

Propos liminaire	page 3
Les contractuels au MAE	page 5
Les contractuels en chiffres	page 11
Les commissions consultatives paritaires	page 12
Lutte contre la précarité : La loi Sauvadet du 12 mars 2012	page 15
Le Conseil d'État affirme un nouveau principe général du droit en faveur des non titulaires	page 19
Les droits en cas de maladie	page 20
La rémunération des agents en CDD	page 21
Fin de contrat	page 22
La prolongation légale d'activité	page 23
L'opération Gascon	page 24
Les défis d'un élu	page 26
Les revendications de la CFDT concernant les CCP	page 29
Références	page 32

Les contractuels du ministère des Affaires étrangères

Denise Dariosecq

CFDT-MAE

57, bd des Invalides 75700 PARIS

Tél. : 01 53 69 36 99

11, rue de la Maison Blanches 44035 NANTES

Tél. : 02 51 77 25 81

Mèl : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

Site web : www.cfdt.mae.fr

Juin 2014 - Numéro 2

Propos liminaire

COMME VOUS VOUS EN SOUVENEZ peut-être, le précédent numéro qui inaugurerait notre nouvelle publication « **Le Point sur** » rendait compte aux personnels contractuels du MAE des résultats de la grande enquête lancée par la fédération Interco-CFDT auprès de ces agents. Comme nous nous y étions alors engagés, ce numéro 2 a l'ambition de compléter leur information sur les sujets qui les concernent et de leur donner des points de repère, tant les situations peuvent différer entre les différentes catégories de contractuels. Il vise plus particulièrement à regrouper dans un même fascicule un certain nombre de données pratiques pour permettre à chaque agent d'accéder plus rapidement à l'information recherchée, en particulier en ce qui concerne les textes qui le régissent et les principaux droits et garanties qui sont les siens.

Ce numéro ne prétend bien évidemment pas à l'exhaustivité, -un ouvrage bien plus conséquent n'y réussirait sans doute pas- mais il espère faciliter la vie des contractuels en mettant à portée de main un aide-mémoire et un guide pour aller plus loin.

Une table des références (*pages 31-32*) permet de retrouver l'ensemble des textes législatifs et réglementaires cités, avec leur intitulé complet, ce qui permet d'alléger le document dans lequel ces textes sont cités à dessein par leurs seuls numéros et dates.

Nous avons pensé qu'il pouvait être utile de terminer ce fascicule par deux pages destinées à des « notes personnelles » du lecteur, qui pourra ainsi compléter les données qui s'y trouvent par des renseignements qui pourraient le concerner personnellement.

Cette première édition des « contractuels du ministère des affaires étrangères » est sans doute perfectible et nous serons à l'écoute de vos remarques et suggestions sur d'autres articles qu'il vous paraîtrait utile de prévoir dans une publication ultérieure.

Nous espérons que ce deuxième numéro du « **Point sur...** » vous intéressera et nous vous en souhaitons bonne lecture !

Les contractuels au MAE

IL EXISTE AU MAE des catégories diverses d'agents contractuels gérés sur la base de textes différents qui prévoient des droits et garanties plus ou moins larges. On distingue les agents régis par le droit français et les agents régis par le droit local; les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD); parmi les CDI, on répertorie les « ante Le Pors », les « Dutreil » et les « Sauvadet »; on différencie les contractuels selon qu'ils sont sur emplois permanents ou temporaires; les experts techniques internationaux (ETI, ex-AT) forment une catégorie à part, de même que les personnels vacataires; il existe enfin des titulaires d'autres administrations, détachés sur contrat.

Nous allons détailler ci-dessous les caractéristiques principales des différentes catégories de contractuels de droit français.

Les recrutés locaux feront l'objet d'une publication ultérieure.

Les contractuels en CDI

À la différence des CDD gérés par RH3, les CDI sont gérés, comme les fonctionnaires, par RH2, en fonction de leur catégorie (RH2A, RH2B et RH2C).

Ils ont été cédés en application de différentes lois, on distingue aujourd'hui les « ante Le Pors », les « Dutreil » et les « Sauvadet ».

Les contractuels « ante Le Pors »

Ces agents, qui étaient en fonction au 14 juin 1983 et qui ont été titularisés en application des articles 73 et ss de la **loi n° 83-634 du 13/07/83 improprement dite loi Le Pors**⁽¹⁾, sont aujourd'hui très peu nombreux au MAE. Régis par le **décret n° 69-546 du 2 juin 1969**⁽²⁾, ils ne sont plus que 29 en 2014 (41 en mars 2013), répartis dans les cinq groupes prévus par ce décret en référence aux catégories A, B et C des fonctionnaires de l'État :

- ❖ **Chargés de mission hors catégorie** (emplois de catégorie A) : 9 agents
- ❖ **Chargés de mission de 1^{ère} catégorie** (emplois de catégorie A) : 8 agents
- ❖ **Chargés de mission de 2^{ème} catégorie** (emplois de catégorie A) : 6 agents
- ❖ **Secrétaires de mission** (emplois de catégorie B) : 6 agents

Les questions relatives aux agents de ces catégories sont traitées dans le cadre d'une Commission Consultative Paritaire (CCP) particulière, qui se réunit une fois par an (*voir article sur les CCP page 12*). Les « ante Le Pors » peuvent bénéficier d'une évolution de situation à l'intérieur d'une grille (le groupe des chargés de mission hors catégorie est divisé en 2 classes de 3 échelons chacune et chacun des autres groupes a une seule classe de 13 échelons). L'ancienneté requise pour passer d'un échelon à l'autre est précisée par l'article 13 du décret précité et l'article 12 prévoit que « *l'avancement d'échelon des agents [...] a lieu au choix d'un échelon à l'échelon immédiatement*

(1) Voir Références page 32

(2) id

supérieur en fonction à la fois de l'ancienneté et des notes données chaque année aux intéressés [...] »⁽³⁾

Les contractuels « Dutreil »

Les agents dits « CDI Dutreil » ont été cédés sur la base de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005⁽⁴⁾ qui prévoit dans son chapitre III des mesures de lutte contre la précarité. Ces dispositions ont modifié l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984⁽⁵⁾ qui prévoit, sous certaines conditions, qu'un contrat conclu ou renouvelé avec un agent justifiant d'une durée de services publics effectifs de six ans doit être un contrat à durée indéterminée.⁽⁶⁾

Les contractuels « Dutreil » sont en 2014, 255 au Département (176 A, 28 B, 51 C). Les questions les concernant sont traitées par la CCP des contractuels ne relevant pas du décret du 2 juin 1969 (voir page 13).



La CFDT, qui occupe 3 sièges sur 5 dans cette CCP, a obtenu des avancées importantes pour ces agents : gestion par RH2, comme les titulaires, revalorisation forfaitaire triennale (+30 points pour les CDI de catégorie A, +15 points pour ceux de catégorie B et +10 points pour ceux de catégorie C), revalorisation exceptionnelle avec avancement plus rapide pour les agents qui n'avaient pas été revalorisés depuis longtemps, changement de catégorie d'assimilation (de B en A ou de C en B), remise à niveau de quelques agents à indice anormalement faible, prise en compte de l'évaluation FANEV pour les réductions d'ancienneté (ceci s'applique depuis 2014), prime men-

suelle de 150 € pour les agents en administration centrale qui ne bénéficiaient pas de l'indemnité de fonctions et de résultats (IFR).

Au Comité Technique Ministériel (CTM) de novembre 2013, la CFDT a également obtenu la tenue de 2 CCP/an à l'image de ce qui se fait dans les CAP de titulaires, en proposant un amendement au projet d'arrêté modificatif de l'arrêté relatif à la CCP compétente pour ces agents (voir page 13 et 28).

