



Modifications du décret 86-83 de gestion des contractuels dans la Fonction publique de l'Etat (décrets 2014-364 et 2014-1318)

Montreuil, le 12 novembre 2014

L'axe 3 du protocole d'accord de mars 2011 prévoyait d'améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels.

Le décret 86-83 organisant la gestion des non-titulaires a été révisé deux fois en 2014 (décret 2014-364 du 21 mars 2014 et décret 2014-1318 du 3 novembre 2014). Sa réécriture comporte de véritables avancées, qui ont permis l'adoption du décret 2014-1318 par l'unanimité des syndicats au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat du 22 juillet 2014.

Ces modifications seront retranscrites dans les décrets relatifs aux deux autres versants de la Fonction publique.

La révision du décret 86-83 par le décret 2014-364 du 21 mars 2014 lui permet de régir dorénavant l'ensemble des contractuels de droit public. Il établit donc un socle de droit minimum pour tous.

Il établit en particulier une obligation de rédaction d'un contrat écrit, qui s'impose de droit aux employeurs publics, en précisant son contenu détaillé. Il aligne le droit de tous les congés sur celui des titulaires. Il impose la délivrance d'un certificat de travail en cas de rupture de contrat, pour faciliter la perception des indemnités de chômage. Il impose la prise en compte de l'ensemble de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

La révision du décret 86-83 par le décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 le remanie plus profondément.

Rémunération :

La réécriture de l'article 1-3 permet, sans la rendre obligatoire (ce que demandait la CGT), une progression de rémunération par une grille indiciaire de gestion, prenant en compte la qualification, l'expérience et l'évolution des fonctions.

Les ministères ont ainsi la possibilité d'adopter des protocoles et une grille de gestion des contractuels, et celles qui existent déjà sont confortées. La réévaluation obligatoire tous les trois ans de la rémunération étant liée à l'évaluation, un recours en Commission Consultative Paritaire sur la rémunération est possible.

Le projet voté en conseil supérieur faisait de la grille des fonctionnaires la référence pour établir la rémunération des contractuels, ce que la CGT approuvait. Le Conseil d'Etat l'a retiré, par refus de tout "statut bis" établissant une carrière de contractuel. La CGT considère que tout salarié a droit à une progression de rémunération, du public ou du privé et ce quel que soit son statut.

Période d'essai :

L'article 9 établit enfin une durée pour la période d'essai, proportionnelle à la durée du contrat, un jour par semaine de contrat et au maximum :

- 3 semaines pour moins de 6 mois de contrat;
- 1 mois pour moins d'un an;
- 2 mois pour moins de deux ans;
- 3 mois à partir de deux ans
- 4 mois pour un CDI.

Toute période d'essai est interdite en cas de renouvellement de contrat, alors que les abus étaient fréquents.

Fin de contrat des CDD :

L'article 45 impose que la notification de la décision de renouvellement ou de non renouvellement soit précédée d'un entretien à partir de trois ans d'ancienneté (deux mois avant l'échéance ou trois mois en cas de CDI éventuel). L'ancienneté est décomptée tous contrats confondus.

Le paiement des congés non pris ne pourra être refusé par l'employeur que s'il apporte la preuve qu'il a proposé à l'agent de les prendre avant la fin du contrat.

Licenciement :

Un chapitre II spécifique au licenciement est créé.

Les causes de licenciement sont explicitées, ce qui permet de sortir des nombreux abus dus à la notion jurisprudentielle "d'intérêt du service".

Le licenciement pour inaptitude, insuffisance professionnelle ou disciplinaire existait et correspond au code du travail. Les garanties des agents sont cependant renforcées.

Le licenciement d'un CDD est une particularité de la Fonction publique qui n'est justifiée que par l'existence de CDD sur des emplois permanents.

Dorénavant le licenciement d'un CDD recrutés sur un besoin temporaire (remplacement, accroissement temporaire d'activité, besoin occasionnel, vacance d'emploi) n'est pas possible, comme dans le code du travail.

Seul le licenciement des contractuels explicitement recrutés pour un besoin permanent est possible, sur le fondement des articles 4-1, 4-2 et 6 de la loi 84-16, ainsi que tous les CDI.

Les CDI des établissements dits dérogatoires ont des protections renforcées par le fait qu'ils occupent régulièrement leur emploi permanent, mais ils relèvent cependant de ce chapitre sur le licenciement.

Les causes de licenciement sont construites autour de la suppression ou de la modification du besoin ou de l'emploi :

- suppression du besoin ou de l'emploi;
- transformation du besoin ou de l'emploi, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible;
- recrutement d'un fonctionnaire, sur un emploi non "dérogatoire";
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat;
- impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Les clauses substantielles du contrat, dont l'agent peut refuser la modification, sont explicitées par l'article 45-4.

Le licenciement ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement sur un poste équivalent, ou en cas de refus de l'agent de ce reclassement, tel que précisé par l'article 45-5.

La procédure suivie en cas de licenciement est précisée et alignée sur le code du travail par l'article 47.

L'ancienneté prise compte pour l'indemnité de licenciement est calculée sur l'ensemble des contrats, qu'ils soient renouvelés ou pas, sans interruption supérieure à deux mois (article 55).

Droit à reclassement : l'employeur public a une obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique (article 17) ou de suppression de poste (article 45-5).

Il ne peut envisager le licenciement qu'en cas d'impossibilité de reclasser l'agent. Il informe la Commission Consultative Paritaire de cette impossibilité (article 1-2).

Protection des représentants syndicaux :

La Commission Consultative paritaire est obligatoirement consultée sur le non renouvellement de contrat en CDD de représentants syndicaux (article 1-2).

En cas de licenciement de représentant syndical la CCP est consultée avant l'entretien préalable de licenciement (article 47-2).

Cette protection concerne :

- les représentants siégeant au sein d'un organisme consultatif (CCP, comité technique,...);
- les agents ayant une décharge d'activité de service syndicale d'au moins 20%;
- les agents ayant bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence au titre de l'article 13 du décret 82-447, qui permet la participation aux instances de direction des syndicats.

Cette protection s'étend sur un délai de douze mois après la fin du mandat syndical, ou de six mois pour un candidat non élu à une instance représentative.

L'ensemble de ces dispositions représentent un alignement salubre sur le code du travail et accroissent la protection des contractuels.

La CGT continue de revendiquer la prime de précarité versée en cas de non renouvellement de contrat dans le privé, de 10% de l'ensemble des rémunérations des agents.