

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère de la fonction publique

**Circulaire du 21 novembre 2011**

**Relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique**

NOR : MFPP1128291C

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, le ministre de la fonction publique, le ministre auprès du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, chargé des collectivités territoriales, la secrétaire d'Etat auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de la santé

à

Mesdames et Messieurs les Ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région, préfets de département et directeurs généraux d'agence régionale de santé

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

**PJ** : Protocole d'accord du 31 mars 2011 ; projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ; tableau récapitulatif des conditions d'éligibilité aux dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et de cdi-sation prévues par le projet de loi d'application

Le 31 mars 2011 a été signé entre le Gouvernement et six organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CFE-CGC) le protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Conformément à l'engagement pris par le Président de la République en janvier 2010, il s'agit tout à la fois de répondre aux situations de précarité dans la fonction publique en favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire, de prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir et d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels

ainsi que leurs droits individuels et collectifs.

Ce protocole intervient au terme d'une large concertation conduite au printemps 2009 puis à l'automne 2010 avec les organisations syndicales représentatives, les représentants des administrations et établissements publics de l'Etat ainsi que les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Le Gouvernement s'est engagé à ce que les stipulations du protocole soient mises en œuvre dès 2012.

Pierre angulaire de la transposition de cet accord, le projet de loi d'application a été examiné par le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière les 14, 15 et 22 juin 2011.

Il a été présenté en Conseil des ministres le 7 septembre 2011 et déposé le même jour sur le bureau du Sénat.

La présente circulaire a pour objet de présenter le champ d'application et les principales dispositions du protocole. Elle vise également à appeler l'attention des administrations, collectivités et établissements publics sur les premières mesures d'application qu'il leur appartient de mettre en œuvre.

## **I - Champ d'application du protocole**

### **Les dispositions du protocole s'appliquent aux trois versants de la fonction publique<sup>1</sup>.**

Elles concernent à la fois les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, notamment les établissements publics locaux d'enseignement, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

## **II – Objet du protocole**

Le protocole réaffirme le principe de l'occupation des emplois permanents des collectivités publiques par des fonctionnaires, consacré à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires et entend, en conséquence, privilégier les mesures favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire et offrir à ces agents des garanties et des perspectives d'évolution professionnelle nouvelles, en cohérence avec les règles applicables aux fonctionnaires.

### **1 - La résorption des situations de précarité dans la fonction publique passe en premier lieu par la mise en place d'un dispositif spécifique d'accès à l'emploi titulaire et au contrat à durée indéterminée (CDI) pour les agents justifiant d'une certaine ancienneté de service dans la fonction publique (AXE n°1 du protocole).**

Ces dispositions du protocole s'adressent aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, recrutés pour pourvoir un emploi permanent, à temps complet,

---

<sup>1</sup> Le protocole ne couvre pas les groupements d'intérêt public et les autorités administratives indépendantes dotées de la personnalité morale dans la mesure où ces organismes ne sont pas régis par le statut général des fonctionnaires.

incomplet ou non complet, ou pour assurer un besoin temporaire des administrations, collectivités et établissements publics. Le projet de loi précise que les agents éligibles doivent avoir été recrutés sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3, des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, des articles 9 et 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et du I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

Ces dispositions du protocole ne s'appliquent donc pas aux agents recrutés sur des emplois de ces mêmes administrations, collectivités et établissements que la loi a autorisé à pourvoir par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, notamment :

- emplois répondant à des besoins très spécifiques et dont les conditions de recrutement et d'emploi, distinctes des règles de droit commun, se justifient par la nature particulière de leurs missions (par exemple, ouvriers d'Etat, assistants d'éducation, adjoints de sécurité intérieure recrutés par le ministère de l'intérieur, recrutés locaux dans la fonction publique de l'Etat, assistantes maternelles dans la fonction publique territoriale) ;

- dans la fonction publique de l'Etat, emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat ou de certaines institutions administratives spécialisées, dotées de par la loi d'un statut particulier et dont la liste est également fixée par décret en Conseil d'Etat (cf. 2° et 3° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 précitée).

Les conditions d'éligibilité à ces deux dispositifs sont toutefois différentes, notamment s'agissant des fondements juridiques de recrutement et des conditions d'ancienneté de service des agents.

### **1.1. L'organisation de voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire pendant 4 ans à compter de la date de publication de la loi**

Le protocole prévoit l'organisation de voies d'accès spécifiques pour garantir l'effectivité du dispositif et permettre de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les agents.

Le dispositif envisagé prend principalement la forme d'examens professionnalisés ainsi que, pour les agents recrutés au premier grade de la catégorie C, de recrutements sans concours réservés. Des concours professionnalisés pourront également être organisés, notamment pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois de catégorie A.

Ces examens et concours professionnalisés peuvent se fonder sur l'examen soit des titres soit des titres et travaux des candidats.

Les modes d'accès devront permettre de donner toutes leurs chances aux agents qui disposent d'une expérience et d'un solide bagage professionnel. C'est pourquoi la condition de diplôme ne sera pas exigée hormis le cas des professions réglementées.

Les conditions d'éligibilité au dispositif envisagé par le projet de loi sont détaillées en annexe.

Votre attention est appelée sur les points suivants :

- **Sont concernés les agents en fonction ou en congé, dans vos administrations, collectivités et établissements, à la date du 31 mars 2011, date de signature du protocole d'accord.** Ce dispositif vise en effet à sécuriser la situation d'agents employés depuis plusieurs années dans la fonction publique et non à offrir aux agents nouvellement recrutés une voie dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire, dès lors qu'ils peuvent dans les conditions de droit commun, se porter candidats aux concours externes ou, au terme d'une première durée de service, aux concours internes. Ainsi les agents recrutés après le 31 mars 2011 ne pourront bénéficier de ce dispositif. Par ailleurs, cette condition permet de garantir aux agents employés à la date de signature du protocole qu'ils auront bien accès aux recrutements réservés organisés après la publication de la loi, même si leur contrat prend fin entre cette date et l'ouverture des inscriptions à ces recrutements. Pour la même raison, conformément au protocole, le projet de loi précise que les agents employés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011, mais dont le contrat a pris fin durant cette période, sont également éligibles, dès lors qu'ils remplissent les autres conditions prévues par la loi.
- **L'éligibilité est conditionnée au fait d'être employé, à cette date, sur un emploi permanent de l'administration :** la pérennisation du lien avec l'administration qu'implique la titularisation exige en effet que le recrutement contractuel réponde bien à un tel besoin. Ainsi, les agents qui occupent un emploi saisonnier ou occasionnel ne seront pas éligibles, à l'exception de ceux qui bénéficieront de la transformation de leur contrat en CDI à la date de publication de la loi en application du dispositif décrit ci-après. Les agents occupant un emploi permanent en contrat à durée déterminée (CDD) au 31 mars 2011 pourront toutefois, s'agissant de l'appréciation de la condition d'ancienneté de service (cf. supra), faire valoir des services accomplis antérieurement dans le cadre de besoins temporaires auprès du même département ministériel, collectivité territoriale ou établissement public.
- **Le dispositif est ouvert aux agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée.** Les agents en CDD à la date du 31 mars 2011 devront justifier, auprès de l'administration qui les emploie au 31 mars 2011 d'une ancienneté de services d'au moins 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions de la sélection organisée, dont deux années au moins devront être accomplies avant le 31 mars 2011. L'ancienneté de services doit être effective. (cf. annexe). Enfin, conformément au protocole, tous les agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de cdi-sation mentionné ci-après pourront candidater aux recrutements réservés, sans qu'il y ait lieu d'examiner si ces agents remplissent ou non les conditions d'ancienneté susmentionnées.
  - **Pour les agents recrutés à durée déterminée, l'ancienneté exigée doit avoir été accomplie dans son intégralité auprès du même employeur.** Pour la fonction publique de l'Etat, chaque ministère ou chaque établissement public constitue un employeur unique. Toutefois, l'ancienneté acquise auprès des précédents employeurs est assimilée à de l'ancienneté acquise auprès du nouvel employeur, en cas de transfert du contrat ou de nouveau contrat dans le cadre d'une réorganisation de services ou d'un transfert d'activités entre deux collectivités publiques ; s'agissant de la fonction publique de l'Etat, ce mécanisme vaut

également pour les agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels ou des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 distincts, continuent de pourvoir le même poste de travail que celui pour lequel ils ont été précédemment recrutés.

