

Compétences

Ecoute

Suivi

Accompagnement

Concours



Promotions

Expérience

CCP contractuel de droit public



Soyez acteur de votre carrière: Votez UNSA



Concours

Suivi

Expérience

Compétences

Promotions

Accompagnement

Ecoute



Le 4 décembre 2014 aura lieu l'élection des représentants des personnels à la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les contractuels de droit public (CDP) de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) en même temps que le renouvellement de toutes les Commissions Administratives Paritaires (CAP) pour les agents titulaires de la Fonction publique de l'Etat affectés à la CDC.

Constitution et rôle de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

Cette instance comprend un nombre égal des représentants de l'administration et du personnel.

Elle est consultée obligatoirement sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Pour l'avertissement et le blâme, la CCP n'est pas consultée.

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires : le droit individuel à la formation, les mutations comportant des changements de résidence, les démissions, les refus de temps partiel etc.

NOUVEAU

Dans le cadre de l'entretien professionnel annuel (**EPA**) la commission peut à la requête du CDP, sous réserve que celui-ci ait au préalable exercé un recours hiérarchique, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission consultative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

L'arrêté du directeur général en date du 15 juillet 2010 détermine la composition, l'organisation et le fonctionnement de cet organisme consultatif ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.

Les électeurs concernés à la CDC

Au 1^{er} juillet 2014, la CDC comptait **255 CDP** (toutes durées confondues) dont **13 en CDI** et **22 fonctionnaires détachés**.

Les textes de référence

Les règles auxquelles sont soumis les CDP sont posées dans la **loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée** complétée du **décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Le 31 mars 2011 a été signé, entre le gouvernement et six organisations syndicales représentatives dont l'UNSA, le protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Le principe de l'occupation des emplois permanents a trouvé sa traduction dans les dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Outre l'organisation transitoire de voies d'accès à l'emploi titulaire qui a permis d'apporter une réponse immédiate aux situations de précarité connues par certains agents en fonction à l'époque, le législateur a clarifié pour l'avenir, les conditions de recours au contrat dans la fonction publique.

Le recrutement pour répondre à un « besoin permanent » n'est possible que dans les cas suivants (art 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée) :

- Lorsqu'il n'existe **pas de corps de fonctionnaires** susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, quel que soit le niveau de l'emploi à pourvoir ;
- Pour les emplois du niveau de la **catégorie A** et, dans les représentations de l'Etat **à l'étranger pour tous les niveaux**, lorsque la *nature des fonctions* ou les *besoins du service* le justifie.

La légalité du recrutement d'un agent contractuel est conditionnée à la mise en œuvre d'une procédure transparente de recrutement : **toute vacance d'emploi doit faire l'objet d'une publicité.**

Les agents ainsi recrutés sont engagés par **des contrats à durée déterminée**, d'une **durée maximale de trois ans**. Ces contrats sont **renouvelables**, par reconduction expresse **dans la limite** d'une durée maximale **de six ans**.

Tout contrat conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de **la même catégorie hiérarchique** est conclu, par une **décision expresse, pour une durée indéterminée.**

La durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité **auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.** Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

Pour l'UNSA :

Cette population au recrutement atypique, éparpillée sur plusieurs secteurs, et réduite en nombre au sein de notre établissement doit faire l'objet d'une attention particulière.

MODIFIE

Le recrutement pour répondre à des « besoins temporaires » a été revu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 :

Quatre situations ont été retenues par le législateur :

Remplacement momentané d'un agent, même contractuel (temps partiel, congés maladie, maternité, parental, présence parentale, réserve, rappel sous les drapeaux, service national) : la loi dispose qu'il s'agit d'un CDD conclu et renouvelable **dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.**

Pourvoi temporaire d'une **vacance d'emploi** (dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour des besoins de continuité du service) : CDD conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite **d'un an renouvelable dans la limite de 2 ans**.

Accroissement temporaire d'activité (prise en charge à titre temporaire d'une activité inhabituelle par l'administration par rapport à son activité normale) ou besoin occasionnel : **douze mois sur 18 mois consécutifs**.

Accroissement saisonnier d'activité (missions normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectives) : **six mois sur 12 mois consécutifs**.

Obligations de l'employeur : le contrat

L'agent non titulaire est recruté par contrat. Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.

Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

**PROJET
de modif
en cours**

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant compte, notamment, la rémunération accordée aux fonctionnaires de qualification équivalente exerçant des fonctions de même niveau ainsi que d'autres éléments tels que les fonctions occupées, la qualification et l'expérience de l'agent.



La rémunération des agents employés à **durée indéterminée** fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à **durée déterminée** auprès du même employeur, fait l'objet d'une réévaluation notamment au vu des résultats de l'évaluation, au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue.

**PROJET
de modif
en cours**

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an,
deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans,
de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans,
de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le contrat conclu pour **un motif** de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi.

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations.

A l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Les revendications de l'UNSA pour vous accompagner tout au long de votre contrat

L'UNSA revendique pour tous les CDP :

- Des avancements automatiques liés à l'ancienneté à l'instar des contractuels de droit privé et des fonctionnaires, par des mesures spécifiques dans les accords cadre.
- Une périodicité annuelle des avenants aux contrats : selon l'art 1.3 de titre I du décret [la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation...].
- Des avenants plus complets qui intègrent notamment la distinction entre la part liée à la simple évolution des indices et du coût de la vie de celle liée à la reconnaissance et à la valorisation du travail accompli pour une meilleure lisibilité.

L'UNSA revendique pour les CDP sous contrat à durée déterminée :

- Les renouvellements des CDD soient assurés dès lors que les besoins sont déclarés et qu'il n'y a pas d'insatisfaction ou de faute professionnelle à l'égard de l'agent contractuel en poste.
- L'article 45 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié doit être respecté que ce soit en cas de non renouvellement d'un CDD, ou d'une transformation d'un CDD en CDI, à savoir :

[Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

*- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée inférieure à six mois** ;*

*- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans** ;*

*- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée supérieure ou égale à deux ans** ;*

*- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est **susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée** en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.*

.....➔ La notification de la décision doit être précédée d'un entretien [....]

*Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un **délai de huit jours** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.]*

- **Comme en 2010, l'UNSA continue à revendiquer l'attribution d'une prime de précarité substantielle à l'équivalent de ce qui se pratique dans le secteur privé, en cas de non renouvellement d'un CDD, par dérogation à l'article 51 du titre XII du décret n°86-83.**

**PROJET
de modif
en cours**

**L'UNSA s'engage à ce que les personnels relevant de ce statut particulier
ne soient pas oubliés.**

Ils méritent notre accompagnement au même titre que les autres personnels de la CDC.

Vos candidats pour vous accompagner demain

Christian **DEVOIR**

Grégory **DURAND**

Namory **MEITE**

Christian **DEVOIR**



Grégory **DURAND**



Namory **MEITE**





Du 27 novembre au 4 décembre 2014
Vote électronique

Je vote UNSA !