Les contractuels « Sauvadet »

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet »⁽⁷⁾ contient plusieurs volets relatifs à la réduction de la précarité dans la fonction publique (voir article page 15). L'un d'eux a permis la cédésation automatique, à la date de publication de la loi (13 mars 2012) des agents remplissant les critères énumérés par la loi (être en fonction ou en congé⁽⁸⁾) à cette date, avoir été recruté sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 ou des articles 4 à 6 de la loi n° 84-16, et justifier d'une durée de services publics effectifs, auprès du même département ministériel, d'une durée au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de la loi. Les agents âgés d'au moins 55 ans le 13 mars 2012 n'ont eu à justifier que de trois années de services au cours des quatre années précédentes.

Au ministère, une quarantaine d'agents ont ainsi été cédés, dont environ la moitié de plus de 55 ans.

Dans leur gestion, ces contractuels relèvent de la même CCP que les CDI « Dutreil ».

(3) Les notes ont été remplacées par l'évaluation annuelle.

(4) Voir Références page 32

(5) id.

(6) A l'époque, la loi a été modifiée comme suit : « Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

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. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée [...] ».

(7) Voir Références page 32

(8) Congé prévu par le décret pris en application de l'article 7 de la même loi

Les contractuels en CDD

Les agents en CDD représentent 1 462 agents en 2014 dont la moitié sont des contractuels purs, ils sont gérés par RH3. La **circulaire du ministère de la Réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique du 22 juillet 2013**⁽⁹⁾ vient rappeler les conditions de recours au contrat dans la fonction publique d'État, afin d'éviter la reconstitution de situation de précarité, dans l'esprit du protocole d'accord du 31 mars 2011 signé avec six organisations syndicales, dont la CFDT.

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent de l'administration doit rester une exception justifiée par l'impossibilité de recrutement d'un fonctionnaire⁽¹⁰⁾. Le recours à un contractuel n'est possible que dans deux cas : premièrement lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (ceci quel que soit le niveau de l'emploi à pourvoir) et deuxièmement, pour les emplois de catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, pour tous les niveaux d'emploi, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient. En conséquence, l'administration est invitée à se conformer à la procédure prévue, dont les points importants sont, en ce qui concerne les emplois permanents à temps complet :

- ❖ Publicité préalable de la vacance d'emploi pour permettre à un fonctionnaire de présenter sa candidature; **cette publicité est également obligatoire dans le cas de renouvellement du contrat d'un agent.**
- ❖ Ne recourir au contrat que dans les cas prévus (absence de corps de fonctionnaires, nature des fonctions exercées, besoins du service), avec les exceptions signalées plus haut pour les emplois de catégorie A et les emplois à l'étranger.



- ❖ En cas d'absence de corps de fonctionnaires, **examiner en liaison avec les partenaires sociaux les conditions dans lesquelles les missions des corps pourraient faire l'objet d'adaptations pour mieux prendre en compte les activités nouvelles ou nécessitant des compétences techniques nouvelles.**
- ❖ Quand le recours au contrat est motivé par la nature des fonctions, l'emploi doit exiger des compétences hautement spécialisées.
- ❖ Quand il est fait sur la base des besoins du service, il faut justifier des efforts infructueux pour pourvoir le poste par un fonctionnaire et de la nécessité de pourvoir le poste rapidement.
- ❖ La période maximale d'emploi en CDD est maintenue à 6 ans (recrutement initial + renouvellement-s éventuel-s), afin d'encourager les agents contractuels à se présenter aux concours internes de l'administration (en cohérence avec l'objectif de professionnalisation de ces concours).
- ❖ L'administration est invitée à vérifier le caractère permanent du besoin de recrutement et, s'il n'est pas avéré, à recruter les agents sur des besoins temporaires, dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire.

Lorsque l'agent en CDD bénéficie d'un renouvellement de contrat au-delà d'une période de six ans effectifs dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C en référence aux catégories de fonctionnaires), son nouveau contrat doit être un CDI. Il faut pour cela avoir été recruté en CDD sur le fondement des **articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984** modifiée. Les services discontinus sont désormais pris en compte si l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Les services pris en compte dans le calcul des six ans doivent en outre avoir été effectués auprès du même employeur même s'ils relèvent de régimes différents (emplois permanents et temporaires).

(9) Voir Références page 33

(10) Le principe en est fixé par l'article 3 du titre I du statut général des fonctionnaires et les exceptions sont énumérées à l'article 4 du titre II du statut

Si, formellement, la décision de non renouvellement d'un contrat n'a pas à être motivée, le juge administratif sanctionne l'erreur manifeste d'appréciation des faits et reconnaît la légalité d'une décision de non renouvellement si elle est fondée sur des motifs tirés de l'intérêt du service (suppression d'emploi, réorganisation d'un service, disparition du besoin qui a motivé le contrat, poste pourvu par un fonctionnaire) ou prise en considération de la personne (insuffisance professionnelle, comportement de l'agent). Si le non renouvellement du contrat est motivé par une faute de l'agent, cela entre dans le cadre d'une procédure disciplinaire contradictoire et doit être examiné devant la CCP compétente, réunie en formation disciplinaire.

Les fonctionnaires détachés sur contrats

Ils sont très nombreux au Département; ils représentent environ la moitié des contractuels gérés par RH3 (CDD et ETI), soit environ 1 000 agents.

Ils ne sont pas à proprement parler des contractuels puisqu'ils sont titulaires de leur administration d'origine mais ont été détachés sur contrat et non sur emploi de titulaire. Ils n'ont donc pas vocation à être cédés. Ils ne peuvent demander à être intégrés dans les corps du MAE que s'ils obtiennent un détachement sur emploi.

Gérés comme des contractuels au MAE, ils continuent à être gérés parallèlement par leur administration d'origine.

Les experts techniques internationaux (ETI)

En 2014, on compte 484 experts techniques internationaux dont environ la moitié sont des « contractuels purs » (i.e. qui n'ont aucun lien statutaire avec une autre administration).

Auparavant appelés AT (assistants techniques), les ETI relèvent de la **loi n° 72-659 du 13 juillet 1972** modifiée relative à l'expertise technique internationale. La **loi n° 2010-873 du 27 juillet 2010** relative à l'action extérieure de l'État a en effet modifié cette loi en rénovant le cadre juridique de l'expertise internationale et a créé l'Établissement Public Industriel et Commercial France Expertise Internationale (FEI), placé sous la tutelle du MAE, en remplacement du Groupement d'Intérêt Public France Coopération Internationale (FCI).

En ce qui concerne les **personnels contractuels du MAE**, ils sont recrutés comme ETI sur la base de **l'article 2 alinéa 2 de la loi du 13 juillet 1972** précitée. Ils sont placés, pendant l'accomplissement de leurs missions, sous l'autorité d'un Gouvernement étranger ou d'un organisme, dans un cadre contractuel liant le MAE et le Gouvernement étranger ou organisme concerné.

L'article 4 de la loi du 13 juillet 1972 limite la mission auprès d'un même État ou organisme à une durée initiale de 3 ans, éventuellement renouvelable une fois dans la limite de six ans.

L'article 8 prévoit explicitement qu'« *à l'issue de leur mission de coopération, les experts relevant du 2° de l'article 2 n'ont pas droit à titularisation* ». **Certains d'entre eux peuvent cependant, sur la base du même article, se présenter aux concours internes de l'administration.**

Dans les faits, de nombreux contractuels du MAE alternent les contrats d'ETI et les contrats de CDD pris sur le fondement des **articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984**. Ceci peut avoir pour conséquence de limiter les droits de ces agents en matière de CDIisation (les services d'ETI n'étant pas comptabilisés dans les six ans de services publics exigés pour qu'un contrat soit renouvelé en CDI). A l'inverse, de nombreux agents sont ainsi employés sur de longues périodes par le MAE, à l'étranger et en centrale, quand les agents recrutés exclusivement sur des CDD loi 1984 se retrouvent en fin de contrat au bout de 4 à 5 ans.