- **Les agents recrutés pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet ou non complet pourront bénéficier de cette mesure**, sous réserve qu'ils remplissent les conditions mentionnées ci-dessus et que leur contrat prévoit un service égal au moins à 70% d'un service à temps complet dans la fonction publique de l'Etat et à 50% dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les conditions dans lesquelles les services accomplis à temps incomplet ou non complet (et à temps partiel) sont assimilés à du temps complet sont précisées en annexe. Les agents recrutés sur des emplois à temps complet mais exerçant leurs fonctions à temps partiel seront quant à eux éligibles quelle que soit leur quotité de temps de travail.

## **1.2. L'obligation pour l'administration de proposer un CDI à la date de publication de la loi aux agents justifiant auprès d'elle d'une durée de service d'au moins six ans**

Le projet de loi prévoit, conformément au protocole, afin de sécuriser, dès la publication de la loi, la situation des agents contractuels, que l'administration sera tenue d'offrir à ses agents en CDD, le bénéfice d'un CDI, dès lors que ceux-ci ont exercé auprès d'elle au moins six années sur les huit dernières années, quels que soient le fondement juridique du contrat sur lequel ils ont été recrutés - dans la limite du champ d'application mentionné au 1.1 - et le niveau des fonctions qu'ils ont exercé au cours de cette période. Tous les agents remplissant ces conditions bénéficieront donc de la transformation de leur contrat à durée déterminée en CDI, prenant effet à la date de publication de la loi.

Sont ainsi concernés non seulement les agents recrutés pour répondre à des besoins permanents, mais également ceux recrutés pour des besoins temporaires (remplacement, besoin occasionnel, etc.), dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté susmentionnée.

Pour les agents recrutés sur des besoins temporaires, l'administration est tenue de leur proposer un nouveau contrat à durée indéterminée qui pourra le cas échéant prévoir la modification des fonctions des agents, de manière à les affecter sur un emploi permanent. Cet emploi devra toutefois relever du même niveau de responsabilités que l'emploi précédemment occupé.

L'ancienneté exigée sera réduite à 3 ans, sur une période de référence de 4 ans, pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi.

Ce dispositif permettra de régulariser la situation d'agents qui n'ont pu bénéficier d'un CDI en application de la loi du 26 juillet 2005 du fait d'une interruption de leur période d'emploi entre deux contrats ou d'un changement significatif de fonctions.

Il offrira également une réponse concrète aux situations de précarité rencontrées par certains agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires et dont les CDD, par définition conclus sur des durées courtes, ont été renouvelés à plusieurs reprises, sans donner lieu à la reconduction en CDI, compte tenu des dispositions régissant ces contrats

prévues par le statut général.

Il est de nature à répondre enfin à une attente particulière de certains agents contractuels qui, pour diverses raisons, ne pourront pas accéder aux recrutements réservés (ex : agents de nationalité extra-communautaire) ou ne le souhaiteront pas.

Les conditions d'éligibilité au dispositif sont également détaillées en annexe.

**1.3 Qu'il s'agisse de l'accès au dispositif de titularisation ou du CDI qui doivent être proposés aux agents contractuels remplissant les conditions mentionnées au 1.1 et 1.2, il importe de veiller à ne pas faire obstacle à l'obtention régulière par les agents des conditions d'ancienneté requise.**

A cet égard, je vous rappelle que les conditions dans lesquelles un contrat peut ne pas être renouvelé sont encadrées. Si formellement, la décision de non renouvellement d'un contrat n'a pas à être motivée, le juge administratif veille à ce qu'un motif d'intérêt général puisse justifier un tel non renouvellement et contrôle l'erreur manifeste d'appréciation des faits.

Toute décision de non renouvellement d'un contrat fondée sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier des dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et au CDI serait d'une part entachée de détournement de pouvoir et d'autre part contraire aux orientations du protocole.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un **congé de maternité n'interrompt pas la relation contractuelle** et que **la fin ou le non renouvellement d'un contrat en raison de l'état de grossesse d'un agent est illégal**.

Enfin, toute décision de licenciement doit être motivée par des faits matériellement établis.

**2. Le protocole prévoit ensuite diverses mesures permettant de clarifier pour l'avenir les cas de recours aux agents contractuels et les conditions de renouvellement de leurs contrats (AXE n°2 du protocole)**

Ces mesures visent à la fois, dans le prolongement de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels, à mieux spécifier les cas de recours au contrat, dans un souci de lisibilité et d'accessibilité du droit, et à encadrer les pratiques de renouvellement des contrats, notamment pour des besoins temporaires, pour prévenir la reconstitution de situations de précarité à l'avenir.

S'agissant des besoins temporaires de l'administration, le projet de loi prévoit, suite au protocole :

- **d'encadrer le recours au contrat pour vacance temporaire d'emploi**, actuellement prévu par la loi pour une durée maximum d'un an, **en subordonnant le renouvellement du contrat conclu sur ce fondement au caractère infructueux du recrutement d'un agent titulaire et en le limitant à une durée maximum d'un an** ; cette période d'emploi qui pourra donc être portée à l'avenir à 2 ans maximum doit permettre à l'administration de pourvoir son emploi dans les conditions de droit commun (organisation d'un concours, mutation, accueil en mobilité d'un fonctionnaire, etc.) ;

- **de préciser qu'en dehors du cas du remplacement et de la vacance temporaire d'emploi, il ne pourra être fait appel désormais à un agent contractuel, pour un besoin temporaire, qu'en cas « d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité »** (suppression des notions de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier »). Le protocole prévoit également d'harmoniser la durée maximale des contrats conclus sur ce fondement entre les trois versants de la fonction publique. Cette durée s'établira à **12 mois** (sur une période de référence de 18 mois) en cas d'accroissement temporaire d'activité et à **6 mois** (sur une période de référence de 12 mois) en cas d'accroissement saisonnier d'activité.

Afin de prévenir la reconstitution de situation de précarité, si nécessaire, les missions des corps et cadres d'emplois existants pourront faire l'objet d'adaptations particulières de manière à mieux prendre en compte des activités nouvelles ou nécessitant des compétences techniques nouvelles .

En outre, s'agissant des agents recrutés pour répondre à des besoins permanents, le projet de loi pris pour la mise en œuvre du protocole prévoit :

- **de supprimer la condition de « contrats successifs » pour l'accès au CDI** et de privilégier à l'avenir les deux critères : d'une part, l'exigence **d'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique** et, d'autre part, la condition **de durée de service de six ans auprès de la même administration**. Ainsi l'agent pourra changer de poste de travail en interne sans perdre le bénéfice de ses droits à cdi-sation ; de même, seront neutralisées les interruptions de la relation de travail entre deux contrats dès lors qu'elles n'excèdent pas trois mois ;
- **de permettre aux agents recrutés pour pourvoir un emploi permanent de faire valoir, dans le cadre de l'accès au CDI, l'ancienneté qu'ils ont éventuellement acquise antérieurement auprès de leur administration dans le cadre de contrats conclus pour un besoin à temps non complet ou pour des besoins temporaires** ; l'administration sera ainsi tenue de prendre en compte dans le délai de six ans mentionné au paragraphe précédent la durée des contrats conclus avec l'agent par exemple pour un besoin occasionnel ou saisonnier, ou encore pour assurer une vacance d'emploi non immédiatement pourvu par un fonctionnaire ou pour remplacer un fonctionnaire absent, dès lors qu'il s'agissait de pourvoir dans le cadre de ces contrats, des postes de travail de même catégorie hiérarchique ;
- **d'expérimenter dans la fonction publique d'Etat la possibilité de recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents qui ne peuvent être pourvus par des titulaires en l'absence de corps correspondant (activités nouvelles ou hautement spécialisées)**. Ces contrats ne peuvent être aujourd'hui conclus que pour une durée déterminée, fixée à 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse, et reconductibles, le cas échéant, en CDI au terme de 6 ans. Pendant une durée de 4 ans, les administrations et établissements publics de l'Etat auront donc le choix, au regard notamment de la nature des fonctions concernées et de la durée prévisionnelle de leur besoin, entre proposer un CDD ou un CDI à ces agents.

S'agissant de manière plus générale des cas de recours au contrat, le protocole prévoit :

- la **poursuite de la concertation** avec les partenaires sociaux sur les situations et les motifs pour lesquels il est recouru aujourd'hui au contrat pour pourvoir **des emplois de catégorie B** et, le cas échéant, pour envisager les réponses qui pourraient être apportées à ces difficultés de recrutement ;
- **L'ouverture d'une réflexion spécifique** dans un cadre interministériel, sur le recours au contrat dans les domaines de **l'enseignement supérieur, de la recherche et de la formation professionnelle, des projets informatiques, des fouilles archéologiques et la gestion des fonds européens** ou des subventions ;
- le **lancement d'une mission sur les établissements publics de l'Etat dérogeant**, en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 précitée ou de toute autre disposition législative, au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

S'agissant de la fonction publique territoriale, le protocole prévoit qu'un suivi particulier de la situation des lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude sera organisé dans le cadre du CSFPT.

