



Focus sur les agents contractuels de droit public

Plus d'un quart des effectifs du MAA sont des agents contractuels

Selon le Bilan social 2017 du MAA, l'effectif des non titulaires est de 8260 agents, soit **26,6% des effectifs** du MAA, chiffre à comparer à 17,3% au total dans les trois fonctions publiques.

Malgré le dispositif de déprécarisation, la proportion de non titulaires **est en augmentation** : 25,8% dans le bilan social de 2016, 24,5% en 2015 et 20,6% en 2009. Cette augmentation se conjugue par ailleurs avec une **augmentation de la précarité**. En effet, le pourcentage de CDD passe de 28,4% (en 2015) à 32,7% (en 2017) des non titulaires pour les personnels pris en compte dans ce bilan.

Textes de références pour la gestion des agents non titulaires

La loi n° [86-16 du 11 janvier 1984](#) autorise, à titre dérogatoire, le recrutement de personnes n'ayant pas le statut de fonctionnaires. Les agents contractuels de droit public sont soumis au [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Les circulaires des [22 juillet 2013](#) (*cas de recours aux agents non titulaires*) et [20 octobre 2016](#) (*guide méthodologique*) explicitent les modifications apportées au décret de 1986 en lien avec la mise en œuvre de la [loi Sauvadet du 12 mars 2012](#).

Pour les personnels relevant d'un **quasi-statut**, les dispositions du décret de 1986 sont applicables, sous réserve des dispositions spécifiques figurant dans le décret instaurant le quasi-statut dans leur structure.

Autres catégories d'agents non titulaires, aux modalités de gestion différentes :

- Les **vacataires** (terme souvent abusivement utilisé pour des contractuels en CDD) :
 - Embauchés pour une tâche précise et limitée dans le temps
 - Rémunérés à la vacation (à la tâche)
- Les **stagiaires** :
 - Période probatoire avant titularisation permettant la formation et la vérification de leurs aptitudes
 - Relèvent du décret n° [94-874 du 7 octobre 1994](#)

Conditions pour le recrutement de non-titulaires

Le recrutement d'un agent non titulaire sur un **emploi permanent** doit présenter un caractère exceptionnel limité aux seules circonstances ne permettant pas le recrutement d'un fonctionnaire :

- Absence de corps de fonctionnaire susceptible d'effectuer les fonctions,
- Circonstances particulières empêchant le recrutement d'un fonctionnaire (Cat A et CDD 3 mois renouvelable),
- Fonctions impliquant un temps incomplet inférieur ou égale à 70%.



Pour répondre à des besoins temporaires, deux types de recrutement sont possibles :

- Remplacement temporaire d'un agent absent (maladie, paternité, en attente d'un recrutement, en complément d'un temps partiel...) : CDD d'un an maximum, renouvelable un fois.
- Accroissement saisonnier (6 mois maxi de CDD sur 12 mois consécutifs) ou temporaire d'activité (12 mois maxi de CDD sur 18 mois consécutifs)

Dans tous les cas, la transparence du recrutement impose la mise en vacances du poste à pourvoir, que ce soit pour un recrutement ou un renouvellement de contrat.

Rappel de quelques droits pour les contractuels

Les agents en CDI ou en CDD de plus d'un an doivent bénéficier, chaque année, d'un **entretien professionnel**.

Les agents recrutés en CDI disposent d'un **droit à réévaluation** de leur rémunération principale, au minimum, **tous les trois ans**.

L'agent a droit à des **congés** dans des conditions similaires aux fonctionnaires.

Il bénéficie de **plein droit** à exercer ses fonctions à **temps partiel** (50 à 80%) dans les situations suivantes :

- Naissance ou adoption (enfant de moins de 3 ans) si l'agent a plus d'un an d'ancienneté,
- Soins à un conjoint, enfant ou ascendant en cas de handicap, accident ou maladie grave,
- Handicap relevant de l'obligation d'emploi.

Hors de ces situations de droit, il peut demander à exercer ses fonctions à temps partiel (50 à 90%), sous réserve de disponibilité de service. Tout refus de l'administration devra alors être motivé et précédé d'un entretien.

Les agents en CDI peuvent bénéficier d'une **mise à disposition** dans une autre administration, comme les fonctionnaires de l'État.

La mise à disposition est inférieure à 3 ans, mais renouvelable jusqu'à 10 ans.

L'agent est rémunéré par son administration d'origine. Une convention est alors établie pour en définir les modalités.

Les agents en CDI peuvent bénéficier d'un **congé de mobilité** non rémunéré pour être recruté et payé par une autre administration (équivalent au détachement des fonctionnaires). A l'issue du congé, ils peuvent retrouver leur emploi précédent, sous réserve des nécessités de service.

Un agent contractuel **lauréat** d'un concours a droit à un **congé non rémunéré** pendant l'accomplissement du stage afin de ne pas rompre son contrat d'origine et d'être réemployé en cas d'échec.