Le portail de la Fonction publique

précise que les personnels rémunérés à la vacation alors que leur activité présente une continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, sont des agents publics contractuels à part entière. Il est ajouté que le Conseil d'État (CE), dans son rapport annuel de 1996, a rappelé que le support budgétaire des rémunérations est sans portée au regard de la situation juridique des agents. Selon la jurisprudence du CE, le fait d'être agent contractuel n'interdit pas que la rémunération soit calculée sur la base d'un taux horaire ou « vacation »).

- ❖ Soit parce que la tâche à accomplir est si ponctuelle et exceptionnelle qu'elle ne nécessite pas de recourir à un recrutement par contrat,
- ❖ Soit parce qu'elle présente un caractère d'urgence auquel l'administration n'a pas la possibilité de répondre autrement qu'en faisant appel à un intervenant extérieur.

Le vacataire est rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche.

Les services peuvent ainsi demander, pour des périodes limitées, le renfort d'agents vacataires : le temps de travail de ces personnels est limité à 6 heures par jour.

Mais le terme « vacataire » est souvent employé pour désigner les agents contractuels rémunérés à la vacation alors qu'ils travaillent de manière régulière pour l'administration. Au MAE, c'est le cas par exemple d'un certain nombre de formateurs linguistiques.

Les vacataires

Il convient tout d'abord d'essayer de clarifier cette notion de « vacataire ». Sur le portail « service-public.fr » on trouve cette définition :

« un vacataire est une personne à laquelle l'administration fait appel pour exécuter une vacation, c'est-à-dire **une tâche précise et très limitée dans le temps**⁽¹¹⁾ (quelques heures) ». L'article précise que l'administration peut recourir, dans la pratique de manière rarissime, à un vacataire dans deux cas :

La CFDT-MAE est intervenue pour que l'administration mette fin à la précarité de ces agents, qui travaillent depuis des années au MAE, à titre principal ou exclusif. Plusieurs d'entre eux ont déjà bénéficié depuis d'un CDI, ce programme se poursuit actuellement.



Le MAE a employé, en 2013, 1 037 vacataires (58.9 en ETP annuels) en administration centrale.

(11) Souligné par nous

Les CRSP, quid ?

LES CONTRACTUELS recrutés sur place (CRSP) sont des agents de droit français, qui, comme leur nom ne l'indique pas clairement, sont recrutés en CDD par le Ministère (RH3) sur le fondement de *l'article 3 du décret n° 69-697 du 18 juin 1969 portant fixation du statut des agents contractuels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, de nationalité française, en service à l'étranger.*

Ils doivent séjourner depuis au moins 3 mois dans le pays de résidence au moment de leur recrutement.

Ce type de recrutement a pour conséquence que l'agent, n'étant pas considéré comme expatrié, ne peut prétendre à un passeport diplomatique ou de service, ni à la prise en charge d'un billet annuel pour congés en France.

Son indemnité de résidence est égale à 15% de celle d'un expatrié (article 5 alinéa 2 du **décret n° 67-290 fixant les modalités de calcul des émolu-**

ments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger).

Il cotise en France pour la retraite et est affilié au centre de sécurité sociale des agents du Ministère à Paris. Le régime fiscal dépend de l'existence ou non de convention avec le pays de résidence. En l'absence de convention, il est imposable en France.

Il y avait 87 postes de CRSP en 2013, dont 22 devaient être fermés.

et les EL 69 ?

LES AGENTS dits « EL 69 » étaient au départ des agents français de droit local de catégorie C ou B dont le contrat a été transformé en contrat d'expatrié (sur la base du **décret n° 69-697 du 18 juin 1969**), ce qui a constitué dans un premier temps une amélioration de leur situation. Aujourd'hui ces avantages ont disparu du fait de la rési-

dence constante de ces agents dans le même poste. L'article 5 du décret n° 67-290 prévoit en effet que l'indemnité de résidence est réduite de 25% après 6 ans, de 55% après 9 ans, et de 85% après 12 ans.

Ces agents, en CDI, ne sont plus aujourd'hui que **13** (chiffres 2013).

Les experts techniques internationaux

POUR CONNAÎTRE le détail des droits et garanties qui leur sont propres, les experts techniques internationaux pourront en particulier consulter, outre les lois déjà citées, les textes de référence suivants :

❖ Décret n° 67-290 du 28 mars 1967 modifié par le décret n° 2011-920 du 1^{er} août 2011 (émoluments des personnels de l'État en service à l'étranger)

❖ Arrêté MAEAO120347A du 18 février 2002 (émoluments)

❖ Décret n° 2002-217 du 18 février 2002 (congés)

❖ Décret n° 82-665 du 22 juillet 1982 (protection sociale)

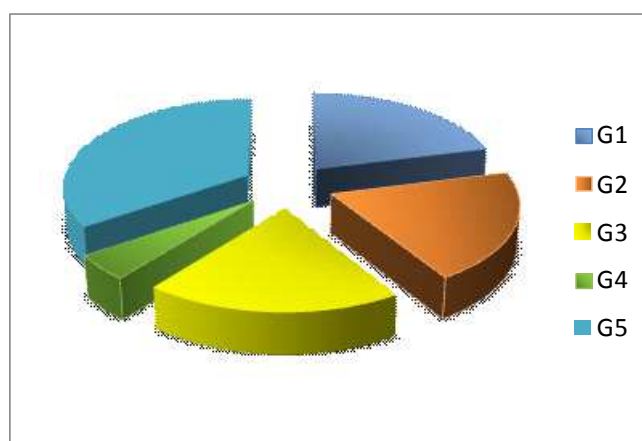
❖ Décret n° 86-416 du 12 mars 1986 (voyage et déménagement)

Les contractuels en chiffres

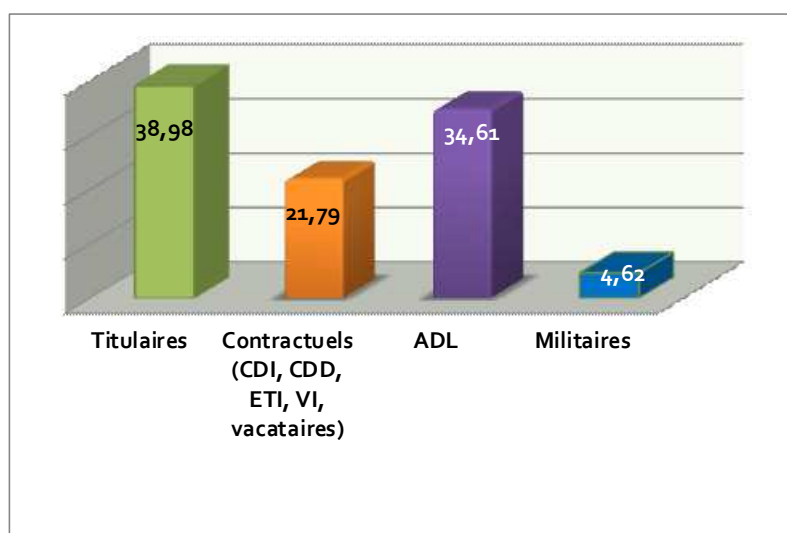
Les personnels du MAE représentent un peu plus de **14 000 ETP** (équivalent temps-plein) consommés* au 31 décembre 2013 et se répartissent en 5 catégories d'emploi (*source DRH*):

- « **G1** : titulaires et CDI en centrale : **3 014 (21,1 %)**
- « **G2** : titulaires et CDI à l'étranger : **2 854 (20 %)**
- « **G3** : CDD en centrale et à l'étranger + ETI + VI + gardes de sécurité + vacataires en administration centrale : **2 807 (19,7 %)**
- « **G4** : militaires hors budget : **659 (4,6 %)**
- « **G5** : ADL (agents de droit local ou recrutés locaux) : **4 941 (34,6 %)**

* Par rapport au plafond d'emploi de 14 798 ETP, la consommation atteint 14 275 ETP (96,68%)



Au 31 décembre 2013, sur 14 275 ETP on dénombre : **5 565 titulaires**, **3 110 contractuels** (CDI, CDD, ETI, VI, vacataires), **666 militaires hors budget** et **4 941 ADL**



Les commissions consultatives paritaires (CCP)

INSTANCES PARITAIRES de dialogue social, les CCP sont aux contractuels ce que sont les CAP aux titulaires, ce sont des organismes consultatifs qui émettent des avis sur les questions d'ordre individuel intéressant les contractuels. A l'occasion de leur tenue, des questions d'ordre général qui concernent les contractuels peuvent y être abordées.