Enfin, diverses mesures seront prises pour **renforcer le contrôle et le dialogue social en matière de recrutement et de conditions d'emploi d'agents contractuels**. Les services de contrôle et le contrôle de légalité seront mobilisés afin d'assurer le respect des nouvelles règles de recours au contrat et de renouvellement de contrat. Dans le prolongement des Accords de Bercy du 2 juin 2008 et de la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique, le rôle des comités techniques sera renforcé : ils seront notamment associés au suivi du recours aux agents contractuels dans le cadre de l'examen de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et devront débattre, dans le cadre de l'examen du bilan social, des recrutements contractuels opérés dans l'année ainsi que des conditions générales d'emploi et de rémunération des agents contractuels.

Sur la base d'un bilan des expérimentations en cours de type « registre d'entrées et de sorties » qui existent dans certaines administrations et d'un recueil des bonnes pratiques, les employeurs seront invités à engager un dialogue avec les organisations syndicales représentatives afin de convenir, dans le respect du caractère confidentiel des données nominatives, des conditions de mise en œuvre de ces registres.

Enfin, différents travaux statistiques seront conduits dans les prochains mois pour améliorer la connaissance de la situation des agents contractuels et son suivi dans les trois versants de la fonction publique.

### **3. Le protocole prévoit enfin l'amélioration des droits individuels et collectifs des agents contractuels et de leurs conditions d'emploi dans la fonction publique (Axe n°3 du protocole).**

Le protocole stipule que l'accès à l'emploi titulaire sera favorisé en renforçant les droits à l'évaluation et à la formation professionnelle des agents :

- **L'entretien professionnel sera progressivement étendu aux agents recrutés en CDD** d'une durée supérieure à un an et sur un besoin permanent ;

- Parallèlement, l'utilisation effective des nouveaux outils de formation professionnelle créés par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique sera mieux contrôlée.

S'agissant des droits sociaux et à rémunération des agents contractuels, le protocole prévoit :

- **L'ouverture d'une réflexion sur les composantes de la rémunération des agents contractuels**, sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées dans les trois versants de la fonction publique, afin d'objectiver le mode de rémunération des agents contractuels et d'harmoniser les pratiques ;
- **le lancement d'une mission consacrée à un état des lieux des politiques d'action sociale** dans les trois versants de la fonction publique, afin de faire bénéficier les agents contractuels des prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires ;
- **le renforcement** des garanties apportées aux agents contractuels s'agissant de leur **droit à participation et de leurs droits syndicaux** dans les trois versants de la fonction publique.

Enfin, s'agissant de la mobilité et des parcours professionnels, il prévoit la **possibilité pour l'administration de recruter directement en CDI un agent déjà titulaire d'un CDI dans une administration relevant de la même fonction publique qu'elle**, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. Il s'agit de maintenir le bénéfice de l'engagement à durée indéterminée, et non la conservation des autres stipulations du contrat (hors droits liés à l'ancienneté acquise), l'agent étant alors régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration.

**S'agissant de ces dispositions du protocole ainsi que celles de l'axe 2, il convient de préciser qu'elles pourront concerner des administrations et établissements publics qui emploient des agents contractuels dans des conditions dérogatoires au statut général des fonctionnaires. En effet, dès lors que les règles applicables à ces agents renvoient aux dispositions du statut général relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement ou aux décrets cadres relatifs aux agents contractuels des trois fonctions publiques (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat, décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale et décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels relevant de la fonction publique hospitalière), ils pourront bénéficier des améliorations apportées par ces textes.**

### III. Mise en œuvre du protocole

**La mise en œuvre du protocole requiert la publication d'un projet de loi et de plusieurs catégories de décrets d'application.**

Les dispositifs de titularisation et de CDI-sation mentionnés au 2.1 de la présente circulaire sont expressément prévus par le projet de loi d'application, de même que la modification

des titres II, III et IV du statut général s'agissant des nouvelles règles de recrutement et de renouvellement des contrats.

Seules les **dispositions relatives à la transformation des CDD en CDI (cf1.3), à l'encadrement du recours au contrat pour vacance temporaire d'emploi, à l'expérimentation du primo-recrutement en CDI** dans la fonction publique de l'Etat, aux **nouvelles règles d'accès au CDI et à la portabilité du CDI** par versant de la fonction publique seront **applicables immédiatement, dès la publication de la loi**. Votre attention est appelée sur le fait qu'à l'exception de l'expérimentation, elles seront également applicables **aux contrats en cours** à la date de publication de la loi.

A l'inverse, les **recrutements réservés** pour favoriser l'accès à l'emploi titulaire ne pourront être **organisés qu'après publication des décrets d'application afférents**.

**Dans les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, chaque administration ou établissement public est invité à dresser un état des lieux des personnels éligibles et à déterminer les modalités d'application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire en concertation avec les organisations syndicales.**

Il ne s'agit **pas d'établir une liste exhaustive ou nominative des agents** concernés **mais de fournir un ordre de grandeur, le plus précis possible par administration ou établissement et par corps, de la population potentiellement éligible** sur l'ensemble de la durée du dispositif.

Les directions des ressources humaines ministérielles devront faire parvenir à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) une synthèse de ces travaux pour leur département ministériel et les établissements publics sous leur tutelle avant le 31 octobre 2011.

Les modalités de remontée de l'information des établissements publics de la fonction publique hospitalière auprès de la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) feront l'objet d'une instruction particulière dans les prochaines semaines.

Il revient également aux administrations et établissements précités, sur la base de cet état des lieux et en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, **d'engager une concertation avec les organisations syndicales** sur les modalités concrètes d'application du dispositif, notamment sur :

- les corps concernés,
- les modes de recrutements organisés,
- le nombre de sessions,
- et le nombre d'emplois ouverts, en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.

Les corps seront déterminés à partir du recensement précis des missions exercées par les agents contractuels éligibles, et les modalités d'organisation du recrutement pourront être aménagées de façon à permettre aux agents de candidater à des corps leur permettant de valoriser effectivement leur expérience professionnelle antérieure.

**Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des**

**emplois et/ou des crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un emploi permanent.**

Sur la base de cette concertation avec les organisations syndicales représentatives, chaque ministère devra établir, en étroite coordination avec les services de la DGAFP, le projet de décret de titularisation pour les corps relevant de sa compétence. La DGAFP pilotera, quant à elle, les projets de texte relatifs aux corps à statut commun au niveau interministériel.

De la même façon, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et la DGOS sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de préparer, après concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, les projets de texte nécessaires pour l'ouverture des recrutements dans les deux autres versants de la fonction publique.

**Ces textes doivent être préparés et concertés de manière à être publiés de manière concomitante à la loi.**

S'agissant de la FPT, le projet de loi prévoit que la publication de ces décrets ouvrira un délai de trois mois aux collectivités territoriales et établissements publics locaux, pour présenter au comité technique un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation, assorti d'un programme pluriannuel de titularisation. Ce programme déterminera notamment les corps ou cadres d'emplois ouverts aux recrutements professionnalisés et, pour ces derniers, le nombre de postes offerts à chacune des sessions ouvertes.

Les collectivités et établissements publics territoriaux sont invités à anticiper le travail qui devra être réalisé à cette occasion. Notamment, ils peuvent utilement, pour leur propre compte, engager, dès à présent le travail de recensement des agents éligibles, ainsi que la concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau des comités techniques compétents, afin de préparer la définition du programme pluriannuel de titularisation précité.

**Parallèlement seront préparés et soumis à la concertation les projets de texte modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986**, relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat, **le décret n°88-145 du 15 février 1988** relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale et **le décret n°91-155 du 6 février 1991** relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels relevant de la fonction publique hospitalière. Seront également élaborés des contrats types pour chacun des cas de recours dont les stipulations devront être reprises par les administrations.

Enfin, s'agissant des mesures pour lesquelles la concertation doit se poursuivre sur la base des conclusions d'une mission ou d'un bilan, seront lancés dès les prochaines semaines les travaux relatifs :

- aux **établissements publics de l'Etat dits dérogatoires** dans le cadre d'une mission confiée conjointement à l'Inspection générale de l'administration, l'Inspection générale des affaires sociales et le Contrôle général économique et financier ;

- à la **création et au financement d'une indemnité de fin de contrat**, dans le cadre d'une mission confiée à l'Inspection générale des finances.

