



15ème législature

Question N° : 27123	De Mme Emmanuelle Anthoine (Les Républicains - Drôme)	Question écrite
Ministère interrogé > Action et comptes publics		Ministère attributaire > Transformation et fonction publiques
Rubrique > fonctionnaires et agents publics	Tête d'analyse > Recours aux contractuels dans la fonction publique	Analyse > Recours aux contractuels dans la fonction publique.
Question publiée au JO le : 03/03/2020 Réponse publiée au JO le : 29/12/2020 page : 9753 Date de changement d'attribution : 01/09/2020		

Texte de la question

Mme Emmanuelle Anthoine alerte M. le ministre de l'action et des comptes publics sur le recours excessif aux contractuels dans la fonction publique. La succession de contrats à durée déterminée (CDD) pour un même poste a pu effectivement être observée dans la sphère publique et suscite certaines interrogations. Alors que l'État poursuit des objectifs de protection sociale, il apparaît contradictoire qu'il puisse, en même temps, être à l'origine d'une certaine précarité. Celle-ci est d'autant plus à déplorer qu'elle affecte principalement des femmes contribuant ainsi à l'inégalité entre les femmes et les hommes contre laquelle la lutte a pourtant été déclarée grande cause du quinquennat. Face à tant de contradictions, elle aimerait savoir quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour remédier à cette situation et s'il entend empêcher que des postes puissent être assurés en recourant à des CDD successifs.

Texte de la réponse

Plusieurs mesures ont été mises en place ces dernières années afin de réduire les situations de précarité pour les contractuels dans la fonction publique. En premier lieu, les dispositions relatives aux agents contractuels, prévues par la loi du 3 août 2009, ont permis de préciser les besoins temporaires justifiant le recours à des agents non titulaires en CDD (remplacement d'un fonctionnaire absent ou vacance temporaire d'emploi). La loi oblige ainsi l'administration à préciser dans le contrat les motifs du recours au CDD et vise à prévenir les situations de renouvellement abusif des contrats temporaires pour pourvoir un besoin permanent. En deuxième lieu, la loi du 12 mars 2012 a clarifié les dispositions relatives aux durées et aux conditions de renouvellement des contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires afin de prévenir les situations de renouvellements abusifs de contrats à durée déterminée et de sécuriser les parcours professionnels des agents, dont les conditions d'emplois sont les plus précaires. Ainsi, un contrat pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ne peut par exemple pas excéder une durée d'un an, avec possibilité de le prolonger dans une limite maximale de deux ans. La loi du 12 mars 2012 a également créé les conditions d'un plus large accès au CDI pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration. Elle permet de garantir à un agent recruté pour répondre à un emploi permanent d'une administration la prise en compte d'une expérience antérieurement acquise y compris au titre d'une vacance temporaire d'emploi, d'un remplacement ou sur un emploi temporaire pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'obtention d'un CDI, dès lors que l'ensemble de ces expériences aurait été acquise sur des fonctions de même

catégorie hiérarchique auprès du même employeur. Enfin, la loi du 12 mars 2012 a subordonné à une décision expresse le renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH. La référence à la notion de fonctions « de même catégorie hiérarchique » permet de lever les incertitudes et les rigidités attachées à la notion, anciennement retenue, de « contrats successifs ». En troisième lieu, plusieurs dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ont permis de créer les conditions d'un plus large accès au CDI pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration. L'article 18 de cette loi autorise les administrations d'Etat à recruter directement en CDI pour pourvoir l'ensemble des emplois permanents alors qu'auparavant cette possibilité n'était ouverte qu'aux emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existait pas de corps de fonctionnaires. L'article 23 de la même loi a créé dans les trois versants de la fonction publique, une indemnité de fin de contrat au bénéfice des agents recrutés pour une durée égale ou inférieure d'un an et lorsque la rémunération brute globale de l'agent est inférieure à un plafond fixé par décret. Due au titre des contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, cette indemnité a été à 10 % de cette rémunération brute globale par le décret 2020-1296 du 23 octobre 2020. En seront néanmoins exclus certaines catégories d'agents contractuels, dont ceux recrutés sur des emplois de direction ou par le biais d'un contrat de projet. Par ailleurs, la sécurisation des parcours professionnels passe par une amélioration des possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI. Afin de favoriser les mobilités inter-versants des agents contractuels de droit public, l'article 71 de la loi de transformation de la fonction publique précitée a créé la possibilité de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique. Ainsi, un agent lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant. La portabilité du CDI ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur. La portabilité du CDI n'a, du reste, pas d'incidence sur les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat. Cette disposition rend 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 catégorie hiérarchique. En dernier lieu, et à la suite de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018, la loi de transformation de la fonction publique a créé un nouvel article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui impose aux administrations d'élaborer et de mettre œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci doit notamment comporter des mesures visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique.