

Orientations pour la modernisation des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

Les agents contractuels représentent aujourd'hui 16,5% des effectifs de la fonction publique. Loin d'être seulement un mode dérogatoire de recrutement et de gestion au sein de l'emploi public, les contractuels apportent une contribution essentielle et quotidienne à la mise en œuvre d'une diversité de missions de service public.

Bien que par principe, les emplois permanents pour l'exécution du service public administratif sont occupés par des fonctionnaires, force est de constater que depuis 1946, 16 plans de titularisation se sont succédé sans que la part des agents contractuels dans les effectifs de la fonction publique ne se réduise durablement.

Il convient aujourd'hui de reconnaître la contribution que les contractuels apportent à l'exécution du service public et de leur offrir un cadre juridique et des règles de gestion renouvelés.

Depuis la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique et la refonte des décrets-cadres du 17 janvier 1986, 15 février 1988 et 6 février 1991, ces agents bénéficient déjà de garanties importantes, notamment :

- Le droit à reconduction de leur CDD en CDI au-delà de 6 ans de contrats successifs, pour les agents recrutés sur des emplois permanents ;
- Le bénéfice d'une évaluation individuelle et d'une clause de rendez-vous salarial au moins tous les 3 ans pour les agents en CDI;
- Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Des perspectives nouvelles de mobilité et de parcours professionnels dans la fonction publique pour les agents en CDI (mise à disposition, congé de mobilité) ;
- Le droit à représentation, pour l'examen des questions individuelles, dans le cadre d'instances de représentation *ad hoc*.

Toutefois, afin d'éviter que le recours au contrat ne soit parfois une source d'abus de la part des administrations et de précarité pour certains agents, ce cadre juridique doit être renforcé.

Le statut ne saurait en effet être légitime s'il est source de précarité : aussi, conformément aux engagements pris par le Président de la République en janvier 2010, il convient d'élaborer un plan d'action afin de lutter contre les pratiques abusives de renouvellement de contrats à durée déterminée et favoriser l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire.

La modernisation de la gestion des ressources humaines impose aux employeurs publics de poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents non titulaires et de faire preuve d'exemplarité dans leur gestion.

A cet effet, le Gouvernement a conduit dans le cadre de l'agenda social 2010 une concertation avec les organisations syndicales de la fonction publique au terme de laquelle les orientations suivantes sont proposées.

Ces orientations concernent :

- les agents recrutés pour pourvoir des emplois permanents en l'absence de corps ou de cadres d'emplois correspondant, ou en raison de la nature des fonctions ou du besoin du service, à l'exception de ceux qui sont recrutés sur des emplois qui, du fait de leurs caractéristiques particulières, sont soustraits par la loi à la règle de l'occupation par des fonctionnaires,
- les agents recrutés pour des besoins à temps non complet ou incomplet,

- ainsi que les agents recrutés pour des besoins temporaires, qu'il s'agisse d'un remplacement ou d'une vacance temporaire d'emploi ou d'un besoin occasionnel ou saisonnier.

Les agents relevant de catégories dérogatoires seront également concernés par les améliorations apportées aux conditions de gestion et d'emploi des non titulaires dans les trois fonctions publiques.

La mise en œuvre de ces orientations au sein de la fonction publique territoriale se fera en concertation avec les employeurs territoriaux.

Un grand nombre de ces orientations nécessitant pour leur mise en œuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement en 2011.

Les orientations proposées sont regroupées dans les cinq volets suivants :

- I. Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain
- II. Moderniser les cas de recours au contrat dans la fonction publique
- III. Encadrer les procédures de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat
- IV. Moderniser la gestion des agents non titulaires et favoriser la construction de leurs parcours professionnels
- V. Mieux connaître la population des agents non titulaires dans la fonction publique

1° volet

I Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain

Constat :

La loi du 26 juillet 2005 a introduit le contrat à durée indéterminée, aux côtés de l'emploi statutaire et du contrat à durée déterminée, permettant ainsi d'encadrer le renouvellement successif de contrats à durée déterminée pour pourvoir des besoins permanents de l'administration.