Il existe actuellement deux CCP, la CCP compétente pour les agents contractuels relevant des dispositions du **décret n° 69-546 du 2 juin 1969** ⁽¹²⁾ (contractuels dits « ante Le Pors ») et la CCP compétente pour tous les autres agents contractuels de droit public non régis par le **décret n° 69-546** ⁽¹³⁾ (CDI « Dutreil », CDI « Sauvadet », CDD, ETI, titulaires d'autres administrations détachés sur contrats, ...).

Les CCP jusqu'aux élections de décembre 2014

1/ La CCP des agents « ante Le Pors » traite d'une trentaine d'agents en 2014

Créée par un **arrêté du 1^{er} mars 2002** ⁽¹⁴⁾, cette commission se réunit au moins une fois par an,

sur convocation de son président (ordinairement en février/mars). Elle peut se réunir également, dans un délai maximal de deux mois, à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Les représentants du personnel, d'un nombre égal à celui des représentants de l'administration, comprennent actuellement ⁽¹⁵⁾ 4 titulaires et 4 suppléants (1 pour les chargés de mission hors classe, 1 pour les CM de 1^{ère} classe, 1 pour les CM de 2^{ème} classe et 1 pour les secrétaires de mission). Leur mandat est de 3 ans, les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste, les listes étant déposées par les organisations syndicales représentatives.

La CFDT compte actuellement 3 représentants sur 4 dans cette CCP (*voir encadré « interlocuteurs CFDT » page 14*).

La commission est notamment habilitée à émettre un avis sur les questions individuelles suivantes :

- ❖ l'évaluation,
- ❖ les changements de catégorie,
- ❖ les réductions ou majorations de la durée moyenne dans un échelon,
- ❖ les promotions ou avancements,
- ❖ les licenciements pour insuffisance professionnelle et pour raison disciplinaire,

(13) Voir Références page 32

(14) Voir Références page 33

(15) Pour qu'une catégorie dispose d'un représentant du personnel, il faut que son effectif soit au minimum de 5 agents. Si ce chiffre est inférieur, la catégorie est fusionnée avec la catégorie immédiatement supérieure, l'ensemble disposant alors d'un représentant.

- ❖ les mutations comportant changement de résidence,
- ❖ à la demande des intéressés, les refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de mise en congé non rémunéré pour raisons familiales ou personnelles.

2/ La CCP des autres contractuels concerne environ 2 200 agents en 2014

Créée par **arrêté du 20 mars 2006**⁽¹⁶⁾, cette commission paritaire comprend, pour les organisations syndicales représentatives du personnel et pour les représentants de l'administration, 5 sièges de titulaires et 5 sièges de suppléants élus pour 3 ans. Les contractuels électeurs votent pour les organisations syndicales (scrutin sur sigle) puis les représentants du personnel sont désignés par les syndicats ayant obtenu des sièges. La CFDT a remporté 3 sièges sur 5 aux dernières élections (*voir « Les interlocuteurs CFDT » page 14*).

La commission se réunit au moins une fois par an (ordinairement en mai) à la demande de son président. Elle peut se réunir également, dans un délai maximal de deux mois, à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel, sur un ordre du jour précis (*cf encadré ci-contre*).

La commission est consultée sur les points suivants :

- ❖ les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,
- ❖ les licenciements pour insuffisance professionnelle,
- ❖ les décisions refusant le bénéfice d'un congé pour formation syndicale.

À la demande de l'agent intéressé, elle est également saisie pour avis sur :

- ❖ les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, les litiges d'ordre individuels relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel, les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, des décisions refusant une mise en congé non rémunéré pour raisons familiales ou personnelles, lorsque la réglementation

prévoit la possibilité pour l'agent de bénéficier de ces autorisations,

- ❖ les contestations relatives à son évaluation.

La commission est informée des recrutements d'agents contractuels et des renouvellements de contrats effectués depuis sa dernière réunion.

Les CCP élaborent leur règlement intérieur selon le modèle type du règlement des CAP. Elles émettent leurs avis à la majorité des membres présents. Des experts peuvent être convoqués à la demande de l'administration ou des représentants du personnel sur un point précis de l'ordre du jour.

Les CCP à partir des élections de décembre 2014

Lors de la réunion de dialogue social du 6 juin 2013, la DRH a présenté des projets de modification des deux arrêtés qui devaient être soumis à avis formels lors du Comité technique ministériel d'automne.

Ces modifications consistent essentiellement en une mise à jour des textes pour tenir compte des dispositions de la **loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010**⁽¹⁷⁾ modifiée relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elles apportent plus de souplesse par rapport aux arrêtés précédents.

À l'occasion de ce toilettage des textes, la CFDT-MAE a réitéré sa demande que soient prévues deux CCP annuelles pour les contractuels qui ne sont pas régis par le décret du 2 juin 1969.

Elle a déposé un amendement en ce sens lors de l'examen des avis formels présentés par l'administration devant le CTM des 6 et 7 novembre 2013. Cet amendement a été accepté par l'administration et voté par l'ensemble des organisations syndicales.

Les nouveaux arrêtés entreront en application après le renouvellement des CCP, à la suite des résultats des élections prévues en décembre 2014. Dans l'attente, les élus CFDT, majoritaires au sein de la CCP, ont fait réunir en décembre 2013 une CCP sur un ordre du jour précis.

Voir aussi « les revendications CFDT sur les CCP » page 29

(16) Voir Références page 33

(17) Voir Références page 32

Les interlocuteurs des contractuels à la CFDT en 2014

Les CCP seront renouvelées après les élections de décembre 2014. Les mises à jour concernant les agents siégeant au nom de la CFDT sont consultables sur notre site cfdt-mac@diplomatie.gouv.fr

Élus CFDT à la CCP des Ante Le Pors à la date de janvier 2014⁽¹⁾

Chargés de mission hors catégorie

Xavier CREPIN (titulaire)
DGM/CIV

xavier.crepin@diplomatie.gouv.fr

Chargés de mission 1^{ère} catégorie

Alain AUMIS (titulaire)
Ambassade à Saint-Domingue (Rép. dominicaine)

alain.aumis@diplomatie.gouv.fr

Lucien ROUX (suppléant)
Centre culturel français de Bamako (Mali)
lucien.roux@ccfbamako.org

Chargés de mission 2^{ème} catégorie

Anne DURUFLE (titulaire)
Ambassade à Ljubljana (Slovénie)
anne.durufle@diplomatie.gouv.fr

*(1) Deux suppléants CFDT sont partis à la retraite depuis l'élection de cette CCP. Leurs remplaçants ont été tirés au sort (article 6 de l'arrêté du 1^{er} mars 2002 modifié) le 30 janvier 2014. Il s'agit de **Yves Le Rolland** (CMHC) et **Béatrice d'Huart** (CM2)*

Élus à la CCP des autres contractuels de droit public

Titulaires

Patrick DEVAUTOUR
Ambassade de France à Libreville (Gabon)
patrick.devautour@diplomatie.gouv.fr

Jean-Luc LAVAUD
Ambassade de France au Caire (Égypte)
jean-luc.lavaud@diplomatie.gouv.fr