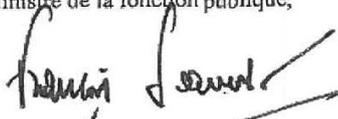
S'agissant de la situation des **agents contractuels en Outre-mer**, la DGAFP est chargée de piloter, en étroite coordination avec la DGEOM, la DB, la DGCL et la DGOS, un groupe de travail avec les partenaires sociaux dans les prochaines semaines afin d'identifier les réponses adaptées pouvant être apportées aux situations spécifiques parfois constatées localement.

\* \* \*

Le Gouvernement attache le plus grand prix à l'aboutissement de la lutte engagée contre la précarité dans la fonction publique. Votre contribution est indispensable à la satisfaction de cet engagement et, au-delà, à la conduite de la réforme des conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique. Vous veillerez à ce que le plus grand nombre d'agents contractuels bénéficie de l'ouverture de voies d'accès spécifiques à l'emploi de titulaire. A moyen terme, il est essentiel que vous réexaminiez vos pratiques de gestion au regard des nouvelles règles de recrutement, de renouvellement des contrats et d'emploi prévues par le protocole.

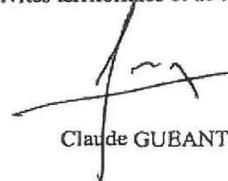
La DGAFP (bureau B8), la DGCL (sous direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale) et la DGOS (sous-direction des ressources humaines du système de santé) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur le protocole et ses projets de textes d'application ou pour toute difficulté que vous rencontrerez dans l'application de cette circulaire.

Le ministre de la fonction publique,



François SAUVADET

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des  
collectivités territoriales et de l'immigration,



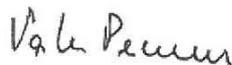
Claude GUBANT

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,



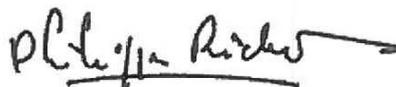
Xavier BERTRAND

La ministre du budget, des comptes publics et  
de la réforme de l'Etat, porte-parole du  
Gouvernement,



Valérie PECRESSE

Le ministre auprès du ministre de l'intérieur, de  
l'outre-mer, des collectivités territoriales et de  
l'immigration, chargé des collectivités territoriales,



Philippe RICHERT

La secrétaire d'Etat auprès du ministre du  
travail, de l'emploi et de la santé, chargée de la  
santé,



Nora BERRA

### Annexe 1

#### Critères prévus par le protocole et le projet de loi d'application pour l'éligibilité aux dispositifs de titularisation et de cdi-sation

	Titularisation	Cdi-sation
<b>Fondement juridique du contrat</b>	Etre recruté sur le fondement : - de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 (FPE) - du quatrième, cinquième ou du sixième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (FPT)	Etre recruté sur le fondement : - du dernier alinéa de l'article 3, de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 (FPE)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 (FPH) ;</li> <li>- du I des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (respectivement FPE et FPT)</li> </ul> <p>OU</p> <p>Remplir les conditions pour bénéficier d'un nouveau contrat en CDI en application du dispositif de CDI-sation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (FPT)</li> <li>- de l'article 9 ou de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 (FPH)</li> </ul>
<b>Date d'appréciation de la condition d'exercice des fonctions ou du bénéfice d'un congé (maladie, maternité, convenances personnelles, etc)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre en fonction le 31 mars 2011</li> <li>- par dérogation les agents employés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 et dont le contrat prend fin pendant cette période sont également concernés s'ils remplissent les autres conditions</li> </ul>	- Etre en fonction à la date de publication de la loi
<b>Nature de l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi permanent à temps complet</li> <li>- Emploi permanent à temps non complet ou incomplet sous réserve que la durée de service fixée par le contrat soit au moins égale à 70% d'un temps complet dans la FPE et 50% dans la FPT et la FPH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi permanent à temps complet ou à temps non complet ou incomplet</li> <li>- Emploi temporaire (occasionnel ou saisonnier)</li> </ul>
<b>Durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CDI obtenu avant la publication de la loi</li> <li>- CDD transformé à la date de publication de la loi en CDI</li> <li>- CDD remplissant les conditions d'ancienneté exigée</li> </ul>	- CDD remplissant les conditions d'ancienneté
<b>Ancienneté de service exigée pour les CDD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les agents en CDI avant la publication de la loi et pour les agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de CDI-sation à la date de publication de la loi : aucune autre ancienneté de service requise que celle nécessaire au passage en CDI ;</li> <li>- pour les agents en CDD (ne bénéficiant pas du dispositif de CDI-sation) : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ancienneté minimum de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès du département ministériel, de l'autorité administrative ou de l'EP de l'Etat, de la collectivité territoriale ou de l'EP territorial, de l'EP hospitalier qui emploie les agents au 31 mars 2011 (ou les a employés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 pour ceux dont le contrat a cessé durant cette période)</li> <li>2. dont au moins deux ans (en ETP) des quatre années, doivent avoir été accomplies avant le</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ancienneté minimum de 6 ans de services publics effectifs auprès du département ministériel, de l'autorité administrative ou de l'EP de l'Etat, de la collectivité territoriale ou de l'EP territorial, de l'EP hospitalier, où ils exercent leurs fonctions à la date de publication de la loi</li> <li>- par dérogation pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi, cette ancienneté est réduite au minimum de 3 ans de services publics effectifs</li> </ul>

	31 mars 2011	
<b>Période au cours de laquelle l'ancienneté doit avoir été acquise</b>	<p>Les 4 années doivent avoir été accomplies : -- --soit <u>au cours des six années précédant le 31 mars 2011</u> (soit au plus tôt le 31 mars 2005) -soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé ;</p> <p>Les 2 années qui doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011 doivent l'avoir été au cours <u>des 4 années précédant le 31 mars 2011.</u> (soit au plus tôt le 31 mars 2007)</p>	<p>Les 6 années doivent avoir été accomplies au cours <u>des 8 années précédant la date de publication de la loi</u> ;</p> <p>Pour les agents âgés de plus de 55 ans, les 3 années doivent avoir été accomplies <u>au cours des 4 années précédant la publication de la loi</u></p>
<b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de la quotité de temps de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une durée supérieure ou égale à un mi temps sont assimilés à des services à temps complet =&gt; ancienneté exigée est de 4 ans</li> <li>- Les services accomplis à temps incomplet ou à temps non complet correspondant à une durée inférieure au mi temps sont assimilés aux trois quarts du temps plein.</li> </ul> <p><i>Exemple : un agent sera éligible s'il a travaillé pendant 5 ans et 4 mois à 50 %</i></p>	- la durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein ;
<b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de l'effectivité des services</b>	La condition d'effectivité des services conduit à exclure de la période d'appréciation des services les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (exemple congé parental et congé pour convenances personnelles)	La condition d'effectivité des services conduit à exclure de la période d'appréciation des services les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (exemple congé parental et congé pour convenances personnelles)
<b>Mode de décompte de l'ancienneté dans le cas d'un changement d'employeur</b>	<p>-Les 4 années d'ancienneté doivent avoir été accomplies auprès du même employeur défini dans les conditions rappelées ci-dessus.</p> <p>-Toutefois, en cas de changement d'employeurs du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux administrations, l'ancienneté acquise auprès des employeurs successifs est prise en compte.</p>	<p>-Les 6 années d'ancienneté doivent avoir été accomplies auprès du même employeur défini dans les conditions rappelées ci-dessus.</p> <p>-Toutefois, en cas de changement d'employeurs du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux administrations, l'ancienneté acquise auprès des employeurs successifs est prise en compte.</p>



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS,  
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE  
L'ETAT

**Protocole d'accord du 31 mars 2011 portant  
sécurisation des parcours professionnels des  
agents contractuels dans les trois versants de la  
fonction publique : accès à l'emploi titulaire et  
amélioration des conditions d'emploi.**

**Protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi.**

L'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière constitue un principe fondamental de notre statut général que le Gouvernement entend réaffirmer auprès des employeurs publics.

Ce statut général ne saurait être source de précarité : les employeurs publics sont tenus de faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents contractuels dans le respect des dispositions statutaires.

Conformément aux orientations définies par le Président de la République en janvier 2010, et dans le prolongement de la concertation organisée avec les organisations syndicales représentatives et en tenant compte des demandes exprimées par elles dans ce cadre, le Gouvernement s'engage à favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels et à mieux prévenir pour l'avenir les situations de précarité dans les trois versants de la fonction publique.