Loi de déprécarisation, dite « loi Sauvadet »

La loi Sauvadet a introduit de nombreuses dispositions pour les contractuels de droit public, parmi lesquelles :

- Ouverture de recrutements réservés aux agents contractuels, selon leur situation au 31 mars 2013 (31/03/2011 pour ceux éligibles avec la loi d'origine de 2012),
- Transformation de CDD en CDI pour les agents justifiant d'une durée de service auprès de leur employeur d'au moins 6 ans,
- Portabilité du CDI en cas de mobilité au sein de la même fonction publique (Préservation du CDI ; le nouveau contrat ne reprendra pas obligatoirement toutes les dispositions du précédent).

Le dispositif de titularisation de la loi Sauvadet se termine après sa prolongation qui valait jusqu'au 13 mars 2018.

L'Alliance du Trèfle estime que les objectifs de déprécarisation n'ont pas été atteints et souhaite une reprise de ce dispositif pour permettre la poursuite d'une sécurisation des parcours professionnels des trop nombreux agents du Ministère en situation précaire.

Et après la titularisation ?

Une fois lauréat, le parcours du combattant n'est pas forcément fini pour les ex-contractuels. Les années exercées en tant que contractuel sont fréquemment oubliées dans la carrière des agents titularisés.

En particuliers, pour les changements de grade, l'[article 11 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012](#) précise que :
« Lorsque les statuts particuliers prévoient une condition de services effectifs pour l'accès à certains grades, les services publics accomplis en tant qu'agent non titulaire dans des fonctions équivalentes à celles du corps d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le corps d'accueil et le grade d'intégration pour l'avancement de grade. »

Une vigilance permanente est essentielle pour repérer les erreurs et faire valoir son ancienneté réelle dans le respect des textes en vigueur, avec l'appui de vos représentants de l'Alliance du Trèfle.

L'Alliance du Trèfle estime que les contractuels servent trop souvent de variable d'ajustement et s'engage à porter leur voix dans toutes les instances pour demander :

➤ Une valorisation de leurs compétences et de leurs missions :

- Une réelle reconnaissance des compétences variées des contractuels et de leur importance au sein du Ministère ;
- Une réelle prise en compte par l'administration de l'augmentation des missions et responsabilités aujourd'hui confiées aux contractuels ;
- Une amélioration des situations particulières des agents ; notamment en abattoirs : en termes d'attractivité des postes, de reconnaissance de la pénibilité et des conditions de travail

➤ Des parcours professionnels riches :

- Levée des freins à la mobilité avec notamment un examen équitable des demandes de mobilité en cas d'arbitrage avec un fonctionnaire,
- Des perspectives de titularisation : bilan sincère du plan de déprécarisation et programmation de nouveaux concours,
- Des durées de contrat adaptées aux missions exercées ; en particuliers, des contrats d'au moins 3 ans, voire des CDI, sont à privilégier pour toute mission correspondant à des besoins permanents,
- Respect des textes en cas de titularisation : prise en compte des niveaux hiérarchiques réels des contrats passés, pas de discrimination pour les personnels à temps partiel, prise en compte des années de contractuels lors des changements de grade...

➤ Une rémunération juste et équitable :

- Le respect des procédures de revalorisation de salaire : bilan des rattrapages de revalorisations de 2018, poursuite de la revalorisation des salaires les plus en décalage avec les missions exercées,
- Un droit à un entretien professionnel annuel débouchant sur des revalorisations salariales régulières, sans attendre forcément la réévaluation obligatoire tous les 3 ans,
- Plus d'équité dans les salaires : entre contractuels, et entre contractuels et fonctionnaires pour des fonction similaires.



➤ **Des moyens en adéquation avec les missions :**

- Alors que pression sociétale ne cesse de s'accroître dans le domaine de sécurité sanitaire, notamment vis-à-vis des collègues travaillant en abattoir, le dispositif de santé publique vétérinaire continue à se fragiliser,
- De même, pour la gestion de la PAC, les agents, dont de nombreux contractuels, sont actuellement en souffrance confrontés aux risques des refus d'apurement et au mécontentement des agriculteurs,
- D'une manière plus générale, les coupes budgétaires et l'urgence permanente dans les services et établissements du Ministère et dans l'enseignement impactent directement les agents non titulaires visés par des non renouvellement de contrats ou des charges de travail en augmentation constante.

L'Alliance de Trèfle exige que les contractuels cessent d'être la variable d'ajustement dans les situations actuelles de coupes budgétaires et de réorganisation !

Une réelle réflexion doit être engagée pour que cesse la souffrance des personnels qui, malgré leur total engagement, ne parviennent plus à assurer les missions fondamentales du ministère ni à répondre aux demandes sociétales actuelles.

Il est urgent de disposer de moyens humains adaptés et suffisants pour assurer les missions, y compris pour gérer les situations de crise.