Nadine MONCHAU
Permanente syndicale Paris
nadine.monchau@diplomatie.gouv.fr

Suppléants

Nicolas FRELOT
Ambassade de France à Abidjan (Côte d'Ivoire)
nicolas.frelot@diplomatie.gouv.fr

Alain SCHNEIDER
Consulat général de Cracovie (Pologne)
alain.schneider@diplomatie.gouv.fr

Amina MEDDEB
Ambassade de France à Madrid (Espagne)
amina.meddeb@diplomatie.gouv.fr

Contact à la permanence syndicale Paris

Denise DARIOSECQ
denise.dariosecq@diplomatie.gouv.fr

Lutte contre la précarité

La loi Sauvadet du 12 mars 2012

LA LOI N° 2012-347 du 12 mars 2012⁽¹⁸⁾, dite loi Sauvadet, est, dans sa plus grande partie, une loi contre la précarité dans la Fonction publique. Elle est la transcription législative de négociations avec les organisations syndicales qui ont abouti, le 31 mars 2011, à la signature par six centrales syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, CFTC, CGC) d'un **protocole d'accord**⁽¹⁹⁾ qui prévoyait d'agir dans trois directions :

1. Mettre fin aux situations de précarité en favorisant l'accès à l'emploi titulaire et prévoir, à la date de publication de la loi, la cédésation automatique d'agents remplissant des

critères d'âge et de durée de services;

2. Prévenir la reconstitution de situations de précarité en encadrant mieux les cas de recours et de renouvellement des contrats
3. Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels.

La loi du 12 mars 2012 traite des deux premiers axes, le troisième n'ayant pas valeur législative (cf. encadré page 16).



contractuels du MAE⁽²⁰⁾ sont concernés par le **chapitre 1^{er}** ⁽²¹⁾**du titre 1^{er} et par le chapitre 1^{er} du titre 2** ⁽²²⁾de la loi qui concernent la Fonction publique d'État.

La loi a permis, à sa date de publication, la **cédésation automatique** d'une quarantaine d'agents du MAE qui remplissaient à cette date les critères suivants :

- ❖ Être en fonction à la date du 12 mars 2012;
- ❖ Justifier d'une ancienneté de 6 ans au MAE parmi les 8 ans précédant le 12 mars 2012 (ou, pour les plus de 55 ans, de 3 ans parmi les 4 ans précédant cette même date).

Les **recrutements réservés** (cf. page 18) prévus par la loi ont donné lieu à plusieurs réunions de travail avec l'administration qui n'ont pas permis d'augmenter sensiblement le nombre de recrutements prévus. Les représentants syndicaux, dont la CFDT, ont tout de même obtenu qu'un recrutement de catégorie B soit organisé en 2014, alors qu'au départ seuls des recrutements de niveau A et C

(18) Voir Références page 32

(19) Voir Références page 33

(20) Les services effectués en tant que volontaire international, expert technique international et recruté local ne sont pas pris en compte par la loi

(21) Dispositions relatives à la lutte contre la précarité dans la fonction publique

(22) Encadrement des cas de recours aux agents contractuels

étaient envisagés par la DRH. Les premiers recrutements ont été organisés en fin d'année 2013. L'ensemble de ces recrutements, qui concernent les corps de Secrétaire des Affaires étrangères (SAE), d'attaché des Systèmes d'information et de Communication (ASIC), Secrétaire de Chancellerie (SCH), Adjoint technique de chancellerie (ADJTECH) et Adjoint administratif de chancellerie (ADJADM) devaient aboutir à la titularisation de 45 agents.

Dans la réalité, seuls 27 candidats au total ont été reçus (5 ASIC, 12 SAE, 3 SCH, 5 ADJADM, 2 ADJTECH).

En ce qui concerne **l'encadrement du recours aux contractuels**, qui s'exerce dans le cadre du statut général de la fonction publique et en dérogation de la règle d'emploi de fonctionnaires, la loi permet de clarifier les stipulations du contrat, de mieux spécifier les cas de recours aux non-titulaires (les

notions « nature des fonctions », « besoins du service », « besoins occasionnels », « besoins saisonniers » sont précisées), d'améliorer les conditions de reconduction d'un CDD en CDI (la référence à une durée d'emploi de 6 ans demeure mais les interruptions de contrat jusqu'à 4 mois sont permises et la portabilité de l'ancienneté acquise auprès d'un même employeur est introduite).

L'axe 3 du protocole d'accord du 31 mars 2011

ne nécessite pas de transcription législative

Les négociations à l'échelle nationale ne sont pas terminées, les pistes explorées, pour ce qui concerne la fonction publique d'État, ont trait notamment aux orientations suivantes :

Redéfinir le cadre juridique des fins de contrat

- ❖ Préciser réglementairement les motifs de licenciement ;
- ❖ Organiser les obligations de reclassement avant licenciement ;
- ❖ Sécuriser la procédure de licenciement.

Renforcer le cadrage des conditions de rémunération des agents

contractuels et améliorer leurs droits sociaux en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires

- ❖ Définir le cadrage concernant les trois aspects de la rémunération (composantes, niveau, évolution);
- ❖ Améliorer les droits sociaux des contractuels (congés maladie, droits familiaux, autorisations d'absence);
- ❖ Garantir l'évaluation et la formation professionnelle.

Pour la fonction publique d'État, un premier décret formalisant l'avancée des droits des contractuels est paru, il s'agit du **décret n° 2014-364 du 21 mars 2014** qui modifie le **décret n°86-83 du 17 janvier 1986** relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.

Les modifications apportées par ce décret :

- Étendent l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an;
- Précisent les conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère;
- Complètent les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi);
- Prévoient l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs;
- Organisent une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à la formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité;
- Clarifient les conditions de recrutement des agents contractuels par les établissements publics dérogatoires en application de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984.

D'autres décrets suivront, à la suite des discussions en cours avec les partenaires syndicaux.

La CFDT Fonctions publiques est pleinement engagée dans ces travaux.

Au MAE, des réunions de travail devraient figurer sur l'agenda du dialogue social dans les prochains mois.

Les recrutements réservés

Dans le cadre de la loi Sauvadet, le ministère des Affaires étrangères a décidé d'organiser des concours réservés et des examens professionnalisés réservés pour accéder à cinq corps de titulaires :

Catégorie A	Secrétaire des affaires étrangères (concours) Au titre de l'année 2014 (15 places)	Arrêté d'organisation du 12 juillet 2013 Arrêté d'ouverture du 19 août 2013	Date limite d'inscription : 7/10/2013 Épreuves d'admissibilité : à compter du 25/11/2013 Date limite d'envoi du dossier RAEP : dans les 15 jours suivant les résultats d'admissibilité
Catégorie A	Attaché des systèmes d'information et de communication (examen professionnalisé) Au titre de l'année 2013 (5 places)	Arrêté d'organisation du 12 juillet 2013 Arrêté d'ouverture du 19 août 2013	Date limite d'inscription : 30/09/2013 Date limite d'envoi du dossier RAEP : 30/09/2013 Épreuves d'admission : à compter du 12/11/2013
Catégorie B	Secrétaire de chancellerie (examen professionnalisé). Au titre de l'année 2014 (5 places)	Arrêté d'organisation du 12 juillet 2013 Arrêté d'ouverture du 8 octobre 2013	Date limite d'inscription : 28/11/2013 Date limite d'envoi du dossier RAEP : 28/11/2013 Épreuves d'admission : à compter du 07/04/2014
Catégorie C	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe (examen professionnalisé). Au titre de l'année 2014 (10 places)	Arrêté d'organisation du 12 juillet 2013 Arrêté d'ouverture du 8 octobre 2013	Date limite d'inscription : 26/11/2013 Date limite d'envoi du dossier RAEP : 26/11/2013 Épreuve d'admission : à compter du 27/01/2014
Catégorie C	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (examen professionnalisé). Au titre de l'année 2014 (10 places)	Arrêté d'organisation du 12 juillet 2013 Arrêté d'ouverture du 8 octobre 2013	Date limite d'inscription : 25/11/2013 Date limite d'envoi du dossier RAEP : 25/11/2013 Épreuve d'admission : à compter du 10/02/2014



Le MAE a indiqué aux organisations syndicales que d'autres recrutements réservés pourraient être organisés au titre des années suivantes, sans donner à ce stade plus de précisions.