De même, la professionnalisation des concours internes, l'extension des mécanismes de RAEP et la généralisation du recrutement sans concours en catégorie C ont permis depuis 2007 d'améliorer l'accès des agents non titulaires à l'emploi titulaire.

L'ensemble de ces dispositifs ont sécurisé la situation d'un certain nombre d'agents recrutés sur des emplois permanents de l'administration, en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle dans la fonction publique.

On constate cependant que l'exigence de continuité des contrats posée par la loi pour l'obtention d'un CDI et l'absence de définition claire de la notion de contrats successifs ont privé certains agents de la possibilité d'accéder au CDI, alors qu'ils cumulent une ancienneté importante de service public sur des emplois permanents.

Par ailleurs, il convient de trouver la bonne articulation entre le CDI et l'emploi titulaire, en offrant aux agents non titulaires dotés d'une solide expérience professionnelle dans la fonction publique, des possibilités plus larges d'accès à l'emploi titulaire.

1. Sécuriser les parcours des agents non titulaires présents sur emplois permanents en favorisant leur accès au CDI

Depuis l'adoption de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, les agents non titulaires recrutés sur des emplois permanents peuvent bénéficier d'un CDI au terme d'une période continue d'emploi de six années.

L'exigence de continuité des contrats, notamment de similitude des fonctions exercées au titre des différents contrats, a pu empêcher certains agents ayant accompli des mobilités sur différents emplois permanents des administrations d'accéder à un CDI.

C'est pourquoi il est proposé de mettre en place un dispositif de transformation en CDI des CDD de ces agents, dès lors qu'ils assurent des besoins permanents auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE, ou du même employeur pour la FPT ou la FPH, éventuellement de manière discontinue, et justifient d'une ancienneté de 6 années sur une durée de référence de 8 ans à la date de publication de la loi.

Une attention particulière sera portée à la situation des seniors et des contractuels ayant exercé leurs fonctions auprès d'une pluralité d'employeurs publics.

2. Mettre en place pendant une période déterminée des dispositifs spécifiques d'accès à l'emploi titulaire pour favoriser l'accès des agents contractuels aux corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique.

Conformément à l'engagement pris par le président de la République, un dispositif d'accès à l'emploi titulaire sera mis en place pour favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents non titulaires. Des concours spécifiques professionnalisés seront ouverts au profit des

agents non titulaires en CDI qui, à la date de la publication de la loi, occupent des emplois permanents et sont en fonction ou en congés au sens des décrets précités du 17 janvier 1986, du 15 février 1988 et du 6 février 1991.

Le dispositif sera ouvert pour une durée de trois ans. Il appartiendra aux administrations de déterminer, en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et en concertation avec les partenaires sociaux, les corps et cadres d'emploi concernés et la proportion des emplois offerts à ces modes de sélection spécifiques.

L'objectif est, en s'appuyant sur la RAEP, de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les agents concernés. Pour cette même raison, la condition de diplôme ne sera pas exigée pour les concours mis en place dans ce cadre.

Les agents ne pourront se présenter à la sélection donnant accès à un corps que dans la mesure où ils auront exercé en tant qu'ANT des missions de niveau au moins équivalent à celles qui sont définies par le statut particulier du corps concerné.

Un dispositif pour l'encadrement supérieur pourra également être envisagé sur le modèle du tour extérieur pour l'accès au corps des administrateurs civils, pour des contractuels de haut niveau satisfaisant aux critères précités.

2° volet

II Moderniser les cas de recours au contrat dans la fonction publique

Constat :

Fondées sur les notions de « nature de fonctions », de « besoins du service » ou de « besoins occasionnels ou saisonniers », les conditions légales de recours au contrat ne permettent pas d'identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non titulaire et peuvent de ce fait donner lieu à des pratiques abusives.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a permis de clarifier certains cas de recours temporaires aux contrats, en harmonisant dans les trois versants de la fonction publique le recours aux agents non titulaires pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou la vacance temporaire d'emploi (recrutement d'une durée maximum d'un an pour des emplois de toutes catégories A, B et C).

Il s'agit aujourd'hui de poursuivre ces adaptations afin de rendre au dispositif sa lisibilité et sa cohérence d'ensemble et de prévenir les situations abusives souvent synonymes de précarité.

