas dûment justifiés en raison de l'objet et des besoins particuliers du service



# RECRUTEMENT

## 1 – Identification du besoin : pistes d'évolution

- **Poursuivre les efforts de professionnalisation de la RH**
  - Promouvoir les répertoires métiers pour une meilleure connaissance des emplois et des besoins des administrations
  - Adapter les recrutements, accentuer les efforts de formation initiale/continue des fonctionnaires pour faire face à l'émergence des nouveaux besoins
  - Favoriser les mobilités pour une meilleure mobilisation des ressources humaines sur le territoire et favoriser la rencontre entre les compétences et les besoins des administrations

### Conclusion

- Identification de besoins spécifiques qui justifient le recours aux contrats
- **Les pistes de travail proposées pour améliorer les procédures de recrutement de contractuels s'opèreront à cadre juridique constant : elles n'ont pas pour effet d'étendre le champ de recours aux contrats**



CONSTRUIRE ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# RECRUTEMENT

## 2 – Diffusion de l'offre

- **Principes :**
  - **obligation d'information sur les emplois vacants** (article 61 de la loi du 11 janvier 1984)
  - **obligation de publication** des vacances d'emploi dans la FPT sous peine d'invalidation du recrutement
- **Pratiques :**
  - **diffusion de la fiche de poste**
  - en interne => intranet, publication *ad hoc*, etc.
  - en externe => BIEP, journaux spécialisés, ANPE, APEC, etc.



CONSTRUIRE ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# RECRUTEMENT

## 2 – Diffusion de l'offre : pistes d'évolution

- **Poursuivre les efforts en matière de transparence des offres d'emploi**
  - sensibilisation des administrations
  - Information et communication sur les supports existants (BIEP, etc.)
  - identification des emplois susceptibles d'être pourvus par des contractuels



CONSTRUIRE ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# RECRUTEMENT

## 3 – Sélection des candidatures

- **Principes :**
  - **non discrimination** (article 6 Loi de 1983 ; charte pour la promotion de l'égalité)
  - **conditions juridiques et physiques** (article 3 D 1986)
    - peu d'encadrement juridique des mode de sélection
    - absence de conditions de diplôme définies de manière transversale, même si certains décrets relatifs à des personnels contractuels en prévoient et cas particuliers des professions réglementées (professions dont accès soumis à la possession de diplômes)
    - pas de conditions de niveau de recrutement suivant les postes occupés
- **Pratiques :**
  - CV et /ou lettre de motivation
  - entretien (supérieur hiérarchique + DRH)
  - prise en compte des qualifications et du niveau de diplôme suivant les catégories d'emplois proposées



CONSTRUIRE ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# RECRUTEMENT

## 3 – Sélection des candidatures : pistes d'évolution

- **Professionaliser les recrutements:**
  - Formaliser des critères de présélection et de sélection
  - Formaliser les procédures de recrutement (comités de sélection)
- **Renforcer la connaissance du marché de l'emploi**
  - Développer la connaissance des viviers et de la réalité des prix du marché



CONSTRUIRE ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# RECRUTEMENT

## 4 – Etablissement du contrat

- **Principes :**
  - **recrutement par contrat ou par engagement écrit** (*article 4 D 17 janvier 1986*) ;
  - **stipulations obligatoires du contrat** (*même article*): fondement juridique, date d'effet, définition du poste occupé, droits et obligations de l'agent ;
  - **définition des termes du contrat par les parties cocontractantes** même si le contrat de droit public reste soumis au régime des actes administratifs (primat de l'unilatéral)



CONSTRUIRE ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

# RECRUTEMENT

## 4 – Etablissement du contrat : pistes d'évolution

- **Formaliser des pratiques contractuelles :**
  - Diffusion de contrats types suivant les cas de recours
- **Recenser et diffuser des bonnes pratiques**
  - Information des agents sur leurs droits et obligations lors des recrutements
  - Communication des textes précisant les conditions d'emploi des agents (décrets et circulaires, cf. la circulaire cadre de novembre 2007 pour la FPE)







**Monsieur Eric WOERTH**

**Ministre du Budget, des comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat**

139 rue de Bercy

75012 Paris

Paris, le 24 juin 2009

Monsieur le Ministre,

Lors de la réunion du 3 mars dernier présidée par vous-même, les organisations syndicales ont demandé un travail sur la situation des agents non titulaires.

Les revendications qu'elles portent n'y seront pas toutes abordées, mais nos organisations considèrent que les groupes de travail actuellement organisés devraient permettre de débattre d'orientations susceptibles d'améliorer la situation de ces personnels, souvent placés dans une situation de précarité incontestable.

A plusieurs reprises, le représentant de l'administration a indiqué partager ces objectifs pour le travail engagé, précisant que le champ des modifications utiles (législatives, réglementaires, gestion) n'était pas fixé au préalable. Pourtant, l'analyse comme les pistes d'évolution présentées par l'administration nous ont parfois semblé s'éloigner de cette problématique.

Pour une poursuite fructueuse du travail de ce groupe, nous tenions à rappeler le positionnement que toutes nos organisations ont défendu sur la place du contrat, lors des échanges qui ont suivi la publication du livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique : le statut est la règle, le contrat ne peut être que l'exception. Dans ce cadre, la gestion des contractuels doit obéir à des règles collectives, porteuses d'avancée pour ces agents.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos salutations respectueuses.

**Pour les Organisations :**

**CGT -CFDT-CFTC-FO-FSU-SOLIDAIRES-UNSA**

*Gérard Aschieri*

*Secrétaire Général de la FSU*