Dans le cadre des réunions de dialogue social qui ont précédé l'organisation de ces recrutements, la CFDT avait porté plusieurs revendications, parmi lesquelles :

- ❖ Un nombre de postes permettant une réelle réduction du nombre de contractuels précaires au MAE;
- ❖ Un allègement des matières au programme du concours réservé de SAE et une place plus réduite de l'anglais avec un plus grand choix de langues;
- ❖ Une meilleure adaptation du concours réservé de SAE au profil des candidats (la majorité d'entre eux sont dans le réseau culturel et de coopération);
- ❖ Une offre de préparation aux épreuves.

Ces demandes n'ont été que partiellement entendues (l'administration a en particulier organisé un recrutement de niveau B non prévu initialement et proposé des préparations en ligne).

Les informations utiles sur ces recrutements sont accessibles sur :

- DIPLONET : rubrique DiploRH/concours et examens professionnels/recrutements réservés (loi Sauvadet)
- DIPLOMATIE : rubrique emplois, stages et concours (recrutements réservés loi Sauvadet)

Le Conseil d'État

Affirme un nouveau principe général du droit en faveur des non titulaires

EXCELLENTE NOUVELLE pour les **contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI)** : le **Conseil d'État**, dans un avis rendu le 25 septembre 2013⁽²³⁾, **crée un nouveau principe général du droit**, qui découle notamment des dispositions des **lois n° 2005-843 du 26 juillet 2005⁽²⁴⁾** et du **n° 2012-347 du 12 mars 2012⁽²⁵⁾** et qui **renforce les garanties offertes à ces agents dans le cas où leur employeur voudrait les licencier pour affecter un agent titulaire sur leur emploi, l'administration étant tenue de chercher à reclasser l'agent contractuel.**

Le principe de l'emploi des fonctionnaires est tout d'abord rappelé, l'emploi d'un contractuel ne pouvant se faire qu'en dérogation au statut général de la fonction publique, « *par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conser-*

ver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi. L'administration peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi ».

Mais le juge affirme ensuite « *Il résulte toutefois d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant, de chercher à reclasser l'intéressé* ».

Selon les précisions données par le Conseil d'État, l'administration doit dans ce cas proposer à l'agent contractuel un emploi équivalent ou « *à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi* ».



(23) CE, sect., avis, 25 septembre 2013, Mme Sadlon, n° 365139.

(24) Voir Références page 32

(25) Id.

Les droits en cas de maladie

Les textes applicables en cas de congés maladie diffèrent selon que l'agent contractuel est en service à l'administration centrale ou à l'étranger

EN ADMINISTRATION CENTRALE, les dispositions en matière de congés maladie sont prévues dans le **décret n° 86-83 du 17 janvier 1986**⁽²⁶⁾ modifié sur ce point par le **décret n° 98-158 du 11 mars 1998**⁽²⁷⁾ relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la **loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**⁽²⁸⁾ portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Un agent contractuel a droit à un congé maladie dans les conditions suivantes :

Après 4 mois de services :

1 mois de congé plein traitement + 1 mois à demi-traitement

Après 2 ans de services :

2 mois de congé plein traitement + 2 mois à demi-traitement

Après 3 ans de services :

3 mois de congé plein traitement + 3 mois à demi-traitement

En cas de grave maladie, l'agent contractuel ayant 3 ans de services a droit à :

12 mois de congé plein traitement + 24 mois à demi traitement

Pour les AGENTS CONTRACTUELS EN SERVICE À L'ÉTRANGER, ce sont les **décrets n°67-290 du 28 mars 1967**⁽²⁹⁾ modifié en dernier lieu par le **décret n° 2013-886 du 3 octobre 2013**⁽³⁰⁾ (calcul des émoluments) qui s'appliquent et **n° 82-665 du 22 juillet 1982**⁽³¹⁾ (relatif à la protection sociale).

Moins de 5 ans de services :

- Traitement de base : 2 mois de congé plein traitement + 2 mois à demi-traitement
- Indemnité de résidence : 100 %

A partir de 5 ans de services :

- Traitement de base : 3 mois de congé plein traitement + 3 mois à demi-traitement
- Indemnité de résidence : 100 %

En cas de grave maladie, l'agent contractuel ayant 4 ans de services a droit à :

12 mois de congé plein traitement + 24 mois à demi traitement.

NB : un congé de maladie ne prolonge pas la durée d'un CDD

(26) (27) (28) (29) Voir Références page 32

(30) Voir Références page 33

(31) Voir Références page 32

La rémunération des agents contractuels

Agents en administration centrale

La rémunération de départ d'un agent contractuel est calculée par la DRH à partir de la cotation du poste de travail (niveau et responsabilités du poste) et de la référence à la rémunération d'un titulaire au même poste. Il est tenu compte de l'expérience de l'agent dans des fonctions similaires.

Sauf pour les CDI, la rémunération n'est pas accompagnée de primes. S'y ajoute éventuellement le supplément familial et le remboursement domicile/travail.

Une éventuelle réévaluation de la rémunération d'un contractuel ne peut intervenir qu'à l'occasion du renouvellement du contrat, après consultation des services employeurs par la DRH. La DRH applique un délai minimal de 2 ans de services avant revalorisation.

Les agents en CDI perçoivent des primes :

- ✓ Indemnité de résidence,
- ✓ Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- ✓ Indemnité de fonctions et de résultats (IFR)

Agents à l'étranger

Les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics à caractère administratif en service à l'étranger font l'objet du **décret n° 67-209 du 28 mars 1967** ⁽³²⁾ (modifié sur ce point par le **décret n° 2011-920 du 1^{er} août 2011**) ⁽³³⁾.

Ce décret est complété, pour les personnels du réseau culturel et de coopération et les ETI par **l'arrêté du 1^{er} juillet 1996** ⁽³⁴⁾, et pour les seuls ETI par **l'arrêté du 18 février 2002** ⁽³⁵⁾.

Les émoluments des personnels à l'étranger comprennent :

❖ Le traitement des contractuels « purs »

- ✓ Il correspond à l'indice stipulé dans le contrat, cet indice étant déterminé par assimilation à une catégorie de fonctionnaires (le niveau de diplôme détermine le grade et l'expérience professionnelle l'échelon et l'indice de rémunération).
- ✓ L'indice des agents du réseau culturel et de coopération est fixé par référence à l'une des catégories des personnels du ministère de l'Éducation nationale.

❖ Le traitement des fonctionnaires détachés sur contrat

- ✓ Ils perçoivent le traitement correspondant à leur indice dans leur corps d'origine.

❖ L'indemnité de résidence (IRE)

- ✓ L'IRE est destinée à compenser forfaitairement les charges liées aux fonctions exercées, aux conditions d'exercice et aux conditions locales d'existence.
- ✓ Elle varie donc en fonction du lieu de résidence, de l'emploi occupé et du grade de l'agent. Les montants d'IRE sont revus périodiquement.

(32) Voir Références page 32

(33) (34) (35) Voir Références page 33

Fin de contrat

Indemnités versées en cas de chômage

LE MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES est un employeur public auto-assuré qui, à ce titre, verse lui-même les indemnités chômage (ARE = Aide au retour à l'emploi) à ses agents en fin de contrat qui peuvent y prétendre.