Mesures proposées:

1 Rééquilibrer les cas de recours pour des besoins permanents à partir d'une analyse des situations objectives dans lesquelles il est recouru aux agents non titulaires

La définition des cas de recours au contrat dans le statut général doit être mise en cohérence avec les situations dans lesquelles il est recouru aujourd'hui à des agents non titulaires.

A cet égard, la proportion d'agents non titulaires recrutés sur des emplois du niveau des catégories B et C est importante.

Pour ces deux catégories, certaines fonctions dont la spécificité le justifiera, seront donc ouvertes, au même titre que pour les agents de catégorie A, à un recrutement sur des contrats de 3 ans renouvelables une fois et ne pouvant se poursuivre au-delà de 6 ans que sous la forme d'un CDI. Il s'agit de prévenir des pratiques qui aboutissent aujourd'hui à multiplier des contrats de 10 mois ou d'un an pour répondre à des besoins permanents en catégories B et C et à maintenir les agents concernés en situation de précarité.

Dans le même sens, il convient de prendre acte du fait que des postes, normalement dévolus à des fonctionnaires, peuvent se trouver durablement vacants.

La création par la loi du 3 août 2009 précitée d'un cas de recours pour vacance temporaire d'emploi d'une durée maximale d'un an permet de répondre dans la majorité des cas à cette situation. Certains emplois peuvent toutefois se trouver plus durablement non pourvus par un titulaire. Dès lors qu'il s'agira d'emplois permanents, et lorsqu'au terme du contrat conclu pour pourvoir cette vacance temporaire, l'emploi n'aura pu être pourvu par un titulaire, le renouvellement du contrat pour une durée maximale de 3 ans, dans les mêmes conditions que les contrats conclus pour répondre à un besoin permanent sera rendu possible. Il s'agit là aussi de prévenir la reconstitution de situations abusives par succession de contrats courts.

Ces mesures devront tenir compte des caractéristiques propres à chacune des fonctions publiques.

2 Clarifier la typologie des cas de recours pour des besoins temporaires et l'harmoniser entre les trois fonctions publiques

Il s'agit de mieux définir les besoins temporaires pour lesquels, en dehors du remplacement et de la vacance temporaire d'emploi, il peut être recouru à un agent non titulaire, la notion de « besoin occasionnel » comme celle de « besoin saisonnier » constituant une habilitation trop générale.

Dans le même esprit, les durées maximales de contrats autorisées pour ces besoins temporaires seront harmonisées dans les trois versants de la fonction publique.

Actuellement, les CDD pour pourvoir un besoin occasionnel peuvent être d'une durée maximum de 10 mois (appréciés sur 12 mois consécutifs) dans la FPE, 3 mois renouvelables une fois à titre exceptionnel dans la FPT et d'un an dans la FPH. Par ailleurs, les contrats conclus pour répondre à un besoin saisonnier sont d'une durée maximale de 6 mois dans la FPE et la FPT mais n'existent pas dans la FPH.

La notion « d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité » remplacera les notions peu lisibles tant pour les agents que pour les employeurs de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier ». La durée maximale des contrats conclus sur ce fondement sera de 6 mois renouvelables une fois dans la limite totale de 12 mois.

3 Création d'un contrat de projet pour faire face à des situations spécifiques d'emploi

La distinction actuellement opérée par le statut général entre « besoin permanent » et « besoin temporaire » ne permet pas toujours d'appréhender la diversité des missions pour lesquelles il peut être recouru aujourd'hui à un agent non titulaire.

En particulier, aucun cas de recours ne permet de faire face à l'émergence de nouvelles activités ou à la conduite de missions ou de projets particuliers, pour lesquels il peut être difficile de fixer d'emblée une durée d'emploi ou pour lesquelles les durées maximales de contrats actuellement autorisées n'apparaissent pas adaptées (10 mois pour le besoin occasionnel, 3 ans pour les besoins du service).

Il est proposé de mettre en place un nouveau type de contrat articulé autour d'un objet déterminé et non plus d'une durée, sur le modèle des contrats de projet « à terme incertain » qui existent en droit du travail.

