



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Chantier contrat : Développer et améliorer le recours au contrat

Groupe de travail 1 : Pistes de réflexion pour un recours accru au contrat
- 31 mai 2018 -



Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique 

Ordre du jour

I. Les cas d'ouverture au contrat aujourd'hui

II. Pourquoi ouvrir plus largement le recours aux agents contractuels ?

III. Comment ouvrir davantage l'emploi public aux agents contractuels ?

I. Rappels du cadre actuel

➤ Cadre juridique :

- ❑ Le principe posé par l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 :
sauf dérogations prévues par une loi, **les emplois civils permanents de l'Etat**, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif **sont occupés par des fonctionnaires**.

- ❑ Dérogations à ce principe : énoncées dans les lois statutaires propres à chacun des versants de la fonction publique
 - pour répondre à un besoin permanent, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ou, seulement pour les emplois relevant de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie ;
 - pour répondre à un besoin temporaire, dans le cadre d'un remplacement momentané d'un agent absent, d'une vacance temporaire d'emploi ou encore pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Cas de recours	FPE	FPT	FPH
Occupation à titre permanent d'un emploi permanent à temps complet	<p>Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes</p> <p><i>Possibilité de CDI</i></p>	<p>Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes</p> <p><i>Principe du CDD de 3 ans renouvelable 1 fois dans la limite de 6 ans</i></p>	<p>Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées</p> <p><i>Possibilité de CDI ou de CDD de 3 ans renouvelable dans la limite maximale d'une durée de 6 ans</i></p>
	<p>Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie</p> <p><i>Principe du CDD de 3 ans renouvelable 1 fois dans la limite de 6 ans</i></p>	<p>Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi n° 84-53</p> <p><i>Principe du CDD de 3 ans renouvelable 1 fois dans la limite de 6 ans</i></p> <p>Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil</p> <p><i>Principe du CDD de 3 ans renouvelable 1 fois dans la limite de 6 ans</i></p> <p>Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.</p> <p><i>Principe du CDD de 3 ans renouvelable 1 fois dans la limite de 6 ans</i></p>	
Occupation à titre permanent d'un emploi permanent à temps non complet	<p>Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.</p> <p><i>Possibilité de CDI</i></p>	<p>Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %</p> <p><i>Principe du CDD de 3 ans renouvelable 1 fois dans la limite de 6 ans</i></p>	<p>Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure à un mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels. (art 9)</p> <p><i>Possibilité de CDI ou de CDD de 3 ans renouvelable dans la limite maximale d'une durée de 6 ans.</i></p>

Chantier contrat – groupe de travail 1

Cas de recours	FPE	FPT	FPH
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels	Principe du CDD renouvelable dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou du contractuel à remplacer		
Pour faire face à une vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	<i>CDD qui ne peut être prolongé uniquement dans la limite de 2 ans</i>		
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	<i>CDD qui ne peut excéder :</i> - 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ; - 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités		Accroissement temporaire uniquement CDD de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités

Question à poser Uniques -



II. Quels sont les objectifs poursuivis?

- Mieux assurer la réactivité et la capacité d'adaptation des services face à l'accélération du rythme des mutations économiques, sociales, environnementales, techniques et la transformation profonde des missions de service public ;
- Solliciter des compétences spécialisées nécessaires à l'exercice et à la pérennité des missions de service public ;
- Faire face aux enjeux d'attractivité dans des territoires pour lesquels des employeurs publics connaissent des difficultés de recrutement ;
- Permettre à des personnes issues du secteur privé d'accomplir des missions de service public et plus largement de favoriser la mobilité entre secteur public et secteur privé ;
- Mieux prévenir et lutter contre la précarité dans la fonction publique.

III. Comment ouvrir plus largement l'emploi public aux agents contractuels ?

- Existe-t-il des emplois ou missions pour lesquels le recours au contrat pourrait/ devrait être exclu ? Si oui lesquels et pour quelles raisons ?
- Inversement, existe-t-il des emplois ou missions pour lesquels le recours au contrat pourrait/ devrait être privilégié ? Si oui lesquels et pour quelles raisons ?
- Pour quels emplois ou missions le recrutement pourrait être ouvert de manière indifférenciée à l'emploi titulaire ou au contrat ? dans ce cas, quels seraient les critères permettant de recourir à l'une ou l'autre catégorie d'agents ?