Au-delà, il convient de reconnaître la contribution que ces agents apportent à l'exécution du service public, de garantir l'effectivité de leurs droits individuels et collectifs et de leur offrir des parcours professionnels sécurisés dans la fonction publique.

C'est dans cet esprit que le Gouvernement a conduit dans le cadre de l'agenda social 2010 une négociation avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers au terme de laquelle les orientations suivantes sont proposées :

- Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire de ces agents ;
- Prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir notamment en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de leur renouvellement ;
- Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

Un grand nombre de mesures nécessitant pour leur mise en œuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement au printemps 2011.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique.

## **Sommaire :**

Axe 1 : Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire

Axe 2 : Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats

Axe 3 : Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emplois dans la fonction publique

- Mise en œuvre du protocole

- Annexe : Cahier des charges « Améliorer la connaissance statistique des agents non titulaires »

**Axe 1 : Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire**

Les dispositions du présent axe s'appliquent aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, bénéficiaires d'un contrat de droit public à durée indéterminée ou déterminée, quels que soient le support budgétaire de leur emploi et les modalités de leur rémunération et la catégorie d'assimilation avec des fonctionnaires (catégorie A, B ou C) qui ont été :

- soit recrutés pour pourvoir des emplois permanents en l'absence de corps ou de cadres d'emplois correspondant, ou en raison de la nature des fonctions ou du besoin du service, à l'exception de ceux qui sont recrutés sur des emplois qui, du fait de leurs caractéristiques particulières, sont soustraits par la loi à la règle de l'occupation par des fonctionnaires,
- soit recrutés pour des besoins à temps non complet ou incomplet,
- soit recrutés pour des besoins temporaires, qu'il s'agisse d'un remplacement ou d'une vacance temporaire d'emploi ou d'un besoin occasionnel ou saisonnier dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur.

**Conformément à l'engagement pris par le Président de la République, un dispositif d'accès à l'emploi titulaire sera mis en place pour favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.**

**L'accès à ce dispositif doit s'inscrire dans le respect du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et du principe du concours comme voie d'accès à la fonction publique.**

Pourront bénéficier du dispositif spécifique de titularisation :

1° les agents contractuels en CDI à la date de la publication de la loi ;

2° les agents contractuels en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI en application du dispositif ci-dessous;

3° les agents contractuels en CDD recrutés sur emplois permanents à la date de signature du présent protocole. Ces agents devront justifier à la date du concours spécifique ou de l'examen professionnel d'une ancienneté de service effectif auprès de leur employeur d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans, dont deux années au moins réalisées antérieurement à la date du présent protocole.

Pour être éligibles au dispositif, les agents contractuels devront, à la date de signature du protocole, être en fonctions ou en congés au sens des décrets cadres relatifs aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique et exercer des fonctions à temps complet.

En outre, pourront également bénéficier de ce dispositif les agents en CDI et en CDD employés sur des emplois permanents impliquant un service à temps

incomplet ou non complet sous réserve que leur contrat en cours à la date de signature du protocole prévoit un service égal au taux maximum autorisé dans chacun des versants de la fonction publique.

Toutefois, les agents contractuels qui remplissent les conditions mentionnées au 3° ci-dessus et qui ont été en fonction entre le 1er janvier 2011 et la date de signature du présent protocole, sont également admis à se présenter au dispositif spécifique de titularisation.

**Des voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire seront spécialement ouvertes pour ces agents dans les administrations et établissements publics de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.**

En s'appuyant sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), ces voies d'accès auront pour objet d'apprécier l'expérience professionnelle acquise par les agents concernés. Ainsi, hormis le cas des professions réglementées, la condition de diplôme ne sera pas exigée.

Les emplois offerts au titre du dispositif de titularisation pourront être pourvus soit par la voie de concours professionnalisés soit par celle d'examens professionnels spécifiques dans des conditions déterminées dans chaque versant de la fonction publique et, pour l'Etat dans chaque ministère, après concertation avec les organisations syndicales représentatives.

S'agissant des personnels occupant des emplois correspondant au premier grade de la catégorie C accessible sans concours, des recrutements sans concours seront spécialement ouverts pour permettre à ces agents de basculer dans les meilleurs délais vers l'emploi titulaire.

Enfin, le recours aux dispositifs de droit commun (concours interne, recrutement sur titres, etc.) pourra être envisagé au bénéfice de certaines catégories d'emploi dans des conditions permettant de préserver les voies de promotion interne des fonctionnaires.

Les agents ne pourront se présenter à la sélection donnant accès à un corps ou cadre d'emplois que dans la mesure où ils auront exercé en tant qu'agent contractuel des missions de niveau au moins équivalent à celles qui sont définies par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois concerné.

Les conditions de reclassement des lauréats de ces concours seront alignées sur les règles applicables aux contractuels lauréats des concours de droit commun.

**Ces voies d'accès à l'emploi titulaire pourront être ouvertes pendant quatre ans à compter de la publication de la loi.**

Dès la signature du présent protocole, les employeurs publics dresseront un état des lieux des personnels éligibles au dispositif de titularisation et détermineront, en

étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, les corps et cadres d'emplois concernés ainsi que les modes de sélection retenus et le nombre de sessions ouvertes en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Ils fixeront également le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection sur la durée du dispositif (4 ans), afin que cette prévision tienne compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.

Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois et/ ou crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un poste. Les lauréats de ces modes de sélection seront nommés et affectés dans des conditions identiques à celles applicables aux lauréats des concours de droit commun.

Les modalités pratiques d'application du dispositif de titularisation feront l'objet d'un rapport annuel devant les comités techniques compétents. Les agents en seront également informés par tous moyens.

Ces rapports seront adressés au ministre de la fonction publique aux fins d'établir un bilan annuel de la mise en place du dispositif, présenté et débattu dans le cadre du comité de suivi du présent accord.

**Dans l'attente de la mise en place du dispositif de titularisation, et afin de sécuriser la situation professionnelle des agents, seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD des agents contractuels** qui, à cette date :

- 1° assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent,
- 2° auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la fonction publique de l'Etat, ou du même employeur pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière,
- 3° depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans).

Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.

Les agents ayant changé d'employeur à l'occasion d'une fusion ou d'une réorganisation de services, d'un changement de périmètre ministériel, d'un transfert d'activités entre deux collectivités publiques ou, qui bien que rémunérés par des employeurs successifs, sont sur le même emploi permanent conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise auprès du précédent employeur en vue de la transformation automatique du CDD en CDI à la date de publication de la loi.

Le Gouvernement donnera toutes directives aux employeurs publics de l'Etat, territoriaux et hospitaliers pour que l'appréciation des conditions d'ancienneté des personnels susceptibles de bénéficier de ce dispositif de cdi-sation se fasse dans l'intérêt des agents.

Cette mesure apportera une première réponse pour tous les agents employés durablement par le même employeur public, quelles que soient la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent et la nature du besoin pour lequel ils ont été initialement recrutés. Elle est par ailleurs indispensable pour sécuriser la situation des agents qui ne peuvent pas accéder à l'emploi titulaire (notamment les ressortissants extracommunautaires) ou ne souhaitent pas y accéder.

Enfin, au regard des trois axes de travail abordés dans le présent protocole, la situation des départements d'Outre-mer fera l'objet d'une expertise afin d'apporter les réponses adaptées aux situations particulières que connaissent les agents contractuels des trois versants dans ces départements.

**Axe 2 : Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats**

Pour éviter la reconstitution de situations de précarité, une action volontaire et continue est nécessaire.

Cette action doit s'appuyer sur le développement par les employeurs publics de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC/GPMC – Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences) et sur l'utilisation effective des outils statutaires ou de gestion permettant de favoriser l'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents vacants.

S'agissant du remplacement de fonctionnaires absents, dès lors que ces remplacements correspondent à un besoin prévisible et constant, il convient d'utiliser l'ensemble des outils offerts par le statut général en ayant recours en premier lieu aux agents titulaires tant à la FPE, à la FPH qu'à la FPT.

S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale, une amélioration effective doit être apportée à la situation des lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude. Un suivi particulier sera organisé à cet effet dans le cadre du CSFPT. En outre, le recours par les collectivités qui le souhaitent aux services des centres de gestion pour pourvoir les postes momentanément vacants sera encouragé.

L'encadrement des conditions de recours aux contractuels passe également par l'adaptation des procédures de recrutement et de gestion des contrats des agents contractuels.