La création d'un tel contrat sera toutefois être encadrée s'agissant des publics visés et accompagnée de garanties pour les agents concernés.

3° volet

III Encadrer les procédures de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat

Constat :

Les conditions de recrutement des agents non titulaires et de renouvellement de leurs contrats sont aujourd'hui insuffisamment définies par les textes et souvent méconnues.

Si le statut général consacre le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et oblige à une publication des emplois vacants, aucune procédure précise n'est fixée s'agissant du recrutement des agents non titulaires.

En outre, les pratiques des administrations ne se conforment pas toujours à l'obligation, pourtant réglementaire, d'établir un contrat écrit comportant un certain nombre de mentions obligatoires.

Par ailleurs, les procédures de renouvellement de contrat, en partie définies par la jurisprudence, sont souvent mal connues ou mal interprétées des administrations qu'il s'agisse du respect d'un délai de prévenance, des règles de préavis, de la conduite d'un entretien préalable ou des motifs pouvant justifier la fin d'un contrat.

Enfin, la législation actuelle relative au renouvellement des contrats en CDI conduit à des inégalités de situation dans la fonction publique : aucune définition législative ou réglementaire n'est en effet donnée de la notion de « contrats successifs » et les critères cumulatifs dégagés par le Conseil d'Etat (unicité de l'employeur, identité de l'objet du contrat et de la nature des fonctions exercées, continuité dans le temps) ne permettent pas d'établir des pratiques homogènes.

Mesures proposées :

1. Formaliser les procédures de recrutement des agents non titulaires

La procédure de recrutement d'un agent non titulaire pour pourvoir un emploi permanent doit être précisée. Il convient de souligner que, pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, les procédures de déclaration de vacance d'emploi sont d'ores et déjà organisées par la loi. Il pourrait donc être envisagé d'harmoniser les règles applicables en la matière entre les trois versants de la fonction publique.

L'explicitation de la procédure permettra de pouvoir mieux justifier les cas de recours au contrat, notamment lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi vacant et d'assurer une plus grande transparence des offres d'emplois.

Par ailleurs, dans le respect des principes de non discrimination posés par le statut général et rappelés par la charte pour la promotion de l'égalité, les critères et les procédures de sélection des agents non titulaires seront davantage formalisés.

Dans le même esprit, le CV anonyme sera expérimenté dans certains secteurs de la fonction publique.

Enfin, les règles applicables en matière d'établissement et de conclusion de contrat seront rappelées, telles que l'obligation d'un contrat écrit et les mentions des clauses obligatoires. Des contrats-types seront proposés pour chacun des cas de recours au contrat.

2 Clarifier l'obligation de CDI-sation au terme d'une période d'emploi de 6 ans

Source d'interprétations divergentes, la notion de contrats successifs sera supprimée au profit d'une clarification des cas dans lesquels la reconduction du contrat en CDI est obligatoire.

L'accès au CDI sera expressément subordonné au renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même nature et de même niveau hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH.

Ainsi, au sein de la fonction publique de l'Etat, le critère de l'employeur unique actuellement peu opérant sera remplacé par une définition plus souple de la notion d'identité de l'objet du contrat. Cette dernière sera en effet clarifiée pour permettre à un agent ayant occupé des emplois permanents différents correspondant à sa compétence de conserver l'ancienneté acquise en CDD dans la perspective d'une CDI-sation.

3. Améliorer la gestion des fins de contrats des agents non titulaires

Cela passe nécessairement par la clarification du cadre juridique en matière de renouvellement ou non des contrats, notamment l'explicitation des motifs de non renouvellement de contrats. Une réflexion sera ouverte sur l'amélioration de la gestion par l'employeur des non renouvellements de contrat, de manière à mieux accompagner en termes de formation professionnelle et de recherche d'emploi les agents qui quittent l'administration.

Les motifs de licenciement seront précisés au niveau réglementaire (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire)

Les règles relatives au délai de prévenance et à la conduite d'un entretien préalable, de même que les voies de recours des agents non titulaires en la matière seront confortées.

Par ailleurs, les garanties apportées aux agents non titulaires concernés par des réorganisations de service seront renforcées et explicitées.