*Nouveau
Recrutement
statut/contrat.*

En préalable :

- Si la Constitution consacre un principe d'égal accès aux emplois publics, elle ne fait pas obstacle à une extension de la place du contrat dans la fonction publique.

Contrairement à d'autres Etats membre de l'Union européenne, le bloc de constitutionnalité ne définit pas des domaines qui relèveraient nécessairement et obligatoirement de la voie statutaire (sous réserve des quelques exceptions mentionnées p.9).

Alors que le Conseil d'Etat, dans un avis n° 355255 du 18 novembre 1993 relatif à la transformation de France Telecom en société anonyme, déduisait du bloc de constitutionnalité un « *principe constitutionnel selon lequel des corps de fonctionnaire de l'Etat ne peuvent être constitués et maintenus qu'en vue de pourvoir à l'exécution de missions de services publics* », il n'a pas été suivi par le Conseil constitutionnel. Le CC a considéré, s'agissant du maintien de corps de fonctionnaires dans l'entreprise France Télécom, que « *contrairement à ce que soutient le syndicat requérant [lequel s'appuyait sur la démonstration du Conseil d'Etat dans son avis précité du 18 novembre 1993], les dispositions contestées ne portent atteinte à aucun principe constitutionnel applicable aux fonctionnaires ni à aucun droit ou liberté que la Constitution garantit* » (DC n° 2012-281 du 12 octobre 2012).

- L'articulation du contrat et du statut relève du législateur.

➤ **III. 1. Existe-t-il des emplois ou missions pour lesquels le recours au contrat pourrait/ devrait être exclu ?**

Exclusion des emplois nécessairement réservés à des agents placés dans une position statutaire en application des dispositions, principes et valeurs constitutionnels : magistrats (pour les magistrats judiciaires : article 64 de la Constitution du 4 octobre 1958, les magistrats administratifs, PFRLR depuis la décision du CC, n° 80-119 DC du 22 juillet 1980, financiers : rattachés à l'article 16 de la DDHC – par exemple, CC, n° 2002-461 DC, 29 août 2002) ainsi que les fonctionnaires des assemblées parlementaires (fondement article 16 DDHC) ;

Le critère relatif aux fonctions traditionnellement qualifiées de régaliennes ou qui participent, à titre principal, à l'élaboration d'actes juridiques, au contrôle de leur application, à la sanction de leur violation, à l'accomplissement de mesures impliquant un recours possible à l'usage de la contrainte, enfin à l'exercice de la tutelle (critère utilisé pour définir les emplois dont sont exclus les ressortissants de l'UE) est-il adapté ?

Des cas particuliers : les personnels militaires et ceux de l'administration pénitentiaire.

➤ **III. 2. Existe-t-il des emplois ou missions pour lesquels le recours au contrat pourrait/ devrait être privilégié ? Si oui, lesquels et pour quelles raisons ?**

- Quelles filières ou catégories de métiers /emplois pour lesquelles le recrutement le recours au contrat pourrait/ devrait être privilégié ?

- Exemples : la filière numérique ; les métiers de la communication, de l'immobilier...

- **III. 3. Pour quels emplois ou missions le recrutement pourrait être ouvert de manière indifférenciée à l'emploi titulaire ou au contrat ? Dans ce cas, quels seraient les critères permettant de recourir à l'une ou l'autre catégorie d'agents ?**
- Il existe de nombreux emplois de même nature et reposant sur des compétences analogues dans les secteurs public et privé (ex: filières administratives et techniques).
- Développer une logique de complémentarité dans l'accès à l'emploi public : partir d'une fiche de poste et d'un collectif de travail pour trouver le meilleur profil au regard de plusieurs critères dont notamment la nature des fonctions, les besoins des services, le contexte du poste, l'expérience professionnelle et le potentiel attendus, les sujétions du poste, etc.

MERCI DE VOTRE ATTENTION

