

CDI Fonction publique : ni garantie d'emploi, ni titularisation

La loi du 26 juillet 2005 dans son chapitre III « Lutte contre la précarité » limite le recours aux CDD.

Le Ministère de l'Education nationale dans une circulaire parue le 1^{er} décembre déclinaut cette loi pour l'appliquer aux non titulaires de notre secteur.

Suite à de très nombreuses interventions et notamment celles de la CGT, le ministère (DPE) vient de nous faire parvenir quelques éléments de réponse.

Dès le départ, les commentaires de l'UNSEN-CGT :

Que personne ne se leurre, le CDI ce n'est pas la titularisation, ni un dispositif qui rentre dans un processus de titularisation. La CGT revendique la titularisation.

Néanmoins, le CDD sur plusieurs années dans la Fonction publique, pose de graves problèmes dans la mesure où le recours aux CDD, dans le Code du Travail, est limité dans le temps. Il est donc important de faire requalifier les CDD en CDI.

Ne soyons pas dupes des manœuvres du ministère pour détourner cette loi (interruption du contrat, limite des bénéficiaires, ...).

Il est anormal qu'à ce jour, la Fonction publique n'ait pas rédigé de contrat-type... la loi date de juillet 2005 !

C'est donc à nous, militants, de faire appliquer ce texte.

En tout état de cause, il est nécessaire de demander une entrevue auprès de Secrétariat général du rectorat, notamment à propos des rémunérations et de l'évolution de ces rémunérations.

De notre côté, nous intervenons auprès de la Fonction publique avec l'UGFF-CGT.

1. Sur l'obligation de recrutement

« L'administration garde toujours le choix, en fonction des besoins, de recruter des agents non titulaires. Il n'y a pas de garantie d'emploi au sens de celle dont bénéficient les fonctionnaires ».

Commentaire :

Le CDI ne garantit pas l'emploi

Si l'emploi disparaît, le CDI disparaît. Ex. : si dans une discipline donnée, il n'y a plus de poste vacant, le CDI disparaît.

Se pose par ailleurs le problème des contractuels qui assurent des remplacements.

Nous devons obtenir, académie par académie, qu'ils soient nommés à l'année. Cela éviterait le recours ponctuel aux vacataires et l'alternance vacataires/contractuels. Parfois, une mauvaise loi peu améliorer des situations.

.../...

2. A propos des contrats successifs, la loi dit :

« La durée des contrats successifs ne peut excéder 6 ans ».

« Si à l'issue de la période maximale de 6 ans (...), ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être (...) que pour une durée indéterminée ».

Le ministère joue sur la notion de contrats successifs et explique sa position à partir de deux exemples :

« • Si le renouvellement du contrat intervient entre le début de l'année scolaire et jusqu'au 15 octobre, le recrutement s'opère par CDI.

Au-delà du 15 octobre, il convient de considérer qu'il s'agit d'un besoin nouveau qui n'est plus alors dans la continuité des 6 années précédentes. Le recrutement intervient alors par CDD.

• Un agent non titulaire de moins de 50 ans ayant 6 ans d'ancienneté mais n'étant plus en fonction à la date de publication de la loi peut-il bénéficier d'un CDI ?

Non. Le second alinéa de l'article 13-I de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 concerne les agents qui sont déjà sous contrat depuis au moins 6 années de manière continue à la date de publication de la loi.

Ces agents ne peuvent être recrutés à nouveau que par CDD.

Toutefois, si le contrat précédent a pris fin le 30 juin 2005 (contrat de 10 mois) et si l'intéressé a été de nouveau recruté le 15 octobre au plus tard, il peut bénéficier d'un CDI ».

Commentaire :

Le ministère va interrompre les contrats successifs... par une période de chômage... puis, à nouveau, CDD avec des droits limités la première année, notamment en matière de congés !

C'est un scandale !

. Qui est concerné ?

• **Les personnels de GRETA et de CFA** (6 ans CDD, moins de 50 ans).

La loi dit :

« Les dispositions (...) ne s'appliquent pas pour la **mise en oeuvre** d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage ».

Dans sa circulaire d'application, le ministère traduit : « Les agents recrutés par contrat pour **l'accomplissement d'une fonction spécifique correspondant à la mise en oeuvre des programmes** (...) ne peuvent plus bénéficier d'un renouvellement au-delà de 6 ans ».

Suite à nos questions, il précise :

« . Un **programme de formation continue, de formation d'apprentis en CFA ou en section d'apprentissage ou d'insertion** concerne l'exécution d'une convention de formation passée entre un service public de formation (GRETA, CFA) et un tiers (employeurs publics ou privés, organismes collecteurs de fonds de la formation...).

. Un agent qui exerce une **fonction spécifique** au titre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage, est un agent qui a été recruté pour exercer dans le cadre d'un programme particulier et dans un domaine strictement défini et identifié par son objet **comme ne correspondant pas à l'enseignement d'une discipline** (exemple : spécialiste d'un logiciel de gestion hôtelière).

. **Formation continue, apprentissage, insertion**

L'article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifié par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 prévoit que les dispositions du cinquième alinéa (bénéfice d'un CDI après 6 ans) ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en oeuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage.

Dès lors, les agents recrutés pour exercer une fonction spécifique dans le cadre d'un tel programme ne peuvent bénéficier d'un renouvellement par CDI et même par CDD pour exercer la même fonction au sein du même programme. Un nouveau recrutement n'est possible pour ces agents, par CDD uniquement, que pour une autre fonction spécifique d'un même programme ou la mise en oeuvre d'un autre programme.