***a) Clarifier le cadre juridique du recrutement des agents contractuels et du renouvellement de leurs contrats***

Les conditions de recrutement des agents contractuels et de renouvellement de leurs contrats sont aujourd'hui insuffisamment définies par les textes et souvent méconnues, parfois non respectées.

Dans la fonction publique territoriale, les procédures de déclaration de vacance d'emploi sont organisées par la loi. Il est proposé d'harmoniser les règles applicables en la matière entre les trois versants de la fonction publique et de renforcer l'obligation de publicité des emplois permanents vacants en mobilisant tous les outils appropriés (bourses interministérielle, ministérielles et locales, « HOSPIMOB », CNFPT et CDG...)

La transparence de la procédure de recrutement permettra de mieux justifier les cas de recours au contrat prévus par la loi, en particulier au vu du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire, et d'assurer une plus grande diffusion des offres d'emplois.

Dans le respect des principes de non discrimination posés par le statut général et

rappelés par la charte pour la promotion de l'égalité, les critères et les procédures de sélection des agents contractuels seront davantage formalisés.

Les règles applicables en matière d'établissement et de conclusion de contrat seront rappelées, telles que l'obligation d'un contrat écrit et les mentions des clauses obligatoires. Des contrats-types seront élaborés pour chacun des cas de recours au contrat. Les employeurs publics veilleront à se mettre en conformité avec ces obligations dans les meilleurs délais et au plus tard lors du renouvellement du contrat des agents.

Il sera également précisé, par voie de circulaire, parmi les clauses du contrat, celles qui doivent être considérées comme des clauses substantielles ou dont la modification conduit à une modification substantielle du contrat.

Sera par ailleurs clarifié le cadre juridique 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, de même que les voies de recours des agents contractuels en la matière, seront également renforcées et précisées.

L'attention des employeurs publics sera tout particulièrement appelée sur la situation des agents en état de grossesse (interdiction du licenciement sauf pour faute lourde, illégalité du non renouvellement prononcé en raison de l'état de grossesse) et sur la nature du congé de maternité (congé rémunéré de droit pour les agents sous réserve des conditions d'ancienneté, illégalité de l'interruption du contrat le temps du congé de maternité avant sa poursuite ou son renouvellement).

Enfin, les garanties apportées aux agents contractuels concernés par des réorganisations de service (changement de périmètre ministériels, RéATE, etc.) seront renforcées et explicitées, notamment pour préciser les règles relatives au maintien des clauses substantielles des contrats des agents lors d'un changement d'employeur lié à un transfert d'activités.

### ***b) Mieux spécifier les cas de recours aux agents non titulaires dans le statut général***

Aux termes des lois statutaires, des agents contractuels ne peuvent être recrutés que par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents des administrations par des fonctionnaires ou pour répondre à des besoins temporaires et dans des conditions limitativement énumérées par la loi.

En outre, un examen particulier sera fait en liaison avec les employeurs pour étudier les conditions dans lesquelles les missions des corps et cadres d'emplois pourraient faire l'objet d'adaptations de manière à mieux prendre en compte des activités nouvelles ou nécessitant des compétences techniques nouvelles.

Les conditions légales de recours au contrat prévues par le statut général, fondées sur les notions de « nature de fonctions » et de « besoins du service » pour les emplois du niveau de la catégorie A ou de « besoins occasionnels ou saisonniers », ne permettent pas d'identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non titulaire et peuvent de ce fait donner lieu à des pratiques abusives. Il convient de rendre au dispositif sa lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs publics et sa cohérence d'ensemble.

**D'une part, le recours au contrat pour pourvoir certains emplois permanents doit faire l'objet d'un réexamen.**

Pour ces emplois, deux cas de recours sont aujourd'hui prévus par le statut général :

- un recrutement pour des emplois de catégorie A, B et C en l'absence de corps ou cadre d'emplois correspondant ;
- un recrutement pour des emplois de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Dans les deux cas, les contrats conclus sont d'une durée maximum de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse, avant, le cas échéant, en cas de contrats successifs d'être reconduits en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans.

Il est proposé de clarifier la notion de « nature des fonctions » en précisant que le recrutement contractuel pour ces emplois ne peut être justifié que du fait des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou par le caractère nouveau de l'activité qu'il s'agit pour l'employeur de prendre en charge.

Compte tenu de l'importance des recrutements de contractuels opérés sur des emplois de catégorie B, en concertation avec les organisations syndicales, un travail sera mené sur la situation de cette catégorie et sur les motifs de recrutement pour envisager les réponses qui pourraient être apportées.

Enfin, en concertation avec les organisations syndicales, une réflexion sera conduite pour examiner si les règles actuelles qui régissent l'emploi contractuel sont adaptées aux domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la formation professionnelle, des projets informatiques et des fouilles archéologiques.

Par ailleurs, dès lors que des emplois permanents compte tenu des compétences qu'ils requièrent ne peuvent être occupés par des fonctionnaires en l'absence de corps ou de cadres d'emplois, il sera envisagé que les agents puissent être recrutés directement en CDI. Dans un premier temps, une expérimentation sera conduite à l'Etat sur les emplois relevant de l'article 4.1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Sur la base du bilan de cette expérimentation, il pourra être envisagé l'extension de ce dispositif à la FPT.

Ainsi, comme cela existe déjà dans la fonction publique hospitalière, le recrutement sur ces emplois permanents pourra s'opérer soit dans le cadre d'un CDI soit dans le cadre d'un CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable, le cas échéant, en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans.

Les conditions de recrutement en CDI des agents à temps non complet ou

incomplet seront également harmonisées d'une fonction publique à l'autre.

Par ailleurs, s'agissant des agents recrutés sur des emplois permanents des établissements publics administratifs de l'Etat soustraits à la règle de l'occupation par des fonctionnaires, une réflexion sera ouverte à l'issue d'une mission diligentée en 2011, pour réexaminer la portée des dérogations consenties par voie réglementaire, en concertation avec les ministères intéressés, à partir d'une analyse objective des missions ou des qualifications particulières propres à ces établissements, en concertation avec les organisations syndicales.

Enfin, à compter de la signature du présent protocole, l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) sera invité à ne plus conclure de contrats d'activité. Le dispositif d'expérimentation prévu par la loi du 17 février 2009 sera abrogé.

**D'autre part, seront strictement encadrées les modalités de renouvellement des contrats conclus pour des besoins temporaires.**

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a harmonisé dans les trois versants de la fonction publique le recours aux agents contractuels pour le **remplacement d'un fonctionnaire** absent ou la vacance temporaire d'emploi (recrutement d'une durée maximum d'un an pour des emplois de catégories A, B et C).

**S'agissant de la vacance temporaire d'emploi**, la durée d'un an maximum autorisée peut parfois être insuffisante pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire jusqu'à son terme, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité.

Afin d'éviter qu'en pratique ce nouveau cas de recours ne conduise à des renouvellements sans fin de CDD de courte durée, le statut général prévoira la possibilité d'un renouvellement du contrat, à son terme, mais dans des conditions strictement encadrées :

- en préalable, la notion de vacance temporaire d'emploi sera plus précisément définie ;
- un seul renouvellement de contrat sera autorisé ;
- la durée de ce renouvellement ne pourra excéder un an ;
- l'employeur devra justifier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un agent titulaire pour pouvoir renouveler le contrat conclu avec l'agent ou pour conclure un nouveau contrat avec un autre agent pour pourvoir ce même emploi.

**S'agissant des autres besoins temporaires**, les notions « d'accroissement saisonnier d'activité » et d'« accroissement temporaire d'activité » remplaceront les notions peu lisibles tant pour les agents que pour les employeurs de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier ». Ces notions seront explicitées par voie de circulaire, à partir d'une illustration des situations correspondant à chaque type de besoins.

Les durées maximales de contrats autorisées pour ces besoins seront également harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ainsi la durée maximale des contrats conclus sur ce fondement sera de 6 mois (sur une période de 12 mois de référence) pour l'accroissement saisonnier d'activité et de 12 mois (sur une période de 18 mois de référence) pour l'accroissement temporaire d'activité.

En outre, ces contrats ne pourront plus être renouvelés que dans la limite des durées maximales autorisées susmentionnées afin d'éviter les pratiques de renouvellement abusif de ces CDD, notamment des CDD de très courte durée (inférieure ou égale à un mois).

Pour la fonction publique territoriale, il conviendra de conforter le rôle des centres de gestion en proposant la généralisation de la mise à disposition des collectivités qui le demandent, des fonctionnaires en vue de pourvoir un emploi permanent momentanément vacant.