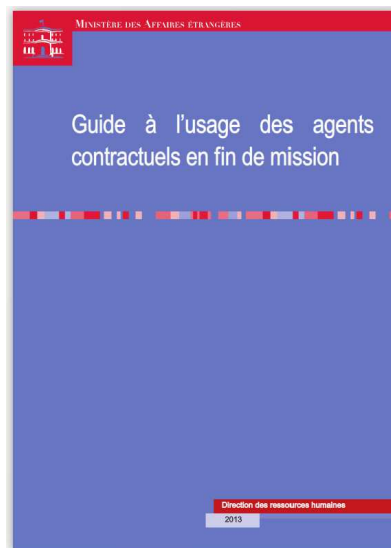
Cette circonstance ne prolonge en rien le lien contractuel et ne génère donc pas de nouveaux droits à ce titre.

L'administration a mis au point un « Guide des agents contractuels en fin de mission » pour les aider dans leurs démarches d'accès à Pôle emploi et au financement d'une formation, ainsi que de reconversion et de constitution de leur dossier d'indemnisation en cas de chômage.

Ce guide de 44 pages détaille les droits des agents et les procédures à suivre. La dernière version 2013 est accessible sur Diplonet (DiploRH/Personnels contractuels/Contractuels/) où il peut être chargé en format « pdf ».



Par ailleurs, la DRH propose aux agents en fin de missions des formations destinées à les aider dans l'élaboration et la présentation de leur CV et de leurs lettres de motivation ainsi que dans la préparation des entretiens d'embauche.



La Prolongation légale d'activité (PLA)

LES CONTRACTUELS BÉNÉFICIENT, comme les fonctionnaires, des dispositions relatives à la prolongation légale d'activité (PLA). L'article 115 de la **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012**⁽³⁶⁾ a modifié sur ce point la **loi n° 84-834 du 13 septembre 1984** (article 6-1)⁽³⁷⁾.

Au-delà de la limite d'âge qui dépend de leur année de naissance (cf tableau ci-dessous), les contractuels peuvent demander une prolongation légale d'activité. Celle-ci peut prendre deux formes :

- ❖ Elle est **de droit** dans certaines conditions :
 - ✓ Si l'agent est parent d'un **enfant à charge** quand il atteint la limite d'âge, il peut poursuivre son activité une année de plus par enfant à charge, dans la limite de 3 ans;
 - ✓ Si l'agent était, à l'âge de 50 ans, parent d'au moins 3 enfants vivants, il peut poursuivre son activité un an de plus;
 - ✓ La 2^{ème} dérogation ne peut se cumuler avec la 1^{ère} que si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité d'au moins 80% ou a droit à l'allocation aux adultes handicapés;
 - ✓ **Il ne peut être réservé de suite favorable à cette demande que si l'agent est physiquement apte à l'exercice des fonctions.**
- ❖ Elle est **possible en cas de carrière incomplète** :
 - ✓ Si, lorsqu'il atteint la limite d'âge, l'agent ne dispose pas du nombre de trimestres suffisants pour avoir droit à une retraite complète, il peut demander à poursuivre son activité pendant 10 trimestres supplémentaires (dans la limite du nombre de trimestres manquants);

✓ **Cette demande est soumise, d'une part à l'aptitude physique de l'agent, d'autre part à l'intérêt du service.**

Année de naissance	Limite d'âge
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	65 ans
Du 1/07/1951 au 31/12/1951	65 ans + 4 mois
1952	65 ans + 9 mois
1953	66 ans + 2 mois
1954	66 ans + 7 mois
A partir de 1955	67 ans

(36) (37) Voir Références page 32

L'opération Gascon

Commentaires

Entre juin et septembre 2012, la fédération Interco-CFDT a lancé une vaste enquête auprès des contractuels des trois versants de la fonction publique, relayée par la CFDT-MAE, l'opération GASCON (Garanties spécifiques pour les contractuels).

Sur plus de 4000 agents ayant répondu à l'enquête, 17,6% appartiennent à la fonction publique d'État et, parmi ceux-ci ce sont les contractuels du MAE les plus nombreux ! Viennent ensuite les ministères de l'Éducation nationale, des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur.

80% des contractuels (des trois Fonctions publiques) s'estiment mal informés sur leurs droits et nombre d'entre eux disent souffrir d'un manque de considération de la part de leurs collègues titulaires ou de leur hiérarchie. Les deux-tiers sont en CDD ce qui explique que l'insécurité de leur situation soit mise au premier plan de leurs préoccupations, avant les revendications liées à la progression de rémunération.

Les résultats pour le MAE ont fait l'objet de notre « **Point sur...** » n°1. Nous redonnons ci-dessous les grandes lignes de notre commentaire sur les résultats concernant le MAE.

LES AGENTS CONTRACTUELS ayant répondu à cette enquête représentent environ 13% des contractuels purs employés par le MAE, hors agents vacataires. S'il n'est donc pas possible de considérer que leurs réponses soient nécessairement représentatives de l'ensemble de la catégorie d'agents à laquelle ils appartiennent, elles apportent un utile éclairage sur les préoccupations et les opinions exprimées.

Le **portrait-robot** qui se dégage de l'échantillon des réponses est celui d'un homme entre 30 et 50 ans, diplômé du supérieur, employé en CDD en catégorie A, dans une filière à dominante administrative, culturelle ou technique.

Il ne s'estime pas assez informé sur ses droits et compte pour cela principalement sur lui-même, avant, dans l'ordre, ses collègues, les syndicats, et la DRH.



Des éléments positifs : sa situation professionnelle correspond à sa formation, à ses responsabilités, à son ancienneté et à ses acquis professionnels.

Sans surprise, les axes prioritaires sur lesquels il souhaite des avancées en faveur des contractuels

(*) Les résultats complets ont fait l'objet du « Point sur... » n° 1

sont : les négociations et renégociations du contrat, avec à la clé prise en compte de l'ancienneté, de la formation et progression de la rémunération, la lutte contre la précarité avec la possibilité d'obtenir un CDI ou d'accéder à la titularisation, le renouvellement abusif des CDD et la prime de fin de CDD, et l'accès à la formation. La protection sociale est également une préoccupation forte.

En réponse à la question ouverte de ses priorités non citées dans les questions fermées, il met l'accent sur un sentiment d'iniquité de sa situation au regard de ses collègues titulaires ou plus récemment recrutés, sur le besoin de reconnaissance de ses services en termes de carrière, de rémunération et de stabilité d'emploi, sur l'inquiétude de l'avenir (chômage, retraite). Enfin, les thèmes de la souffrance au travail sont abordés à travers les contraintes horaires et le mauvais management notamment.

Les résultats confortent la CFDT dans ses revendications sur laquelle nous faisons porter nos revendications, en ce qui concerne la lutte contre la précarité et l'amélioration des droits et garanties de ces personnels. La lutte contre les risques psycho-sociaux, qui concerne l'ensemble des catégories d'agents du MAE, est également un dossier prioritaire de notre syndicat.



Partant du constat que les contractuels de droit public disposent de moins de garanties que ceux de droit privé, la fédération Interco CFDT compte s'appuyer sur cette enquête pour obtenir, dans les trois versants de la fonction publique, de nouveaux droits pour les contractuels. La CFDT-MAE est évidemment sur la même ligne s'agissant des contractuels du MAE.

Les défis d'un élu

Témoignage de Patrick DEVAUTOUR (représentant titulaire à la CCP des contractuels).