Par ailleurs, les employeurs publics mettront tout en œuvre pour améliorer les délais d'indemnisation du chômage des agents qui quittent l'administration. A cette fin, l'Etat et ses EPA étudieront les conditions dans lesquelles la gestion du risque chômage pourrait être professionnalisée et confiée à un interlocuteur unique, « Pôle emploi », dans le cadre de dispositifs de délégation de gestion. S'agissant de l'Etat, une convention de gestion avec Pôle emploi sera proposée dès 2011

IV° volet

IV Moderniser la gestion des agents non titulaires et favoriser la construction de leurs parcours professionnels

Constat :

Depuis la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique et la refonte des décrets cadres de 1986, 1988 et 1991 pour son application, les agents non titulaires bénéficient de garanties nouvelles dans chacun des trois versants de la fonction publique, en matière d'évaluation, de formation professionnelle, de rémunération ou encore de participation.

Il convient de poursuivre ce processus d'amélioration des conditions d'emploi, notamment pour les agents recrutés en CDD, dans le prolongement des réformes en cours dans la fonction publique.

Mesures envisagées :

1. Généraliser l'entretien professionnel annuel pour tous les agents non titulaires recrutés sur des besoins permanents

Il s'agit d'offrir à tous les agents recrutés pour un besoin permanent et non plus aux seuls agents en CDI la possibilité de bénéficier d'un entretien annuel, avec leur supérieur hiérarchique direct, visant à évaluer les résultats de leur activité professionnelle, à fixer leurs objectifs pour l'année suivante et à échanger sur leur projets professionnels et leurs besoins de formation.

Cette pratique est aujourd'hui mise en œuvre dans certains ministères expérimentateurs de la fonction publique de l'Etat et pourra être étendue dans les autres ministères et dans les autres versants de la fonction publique.

2. Rendre effectif le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu aux agents non titulaires

Au-delà des garanties juridiques consacrées par la loi de modernisation de la fonction publique de 2007 et ses textes d'application, il s'agit désormais de s'assurer de l'utilisation effective des nouveaux outils (DIF, bilan de compétence, période de professionnalisation, etc) par les administrations et de l'information des agents sur leur droit.

En premier lieu, la généralisation de l'entretien professionnel et de l'entretien de formation devrait permettre un meilleur suivi des besoins de formation de ces agents.

Ensuite, l'accent doit tout particulièrement être mis sur la formation d'adaptation à l'emploi et, dans le contexte de professionnalisation des concours et de mise en place de nouvelles voies d'accès à l'emploi titulaire, sur la préparation aux concours de la fonction publique.

Par ailleurs, les conditions d'obtention du DIF et du congé de formation professionnelle pourront être assouplies afin qu'ils puissent être plus largement accessibles à des agents en CDD qui cumulent une certaine ancienneté de service public auprès notamment de différents employeurs.

3. Objectiver le mode de rémunération des agents non titulaires, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques

En l'absence de cadre juridique bien défini, les agents non titulaires bénéficient aujourd'hui de modes de rémunération très hétérogènes. Certains bénéficient d'une rémunération indicée, d'autres non.

Dans le prolongement des travaux de refondation indemnitaire conduits par le Gouvernement, il est proposé de mieux prendre en compte à l'avenir les fonctions exercées et la performance dans le mode de rémunération des agents non titulaires, sans remettre en cause toutefois le principe de la liberté contractuelle.

Ainsi une réflexion sera engagée pour examiner les conditions dans lesquelles la prise en compte de critères objectifs et harmonisés entre les trois versants de la fonction publique pourrait clarifier la détermination des composantes de la rémunération des non-titulaires. Ces critères reposeraient sur la qualification requise pour le poste, la nature des fonctions exercées, l'ancienneté et la manière de servir ou la performance des agents.

4. Garantir la représentation des agents non titulaires conformément à l'esprit des accords de Bercy

La généralisation dans la fonction publique d'Etat du principe de l'élection des comités techniques permettra, à compter de 2011, aux agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat d'être systématiquement électeurs et éligibles à ces instances, à l'instar des règles applicables dans la FPT et la FPH.