### ***c) Clarifier les conditions de reconduction d'un CDD en CDI***

Sans préjudice des possibilités nouvelles ouvertes en matière de primo-recrutement en CDI sur certains emplois permanents (cf. supra), les modalités de reconduction des CDD en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans seront assouplies.

Source d'interprétations divergentes, la notion de contrats successifs sera supprimée au profit d'une clarification des cas dans lesquels la reconduction du contrat en CDI est obligatoire.

Désormais, la reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même niveau hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès du même employeur au cours de la période des 6 ans ne fera pas perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation.

Par ailleurs, les interruptions de contrat inférieures à trois mois par an ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

En outre, sera mis en place un dispositif de portabilité de l'ancienneté acquise auprès d'un même employeur en vue de la perspective de cdi-sation : tout contrat sur des fonctions de même niveau auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH sera pris en compte pour l'accès au CDI d'un agent recruté pour répondre à un besoin permanent, quel que soit le fondement juridique des contrats antérieurement conclus.

La transformation automatique du CDD en CDI sera garantie par la loi dès lors que la relation de travail, d'un commun accord, se poursuit et que les conditions d'ancienneté requises sont remplies.

#### **d) Mettre en place les conditions d'un meilleur contrôle et d'un dialogue social de qualité en matière de recrutement et d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique**

Le contrôle du recrutement et des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique résulte de l'action combinée et coordonnée d'une pluralité des dispositifs allant du contrôle de légalité au rôle des représentants du personnel en passant par le contrôle financier, l'instauration de contrats type, la production d'éléments statistiques, la mobilisation des instances paritaires, le renforcement du contenu des bilans sociaux.

##### **o Mobiliser les corps de contrôle et le contrôle de légalité pour assurer l'application effective des règles de recours au contrat**

Les nouvelles règles relatives au recours au contrat, au contenu de ces contrats et aux conditions de leur renouvellement seront précisées par voie de circulaire commune aux trois versants de la fonction publique de manière à favoriser leur appropriation par les employeurs publics.

Au-delà, l'attention des autorités chargées du contrôle de légalité pour la fonction publique territoriale, ainsi que du contrôle budgétaire et financier et des corps de contrôle pour les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, sera appelée sur la nécessité de veiller au respect de ces nouvelles règles et de développer une politique de contrôle différenciée en fonction des pratiques et des types de contrats conclus par les employeurs.

##### **o Conforter le rôle des comités techniques en matière de recrutement et de conditions d'emploi des agents contractuels**

La généralisation de l'élection de ces instances dans les trois versants de la fonction publique les confortera comme lieux de dialogue social sur l'appartenance à une même collectivité de travail de l'ensemble des agents, sur l'organisation des services et, plus spécifiquement, sur les questions liées au recrutement et aux conditions d'emploi des agents contractuels.

Les comités techniques seront associés au suivi du recours aux agents contractuels au sein des administrations, collectivités et établissements qu'ils représentent dans le cadre de l'examen de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, tel que prévu par les nouveaux textes relatifs à ces instances (notamment identification des emplois durablement vacants ou des emplois requérant des compétences spécialisées). Ils veilleront, dans le cadre de leurs nouvelles compétences en matière de lutte contre les discriminations, aux modalités particulières de recrutement et d'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.

En outre, les comités techniques devront débattre, lors de l'examen du bilan social, des recrutements contractuels opérés dans l'année, ainsi que des conditions générales d'emploi et de rémunération des agents contractuels. A cet effet, le contenu du bilan social sera précisé et harmonisé entre les trois versants de la fonction publique, en matière de suivi de l'emploi contractuel.

Enfin, sur la base d'un bilan des expérimentations en cours de type « registre d'entrées et de sorties » qui existent dans certaines administrations et d'un recueil des bonnes pratiques, les employeurs seront invités à engager un dialogue avec les organisations syndicales représentatives afin de convenir dans le respect du caractère confidentiel des données nominatives des conditions de mise en œuvre de ces registres.

#### **o Améliorer le système d'information et de suivi statistique**

Sur la base du cahier des charges joint en annexe, un programme de travail sera élaboré, en étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, de manière à enrichir les données statistiques disponibles pour un meilleur suivi des populations. Ce suivi devra avoir lieu au niveau de chaque ministère, au niveau interministériel et au niveau de chaque fonction publique. La restitution des travaux statistiques pourra se faire progressivement à compter de juillet 2011.

Au sein du Conseil commun de la fonction publique, sans préjudice des travaux statistiques conduits par les autres CSFP, la formation spécialisée dédiée à l'emploi public sera tout particulièrement chargée d'examiner les travaux ainsi conduits et de débattre sur les problématiques communes relatives à l'évolution de la situation des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

**Axe 3 : Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emplois dans la fonction publique**

Il convient de poursuivre le processus d'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.

***a) Favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et formation professionnelle des agents contractuels***

Il convient d'améliorer l'information et la formation des agents contractuels s'agissant de la préparation des concours de la fonction publique.

A cet effet, tous les agents recrutés pour un besoin permanent devront pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant des fonctions comparables. Celui-ci sera ainsi généralisé au bénéfice de tous les agents titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an et non plus réservé aux seuls agents en CDI. Il devra notamment permettre d'échanger avec les agents sur leurs besoins de formation notamment dans la perspective d'une préparation aux concours d'accès à l'emploi titulaire.

S'agissant de la formation professionnelle, au-delà des garanties juridiques consacrées par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et ses textes d'application, il s'agit désormais de s'assurer de l'utilisation effective des nouveaux outils (DIF, bilan de compétence, période de professionnalisation, etc.) par les employeurs publics et de l'information des agents sur leur droit.

L'accent doit tout particulièrement être mis sur la formation post-recrutement et d'adaptation à l'emploi et sur la préparation aux concours de la fonction publique.

Enfin, de manière plus générale, les employeurs publics doivent poursuivre leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la fonction publique, notamment en développant le recours à la RAEP et en mobilisant le recrutement sans concours en catégorie C.

***b) Améliorer les droits à rémunération et les droits sociaux des agents contractuels en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires***

**Il conviendra en premier lieu d'objectiver le mode de rémunération des agents contractuels, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques.**

Une réflexion sera engagée, dès 2011, sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées dans les trois versants de la fonction publique pour examiner les conditions dans lesquelles la prise en compte de critères objectifs et harmonisés entre les trois versants de la fonction publique pourrait clarifier la détermination des composantes de la rémunération des non-titulaires. Ces critères reposeraient sur la qualification requise pour le poste, l'ancienneté de service, la nature des fonctions exercées, et la manière de servir ou les résultats des agents appréciés dans les

mêmes conditions que les titulaires exerçant des fonctions comparables.

Au-delà de la question des composantes de la rémunération des contractuels, ce travail sera prolongé par l'élaboration d'une doctrine de fixation et d'évolution des rémunérations des contractuels comportant un encadrement de la rémunération pour un emploi donné ainsi que des règles d'évolution périodique.

Les employeurs veilleront par ailleurs à accorder une attention particulière à l'évolution de la rémunération des personnels recrutés pour des besoins saisonniers.

**Les agents contractuels ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.** Au-delà des garanties apportées par les textes, une mission sera conduite en 2011 afin d'établir un état des lieux des politiques conduites en matière d'action sociale dans les trois versants de la fonction publique et du public concerné. La mission examinera en particulier la situation des agents affectés dans des établissements publics de l'Etat.

En matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence, compte tenu de la spécificité de la situation des agents contractuels, un examen comparatif avec la situation des titulaires sera établi afin de déterminer si les différences observées se justifient.

**Par ailleurs, les employeurs publics mettront tout en œuvre pour améliorer les délais d'indemnisation du chômage des agents qui quittent l'administration.** A cette fin, les employeurs publics étudieront les conditions dans lesquelles la gestion du risque chômage pourrait être professionnalisée, notamment dans le cadre de délégation de gestion avec Pôle emploi ou de l'affiliation au régime d'assurance chômage. S'agissant de l'Etat, une convention de gestion avec Pôle emploi sera étudiée dès 2011.

Les conditions de validation des périodes de chômage indemnisé au titre de la retraite complémentaire seront examinées selon que l'employeur est en auto assurance ou non.

Le ministère de la fonction publique s'engage après chaque nouvelle convention UNEDIC à élaborer une circulaire d'application pour les employeurs publics.

Enfin, une mission sera diligentée sur les conditions dans lesquelles pourrait être mise en place et financée une indemnité de fin de contrat au profit des agents recrutés sur des besoins temporaires en tenant compte des spécificités du recours au contrat dans la fonction publique.