Les autres agents peuvent bénéficier d'un CDI ».

.../...

• **Les Maîtres auxiliaires (MAGE) de moins ou de plus de 50 ans**

« Leur CDD doit être transformé en CDI si la durée cumulée est supérieure à 6 ans à la date de la publication de la loi ».

• **Les contractuels de nationalité étrangère**

« L'article 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 prévoit la possibilité de recruter des personnes de nationalité étrangère en tant que non titulaires sur la base de l'article 4 de la loi de 84-16 du 11 janvier 1984.

Dès lors, les agents non titulaires de nationalité étrangère peuvent bénéficier des nouvelles dispositions ».

• **Les contractuels ayant eu des employeurs différents**

« Les contrats correspondant à des services effectués par des agents non titulaires auprès de plusieurs employeurs différents ayant cumulé 6 ans de services, peuvent faire l'objet d'un renouvellement par CDI dans la mesure où les divers contrats ont été établis au titre de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État et que ces différents employeurs relèvent tous du ministre de l'éducation nationale.

Pour les agents de plus de 50 ans, les services pris en compte correspondent à toutes les périodes d'activités effectives ou assimilées, accomplies en qualité d'agent public auprès d'une administration ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques ».

• **Les vacataires**

« Les agents recrutés sur la base de l'article 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, pour des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel ne sont pas concernés par la loi du 26 juillet 2005 qui ne traite principalement que de l'article 4 de cette même loi. Il en va ainsi pour les personnels vacataires recrutés en application du décret n°89-497 du 12 juillet 1989 pour une durée maximale de 200 heures par an ».

• **Les vacataires (Alternance contractuels/vacataires)**

« Les agents qui ont exercé sur une année scolaire ont pu être recrutés alternativement en tant que professeur contractuel sur la base du décret n°81-535 du 12 mai 1981 et en tant que vacataire sur la base du décret du 12 juillet 1989. Si ces agents ont été recrutés de façon continue pendant 6 années et que leur durée d'exercice la plus importante correspondant à un contrat souscrit sur la base du décret n°81-535 du 12 mai 1981, ils peuvent bénéficier d'un renouvellement en CDI dans les conditions prévues par la circulaire du 1er décembre 2005 ».

• **Les agents en fonction ayant atteint l'âge de 50 ans, au plus tard au terme de leur contrat, justifiant de 6 ans de services effectifs dans les huit dernières années, recrutés en application de l'art.4 ou de l'art.6 de la loi du 11.01.1984** (art.13.2 de la loi du 26.07.2005).

Rappel des textes :

Titre II - art. 4 - « Par dérogation au principe énoncé à l'art. 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés, dans les cas suivants :

- . lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- . pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ».

Titre II - art. 6 – « Les fonctions, qui correspondent à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels ».

Le ministère précise dans sa circulaire d'application (at. 13 II de la loi du 26.07.2005) :

« . agents en fonction à la date de publication de la loi et remplissant les conditions à cette date : **transformation sans délai en CDI (notamment MAGE),**

. agents en fonction à la date de publication de la loi et qui rempliront les conditions à l'échéance du contrat en cours : **transformation en CDI à la date de réalisation de ces conditions,**

. agents dont l'engagement n'a pas été renouvelé à compter de la date de publication de la loi mais remplissant les conditions à cette date : **l'agent devrait bénéficier d'un CDI,**

. agents ayant rempli les quatre conditions mais dont le terme du contrat était antérieur à la date de publication de la loi : **la loi ne rétroagit pas, ils ne peuvent donc bénéficier d'aucun réengagement sur CDI prenant effet entre ces deux dates ».**

4. Comment calcule-t-on les 6 ans ?

- **Temps partiel** : considéré comme ayant exercé à temps plein
- **Contrats de 10 mois** : considérés comme des contrats successifs de 12 mois

5. Quelle est la forme du contrat ?

« La transformation du contrat en CDI peut se faire par l'établissement d'un nouveau contrat ou par un avenant au contrat existant.

(Un contrat type et un avenant type seront prochainement élaborés et diffusés »).

6. Quelle rémunération ?

• **Pour les Maîtres auxiliaires**

A missions identiques, les maîtres auxiliaires conservent leurs grilles et leur rémunération (arrêté du 9 mars 1973 relatif à l'échelonnement indiciaire).

La requalification de leur CDD en CDI est sans effet sur les indices de traitement, l'avancement d'échelon produisant ses effets dans les conditions prévues par le décret n°62-379 du 3 avril 1962 et de l'arrêté du 9 mars 1973.

• **Pour les Contractuels**

Le passage en CDI ne conduit pas à figer la rémunération, il sera toujours possible de proposer une évolution du traitement dans le cadre des dispositions du décret n°81-535 du 12 mai 1981, s'il y a parallèlement évolution des missions de l'agent ».

7. Quelle quotité de service ?

« Le passage en CDI ne conduit pas à figer la quotité de service, il sera toujours possible de proposer un avenant au contrat s'il y a évolution des missions de l'agent ».

8. Licenciement

« Quels seront les motifs de licenciement qui pourront être invoqués pour mettre fin aux CDI ?

Il convient toujours d'appliquer les procédures de licenciement prévues respectivement par les titres XI et XII du décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Les motifs susceptibles d'être invoqués doivent correspondre à la situation des besoins d'enseignement ».

Micheline Davesne