Elle confortera également le rôle du comité technique comme lieu de dialogue social sur l'appartenance à une communauté de travail de l'ensemble des agents, sur l'organisation des services et, plus spécifiquement, sur les questions liées au recrutement et aux conditions d'emploi des agents non titulaires.

S'agissant des questions individuelles, il convient, trois ans après leur généralisation, de dresser le bilan des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'Etat.

Sur la base de ce bilan, pourront être adaptées les règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de ces instances, de manière à améliorer le dialogue social sur ces questions et à harmoniser les règles applicables d'une administration à l'autre.

Ce bilan doit également permettre de nourrir la réflexion sur la mise en place d'instances susceptibles d'examiner les questions individuelles des agents non titulaires dans les deux autres versants de la fonction publique.

5. Poursuivre les démarches visant à améliorer les procédures de recrutement

Les administrations doivent poursuivre leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la fonction publique :

- en simplifiant les épreuves, en réduisant leur nombre, en redéfinissant leur nature,
- en introduisant dans l'ensemble des concours internes des épreuves de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle ;
- en réexaminant dans certains cas les durées d'ancienneté de service requises pour se présenter aux concours internes ou aux troisièmes concours ;
- en professionnalisant les jurys ;
- enfin en mobilisant les possibilités de recrutement sans concours ou par la voie du PACTE en catégorie C.

Ces mesures seront de nature à permettre à l'avenir l'accès à un plus grand nombre d'agents à un emploi titulaire.

6. Faire évoluer les conditions de mobilité des agents non titulaires dans une logique de parcours professionnels

La mise à disposition comme le congé de mobilité ont été introduits à partir de 2007 dans la fonction publique pour permettre aux agents non titulaires en CDI d'effectuer une mobilité tout en conservant le bénéfice de leur engagement à durée indéterminée avec leur administration d'origine.

Cependant, le lien maintenu avec l'administration d'origine est assez largement artificiel et les administrations d'origine rencontrent souvent des difficultés lors du réemploi des intéressés. Il convient donc d'étudier les conditions dans lesquelles une « portabilité » du contrat à durée indéterminée pourrait être rendue possible en cas de changement d'employeur au sein d'une même fonction publique.

Une réflexion sera également ouverte sur la mobilité des agents en CDD recrutés pour des besoins permanents, notamment pour leur permettre, dans certains cas, d'être mis à disposition auprès d'autres organismes publics ou privés, pour l'accomplissement de missions de courte durée.

Par ailleurs, seront clarifiées les règles de réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

document de travail transmis aux OS

V° volet

V Mieux connaître la population des agents non titulaires dans la fonction publique

Constat :

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique rassemble déjà de nombreuses informations sur les différentes catégories d'agents de la fonction publique, mais le suivi de la situation des agents non titulaires reste perfectible, notamment sur la durée des contrats, les conditions de travail et de rémunération de ces agents.

Mesures proposées:

- ***Améliorer la connaissance statistique de la situation des agents non titulaires***

Un cahier des charges sera élaboré, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, de manière à enrichir les données statistiques disponibles pour un meilleur suivi des populations. Ce suivi devra avoir lieu au niveau de chaque ministère, au niveau interministériel et au niveau de chaque fonction publique.

Le cahier des charges devra en particulier prévoir :

- la mobilisation des sources d'informations existantes ;
- les études thématiques pouvant être confiées à des organismes publics ou privés pour l'enrichissement de ces données.

Les statistiques élaborées devront permettre de :

- Mieux appréhender les populations des non-titulaires, notamment par l'élaboration d'un tableau de bord de l'emploi non titulaire, actualisé systématiquement et resitué au sein de l'emploi public ; un suivi en flux de cette population ;
- Etendre aux non-titulaires les critères d'analyse des titulaires (connaissance des âges, des catégories d'emplois, des affectations par type d'employeurs, des quotités de temps de travail, des structures et niveaux de rémunérations, des mobilités) ;
- Eclairer les caractéristiques spécifiques des non-titulaires (types de contrats CDD/CDI, durée des contrats, cas de recours, motifs de recrutement et de départ, récurrence dans l'emploi non titulaire au cours d'une période donnée, devenir des agents dans la fonction publique...)

La restitution des travaux pourra se faire progressivement à compter de 2011.