

THÈME

Cadre de gestion des personnels contractuels autres qu'enseignants

L'ESSENTIEL

La loi de transformation de la fonction publique ([loi 2019-828 du 6 août 2019](#)) a élargi les possibilités de recours aux agents contractuels.

Ainsi, cette loi offre entre autres la possibilité de pourvoir davantage de postes de direction par des agents contractuels, le droit de recruter des agents contractuels sur la majorité des emplois permanents de l'État, la « portabilité » des CDI entre les trois versants de la fonction publique et la possibilité de ruptures conventionnelles pour les CDI.

Par ailleurs, les droits et les obligations des agents contractuels évoluent.

En effet, le [décret 2022-662 du 25 avril 2022](#) modifiant le [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État aligne davantage les droits des contractuels sur ceux des fonctionnaires et apporte également une plus grande lisibilité et transparence du droit qui leur est applicable.

Ces deux évolutions (législative et réglementaire) nécessitent **un cadre de gestion ayant pour objectif de :**

- **rappeler les principales dispositions légales et réglementaires applicables aux contractuels IATPSS ;**
- **valoriser les bonnes pratiques de gestion ;**
- **harmoniser les règles de gestion ;**
- **définir une rémunération cohérente avec celle des fonctionnaires.**

LE SNALC A INSITÉ SUR...

- ... le recours systématique à des contrats (rejet des vacations et de l'intérim, qui correspondent à des personnels vacataires et intérimaires et non à des personnels contractuels) pour tous les besoins non permanents ;
- des CDD, s'ils sont d'un an, avec le 31 août pour date de fin de contrat (afin qu'ils englobent les vacances scolaires de juillet et août), qu'ils correspondent à des besoins permanents ou temporaires ;
- des CDD plus longs (3 ans) ;
- les recrutements directement en CDI sur les besoins permanents (articles L332-2 et L332-3 du CGFP) ;
- la transformation d'un CDD sur un besoin permanent (renouvellements compris) en CDI dès le terme de la première année de contrat (inutile d'imposer à l'agent contractuel une période d'essai de 6 ans d'autant que cela supprimerait les pertes éventuelles d'ancienneté), les besoins pérennes existant ;
- des temps complets pour tous les contractuels IATPSS qui le souhaitent ;
- l'arrêt des recrutements sur des besoins temporaires alors qu'ils correspondent à des besoins permanents ;

- l'obligation et non plus la possibilité pour un agent contractuel IATPSS en CDI qui souhaite changer d'employeur public au sein de l'Éducation nationale d'être recruté directement en CDI (portabilité) ;
- l'obligation d'annexer au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations ;
- l'obligation de l'entretien préalable à la notification de l'intention de l'administration de renouveler ou non l'engagement, lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans (Cf. article 45 du décret 86-83) ;
- l'organisation fortement recommandée d'un entretien préalable par l'administration lorsqu'elle envisage de ne pas renouveler l'engagement (lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus est inférieure à trois ans), afin de porter à la connaissance de l'agent le(s) motif(s) de cette non reconduction ;
- la possibilité pour l'agent contractuel IATPSS d'être accompagné par la ou les personnes de son choix lors de cet entretien ;
- la temporalité de la période de formation d'adaptation à l'emploi : si celle-ci s'avère utile compte tenu des expériences professionnelles ayant déjà pu être acquises lors de précédentes fonctions, elle doit avoir lieu au cours des 3 premiers mois de contrat ;
- l'obligation d'informer les agents contractuels IATPSS de la possibilité de bénéficier des prestations d'action sociale et de leur communiquer les coordonnées du service d'action sociale dès leur recrutement ;
- la nécessité d'adresser directement ce cadre de gestion à tous les contractuels IATPSS, via leur messagerie académique, et compléter cette démarche par une foire aux questions, permettant notamment de clarifier les concepts juridiques et les droits pour éviter des interprétations défavorables des textes.

L'AVIS DU SNALC

Si le SNALC apprécie qu'un premier groupe de travail consacré aux contractuels IATPSS se tienne au ministère dans le cadre de l'agenda social, il reste assez perplexe sur la capacité du texte présenté, bien que relativement dense, à améliorer significativement le cadre de gestion de ces personnels, et in fine à réduire leur précarité.

Pour le SNALC, si la volonté du ministère est de généraliser les bonnes pratiques de gestion des contractuels IATPSS, dans un plus grand respect de leurs droits, de les attirer et de les fidéliser (soit d'atténuer ou de mettre un terme à la crise de recrutement), les mesures envisagées ne sont pas à la hauteur des objectifs recherchés.

Par ailleurs, ce cadre de gestion porte essentiellement sur le recrutement, les types de contrats et la rémunération (en suspens dans l'immédiat, notons-le), c'est-à-dire sur le cadre juridique du contrat, laissant de côté des questions fondamentales telles que les fonctions et les temps de service des contractuels IATPSS.

Le SNALC regrette que le point rémunération (détermination et réexamen), extrêmement important pour les contractuels IATPSS, en attente d'une revalorisation salariale conséquente, d'autant plus dans un contexte très inflationniste, ne soit abordé que lors d'un second groupe de travail (prévu dans la première quinzaine de juin, en raison de travaux interministériels en cours).

Enfin, si le SNALC entend que ce cadre de gestion se veuille transversal, donc applicable à tous les contractuels IATPSS, pour chaque catégorie de contractuels non enseignants relevant des IATPSS, il manque un cadrage national et en l'occurrence une harmonisation de tous les autres éléments entrant dans un cadre de gestion, notamment les conditions d'exercice des fonctions par métier.