### *c) Garantir la représentation des agents contractuels*

La généralisation dans la fonction publique d'Etat du principe de l'élection des comités techniques permettra, à compter de 2011, aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat d'être systématiquement électeurs et éligibles à ces instances, à l'instar des règles applicables dans la FPT et la FPH.

S'agissant des questions individuelles, il convient, trois ans après leur généralisation, de dresser le bilan des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'Etat. Sur la base de ce bilan, pourront être adaptées les règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de ces instances, de manière à améliorer le dialogue social sur ces questions et à harmoniser les règles applicables d'une administration à l'autre.

Ce bilan doit également permettre de nourrir la réflexion sur la mise en place d'instances susceptibles d'examiner les questions individuelles des agents contractuels dans les deux autres versants de la fonction publique, dans des conditions garantissant à ces agents des protections équivalentes à celles garantis aux agents de l'Etat.

Enfin, la concertation « droits et moyens syndicaux » ouverte dans le cadre de la mise en œuvre des accords de Bercy veillera à examiner toute proposition permettant de conforter les droits et les moyens syndicaux des agents contractuels à l'avenir.

***d) Faire évoluer les conditions de mobilité des agents contractuels en CDI dans une logique de parcours professionnels***

La mise à disposition comme le congé de mobilité ont été introduits à partir de 2007 pour permettre aux agents contractuels en CDI d'effectuer une mobilité tout en conservant le bénéfice de leur engagement à durée indéterminée avec leur employeur d'origine. Cependant, le lien maintenu avec l'employeur d'origine est assez largement artificiel et les collectivités publiques rencontrent souvent des difficultés lors du réemploi des intéressés. Ainsi seront clarifiées les règles de réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

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, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau 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. Cependant, à l'occasion de cette mobilité, l'agent bénéficiera de la portabilité d'un certain nombre de droits liés à l'ancienneté acquise (droits à congés, droits à formation professionnelle, etc.)

**Mise en œuvre du protocole**

Un grand nombre de ces orientations nécessitant pour leur mise en œuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement au printemps 2011.

Le comité de suivi composé des signataires du protocole d'accord sera chargé d'examiner les textes transversaux d'application du présent protocole, puis de

procéder au bilan de leur mise en œuvre, d'examiner les difficultés rencontrées et faire toute proposition d'évolution juridique pour y remédier.

Sans préjudice des instances appelées à être consultées sur les projets de textes (conseil commun, conseils supérieurs, comités techniques ministériels, etc.), au sein du comité de suivi des groupes de travail spécifiques pourront être créés pour examiner l'avancée des chantiers prévus par le protocole d'accord.

**Ont signé le présent accord :**

*Le Ministre du Budget, des Comptes publics,  
de la Fonction publique et de la Réforme de  
l'État  
François BAROIN*

*Le Secrétaire d'État chargé de la Fonction  
Publique  
Georges TRON*

*Pour l'Union générale des fédérations de  
fonctionnaires CGT*

*Pour l'Union des Fédérations  
de fonctionnaires UNSA-Fonctionnaires*

*Pour l'Union des Fédérations CFDT  
des fonctions publiques et assimilées*

*Pour l'Union des Fédérations  
de fonctionnaires CFTC*

*Pour l'Union inter-fédérale des agents  
de la fonction publique Force Ouvrière*

*Pour l'Union fédérale des cadres des  
fonctions publiques CFE-CGC*

## Annexe :

### AMÉLIORER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE DES AGENTS NON TITULAIRES

Dans le cadre des travaux ouverts en concertation avec les organisations syndicales sur la situation des agents non titulaires des trois versants de la fonction publique, le constat a été fait de la nécessité d'enrichir l'information statistique relative à ces catégories d'agents en vue d'une meilleure connaissance et d'un suivi plus systématique de la situation de ces personnels.

Il convient donc de s'accorder sur la palette d'outils pertinents pour enrichir progressivement le suivi régulier des populations de non-titulaires, d'autant que l'éventail des sources d'information mobilisables s'élargit, y compris dans leur dimension longitudinale, et que les nomenclatures inter-fonctions publiques s'harmonisent. Au-delà de la mobilisation systématique des sources administratives et des enquêtes auprès des ménages (qui couvrent aussi bien les titulaires que les non-titulaires) existantes, la collecte ponctuelle de données spécifiques devra néanmoins être envisagée.

#### 1- Mieux appréhender les populations de non-titulaires

Au sein de l'emploi public, les populations de non-titulaires correspondent à des situations très diverses. Préciser les définitions relatives à ces catégories de personnels en tenant compte des spécificités des trois versants de la fonction publique, en définir les contours pour mieux les appréhender et mettre en cohérence les sources administratives constituent un préalable indispensable et structurant dans l'avancée de la connaissance statistique de cette population (1<sup>ère</sup> version en 2011 pour les années 2008 et 2009).

↳ Des avancées ont d'ores et déjà été réalisées via l'élaboration d'une **typologie des non-titulaires de la fonction publique de l'Etat**, avec en particulier, la prise en compte de catégories spécifiques d'agents (adjoints de sécurité, enseignants et chercheurs temporaires, assistants d'éducation et MI-SE, recrutés locaux, personnels de service,...).

↳ La consolidation de cette typologie et son élargissement à des catégories spécifiques propres à chaque versant de la fonction publique (militaires sous contrat, assistantes maternelles, médecins dans la fonction publique hospitalière, ...) aboutira à l'élaboration d'**un tableau de bord de l'emploi non-titulaire** et à son actualisation systématique : cet outil clé dans l'appréhension et le suivi des non-titulaires des trois fonctions publiques resituera clairement les populations de non-titulaires au sein de l'emploi public.

↳ Les contours statistiques du champ des non-titulaires sont enfin tributaires de **l'unité de décompte** choisie pour les appréhender. Le concept usuel d'emploi au 31 décembre de l'année a montré ses limites et la nécessité s'est imposée de prendre en compte une plage temporelle plus étendue pour comptabiliser l'ensemble des non-titulaires. En ce sens, la notion de durée de présence et par suite de flux sur l'année, voire sur une période plus longue, devra être intégrée à la réflexion.

#### 2- Étendre aux non-titulaires les avancées en matière de connaissance statistique des titulaires

- **La prise en compte systématique du statut dans l'analyse statistique des agents de la fonction publique** permettra d'enrichir la connaissance des non-titulaires à l'image de celle des titulaires. L'ensemble des thématiques suivantes, en particulier celles qui ont fait l'objet d'avancées récentes sur le champ des titulaires, gagneront ainsi à être transposées progressivement, à partir du printemps 2011, au champ des non-titulaires :

↳ Connaissance des caractéristiques propres : âge, sexe, niveau de diplôme, ...

- ↳ Localisation et affectation des agents (y compris par type d'employeur/de service),
- ↳ Mesure des flux (entrées et sorties),
- ↳ Conditions d'emploi (quotités de temps de travail, filières et métiers,..),
- ↳ Analyse des parcours professionnels et des mobilités,
- ↳ Suivi des rémunérations (niveaux, évolutions, distributions, composantes et perceptions),
- ↳ Conditions de travail, santé et sécurité au travail, politiques sociales et de ressources humaines

### 3- Améliorer la connaissance des caractéristiques spécifiques de cette population

- **L'amélioration de la connaissance des caractéristiques spécifiques aux non-titulaires repose à la fois sur** l'exploitation des sources administratives ou des enquêtes auprès des ménages, existantes mais nécessitera également d'organiser la collecte de données originales afin d'explorer les angles complémentaires suivants (la planification des travaux sera arrêtée à l'automne 2011) :

- ↳ Durée des contrats des non-titulaires, récurrence dans l'emploi non-titulaire au cours d'une période donnée et type de contrat (CDD, CDI),
- ↳ Devenir des agents non titulaires au sein de la fonction publique (y compris mobilités professionnelles entre employeurs publics, qui pourront être appréhendées progressivement en fonction de la montée en charge de certaines sources d'information) et/ou hors fonction publique (mobilité professionnelle entre secteur public et secteur privé)
- ↳ Motifs de recrutement et de départ des agents non-titulaires ; suivi des cas de recours.

Ainsi, le suivi régulier de la population des non-titulaires (tous les ans ou tous les deux ans selon la complexité des approches) s'inscrira dans un programme annuel de mise à disposition de données comparables sur les trois versants de la fonction publique. Il pourra ainsi faire l'objet de publications plus fréquentes, soit dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, soit dans des supports thématiques ou spécifiques, soit à travers la mise à disposition de séries statistiques sur le site internet de la fonction publique. Ces restitutions démarreront dès 2011.