



FICHE N°5

Spécial Conditions de Travail Syndiqués EPA



Recours aux contractuels dans la Fonction Publique de l'État.

Le 22 juillet 2013 le ministère en charge de la Fonction Publique a publié une circulaire précisant le cadre légal du recours aux contractuels dans la FPE. Cette circulaire est une suite et un complément -*tardif*- au protocole d'accord du 31 Mars 2011 et à la loi du 12 Mars 2012 de résorption de la précarité, dite "Sauvadet".

EPA-FSU rappelle que la FSU n'est pas signataire de ce protocole, confus et insuffisant sur bien des points, ignorant notamment la situation des vacataires.

L'objectif prétendu de cette circulaire est de lutter contre la "*reconstitution de la précarité*" (qui est pour l'heure bien loin d'être résorbée, la loi Sauvadet peinant à être mise en application) "*dans un strict respect des conditions légales de recours au contrat et la mise en œuvre d'une procédure de recrutement plus transparente*".

[Pour télécharger la circulaire : Circulaire du 22 Juillet 2013.](#)

La circulaire traite de ces deux situations : recrutement sur un emploi permanent et recrutement pour répondre à un besoin non permanent. Elle en précise le cadre juridique, fondé sur la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et, donc, la loi "Sauvadet" du 12 Mars 2012.

[Pour télécharger la loi 84-16 : Loi du 11 Janvier 1984.](#)

[Pour télécharger la loi "Sauvadet" : Loi du 12 Mars 2012.](#)

Dans son annexe I, la circulaire donne un tableau détaillé des cas possibles de recours aux contractuels, la durée des contrats et le fondement juridique des différents types de recrutements.

C'est un document qui sera "utile" aux chefs de service et autres pseudo "gestionnaires de ressources humaines" bien souvent dans le flou et l'approximation, sinon navigants aux extrêmes marges de la légalité !

Quelques exemples de nouveautés :

Emploi permanent (CDI).

Depuis la Loi Sauvadet il est possible, à **titre expérimental jusqu'au 13 mars 2016** -article 36 de la loi du 12 mars 2012, et en référence à l'article 4 de la loi 84-16, de recruter un agent contractuel directement sur un **CDI à temps complet**. Cela concerne des emplois de catégories A, B et C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires, des emplois de catégories A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.

La loi Sauvadet a également introduit **la portabilité du CDI** -article 6ter de la loi du 12 mars 2012. Un agent en CDI employé dans un établissement ou une administration peut être recruté en CDI par une autre administration de l'État. Cette disposition est censée "*favoriser la mobilité des CDI*". Par contre, le nouveau contrat ne reprendra pas obligatoirement toutes les dispositions de l'ancien, les plus favorables évidemment...

Emploi temporaire (CDD).

Tout agent, fonctionnaire **ou contractuel** (ce qui est nouveau) peut être ponctuellement remplacé par un

contractuel en CDD en cas de maladie, maternité, congé parental, etc. Le CDD est alors conclu et renouvelable dans la limite de l'absence de l'agent à remplacer.

Lorsqu'un emploi vacant ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire et pour des besoins de continuité de service, il peut être fait appel à un contractuel en CDD dans la limite d'un an, renouvelable une seule fois.

Un recrutement en CDD est également possible pour faire face à un "*accroissement temporaire*" (12 mois sur 18) ou "*saisonnier*" d'activité (6 mois sur 12). Ces termes remplacent ceux de "*besoin saisonnier ou occasionnel*" jusqu'à présent en vigueur. Mais compte tenu des abus répétés de l'administration, la circulaire indique que des activités temporaires intervenant régulièrement, chaque année et sur les mêmes périodes, dans un même service ou établissement, doivent être traitées par une réorganisation du service et ne peuvent ouvrir droit à l'engagement d'un CDD. Il est également rappelé aux gestionnaires que des contrats courts mais répétitifs peuvent parfaitement être requalifiés en besoin permanent par le juge.

FICHE N°5 ...SUITE

Ce ne sont que quelques exemples.

Cette circulaire prétend aider à la "sécurisation des conditions d'emploi des agents" mais la diversité des situations, la multiplicité des références juridiques qui n'a

pas été simplifiée par la loi Sauvadet, et surtout la volonté des services de faire "au moins cher" dans un contexte de restriction des plafonds d'emploi et des masses salariales dans la Fonction Publique, ne peuvent que nous inciter à une vigilance accrue.

Pour EPA les emplois de la Fonction Publique doivent d'abord être pourvus par des titulaires, bénéficiant des garanties du statut des fonctionnaires et soumis à ses obligations : c'est une garantie pour le citoyen.

Cela suppose une reconnaissance des besoins de la population en termes de services de proximité disposants de moyens réels, une égalité de répartition de ces services sur tout le territoire.

Cela suppose une reconnaissance des missions exercées, et pour ce qui est du champ de Jeunesse & Sports, une reconnaissance des missions d'éducation, de formation et de sport pour tous, et ce à tous les niveaux de

la hiérarchie des fonctions (personnels techniques et administratifs compris).

Cela suppose l'ouverture de concours d'accès à la Fonction Publique, la création de postes, des procédures de titularisation qui ne soient pas des évictions déguisées, et la fin des privatisations rampantes que l'actuel gouvernement, dans l'exacte lignée des politiques de droite, continue de privilégier.

En ce qui concerne les contractuels, l'administration doit d'abord sévèrement sanctionner tous les abus, les iniquités, les détournements de la loi opérés -et avérés- par ces propres services : le recours à des contrats temporaires pour des tâches permanentes est la règle partout !

Le maintien de la limite des 70% d'un temps de travail complet payé au SMIC instaure un sous-prolétariat d'Etat, une main d'oeuvre corvéable à merci au moindre coût.

EPA milite pour le droit de tous les contractuels, en CDD comme en CDI,

- ♦ à être intégrés dans un cadre de gestion précis, harmonisé (tant de disparités entre ministères, tant de différences entre centrales, services et établissements sont simplement honteuses !),
- ♦ à des grilles indiciaires revalorisées et permettant une progression professionnelle,
- ♦ à une reconnaissance des compétences et de l'ancienneté (combien de contractuels stagnent sur des salaires de misère malgré leurs compétences reconnues et leurs nombreuses années de service !).

**Pour chacun :
quelles que soient vos missions,
quels que soient vos services
ou statuts, ne restez pas seuls !**

Il est inacceptable que les rémunérations des contractuels dépendent uniquement du bon-vouloir d'un chef de service ou, pour les établissements, de l'humeur d'un contrôleur financier !

EPA défend la revendication d'une prime de précarité pour les contractuels en CDD dont le contrat n'est pas renouvelé, l'accès aux primes et indemnités pour tous les contractuels.

Enfin et énième détournement de la loi au su et au vu de tous, EPA ne cesse de dénoncer le recours systématique à des vacataires, **on assiste là à un total dévoiement du service public !**

Si cette circulaire précise le cadre juridique du recours à l'emploi précaire, dans les faits elle entérine et encourage la précarité, entérine et encourage la dilution du statut de fonctionnaire.