DEPUIS 2007, j'ai représenté les personnels contractuels CDI et CDD au cours d'une dizaine de commissions consultatives paritaires (CCP), en format ordinaire ou disciplinaire. De cette expérience, des échanges qu'elle a nécessités avec les agents concernés et de mes participations comme représentant du personnel à plusieurs comités techniques ministériels (CTPM puis CTM), j'ai compris que nous devions avancer avec 4 revendications, qui correspondent aux préoccupations de l'ensemble des contractuels du ministère des affaires étrangères :

1. Plus de reconnaissance et de transparence,
2. De meilleures progressions et revalorisations,
3. Un traitement vigilant des risques psychosociaux et des erreurs de management,

4. Moins de précarité et des titularisations mieux adaptées.

Ces revendications trouvent progressivement leurs réponses, plus ou moins dans cet ordre chronologique. En effet, si la reconnaissance et la transparence ont largement progressé, grâce à la construction depuis 2007 de CCP de plus en plus cohérentes permettant un dialogue constructif et si les agents en CDI comprennent de mieux en mieux leur progression de carrière, en terme d'affectations et de revalorisations, la lutte contre les dérives managériales, dont sont responsables ou victimes des contractuels, demande encore et demandera toujours toute l'attention des représentants du personnel et de l'administration. Quant aux moyens de résorber la précarité, ils restent à construire, tant l'application de la loi Sauvadet s'est avérée décevante dans un MAE qui semble négliger l'intérêt de titulariser sur leurs métiers les agents en charge de la diplo-

matie d'influence et du développement, des métiers qui sont pourtant désormais considérés comme indispensables et pérennes.

Plus de reconnaissance pour les contractuels au sein du MAE et plus de transparence dans leur gestion

Si je ne devais retenir qu'une seule demande de mes collègues contractuels au cours de mes derniers mandats d'élu de la CFDT, ce serait celle-ci : « *Nous travaillons, nous nous démenons, dans des conditions salariales et psychologiques parfois difficiles, alors nous voulons qu'au moins notre travail et notre engagement soient reconnus, que les règles du jeu nous soient expliquées et qu'elles nous soient appliquées, à nous comme aux agents titulaires avec qui nous partageons notre vie professionnelle* ».

C'est dans cet esprit, qu'à la suite de nombreuses réunions

du « groupe de travail sur les contractuels », la CFDT-MAE a souhaité, à partir de 2007, construire avec l'administration une CCP dont le fonctionnement (à défaut des prérogatives, limitées ou fort peu explicites dans les textes) serait calqué sur les CAP des agents titulaires. Cette CCP a dû décider de ses propres règles (dont son règlement intérieur) et de ses objectifs (gestion des agents, des mouvements, des revalorisations, etc.). Et bien entendu de l'esprit qui sous-entendait son travail : rapprocher son mode de fonctionnement des règles de fonctionnement qui régissent les titulaires. En expliquant à l'administration qu'elle ne pouvait qu'y gagner en simplicité à concilier ainsi des gestions des personnels jusqu'alors trop différentes, la CFDT-MAE pouvait marquer un premier point important sur ce sujet. Depuis lors, c'est cette même philosophie, partir du modèle « titulaires », qui permet aux CCP d'améliorer en toute transparence la gestion des « contractuels ». L'intégration des CDI à la sous-direction RH2 (compétente pour les titulaires) répondant alors à cette même logique (PV du 24 juillet 2007 de la CCP).

Des mouvements et des revalorisations encadrés pour les agents contractuels

L'opacité supposée du mouvement, la méthode pour l'attribution des fonctions (en centrale comme à l'étranger), l'influence

démessurée présumée des cabinets ou de personnalités sur les affectations est un autre questionnement récurrent pour les agents contractuels. S'y ajoute pour ces agents le constat de carrières à plusieurs vitesses selon qu'on serait appuyé ou pas, certains agents se sentant même oubliés depuis plus de dix ans, leur indice ne progressant pas. Or la CFDT-MAE ne pouvait pas siéger majoritairement (trois titulaires sur cinq) à une CCP et laisser faire ou perdurer des injustices. Elle a réclamé et obtenu les tableaux de préparation et de décision des affectations, constatant que les nouvelles commissions d'affectation jouaient bien leur rôle et qu'il n'y avait pas de « fils d'archevêque » sur les listes. Et au besoin les critères des choix sont réclamés et explicités.

S'agissant des revalorisations, **la CFDT-MAE peut se flatter d'avoir fortement contribué à la mise en place d'une revalorisation forfaitaire triennale (30 points pour les A, 15 pour les B et 10 pour les C)**, à une progression indiciaire accélérée sur la base de la FANEV, au changement de catégorie d'assimilation des agents au sommet de leur catégorie (quelques passages de C en B et de B en A), à une remise à niveau des agents détenant un indice faible ou n'ayant plus progressé depuis plus de trois ans et au relèvement du plafond indiciaire à l'indice 821 (par analogie avec le dernier indice précédant la hors échelle des agents titulaires) pour les agents parvenus au sommet de la catégorie A.

Depuis 2008 les mêmes règles sont appliquées à tous et peuvent s'affiner (comme la prise en

compte de la FANEV pour les réductions d'ancienneté depuis 2013 – ou encore la convocation d'une seconde CCP compétente sur les revalorisations).

Une attention soutenue en CCP aux questions des risques psychosociaux et de la violence managériale

Ces dernières années, plusieurs CCP ont été réunies au format disciplinaire ou pour juger d'insuffisance professionnelle ou de contestations d'évaluation. Sans pouvoir décrire des séances le plus souvent douloureuses (les membres de ces commissions sont tenus à une totale confidentialité), je peux témoigner que la question de la souffrance au travail a bien été au cœur des préoccupations des représentants du personnel et de l'administration, dans une entente du meilleur niveau, moral et professionnel. Du contractuel chef de service licencié, parce qu'il faisait souffrir autour de lui, au contractuel souffrant d'addiction parce qu'il n'avait pu trouver sa place dans un dispositif peu accueillant, les cas sont bien différents, certains plus graves encore pouvant même être confiés à la justice. Mais là encore l'esprit reste le même, traiter les agents sans distinction, et je me souviens d'une question posée à la présidente de la commission : « *Pouvez-vous nous garantir, Madame la Présidente, que vous demanderiez la même sanction pour un conseiller des affaires étrangères*

qui aurait agi ainsi ? » Et de sa réponse : « Oui, absolument. Sans hésitation. »

Une lutte à mener sans relâche contre la précarité au sein du MAE

Certes la loi Sauvadet a permis quelques *cdisations* et l'organisation de concours réservés, pour quelques dizaines d'agents sur plus d'un millier sous un statut très précaire (hors CDI et CDD fonctionnaires d'autres ministères). Mais le souhait politique, exprimé par la loi, de résorber la précarité n'est pas respecté par le mode d'application choisi par l'administration, alors même que cette précarité coûte cher (en licenciements sans fin puisque le ministère continue à recruter des CDD) et ne convient à personne.

La CFDT-MAE répète à chaque CTM, à chaque CCP, que l'administration se trompe en refusant de titulariser ses agents dans les métiers qu'ils exercent. Un agent du réseau culturel ou de la DGM, qui remplace sur son poste un autre agent du réseau ou de la DGM, parfois depuis plus de trente ans pour les CDI, ou parfois en alternant les postes d'ETI et en centrale pour les CDD, aurait vocation à pouvoir être titularisé sur la base de ses compétences et de son expérience, suite à un examen professionnel ou après un concours. Au lieu de quoi l'administration obtient l'ouverture d'une dizaine de postes de SAE généralistes nécessitant d'autres formations, universitaires et linguistiques. Ces recrutements n'ont comme conséquence que de contrarier les jeunes

CDD de type « Sciences Po » qui s'inquiètent de voir leurs aînés « siphonner » les rares places ouvertes au concours interne... La CFDT-MAE continuera donc à demander que la loi soit appliquée dans l'esprit (résorber la précarité) et soit adaptée à la réalité : les contractuels ont vocation à être titularisés sur leurs métiers, qui sont principalement les métiers de la diplomatie culturelle et du développement.

Cette bataille-là reste à



gagner.

Rendez-vous aux prochains CTM et CCP.

Les revendications de la CFDT concernant les CCP

Commissions consultatives paritaires (CCP) des contractuels : la CFDT obtient la prise en compte de ses amendements aux projets d'arrêtés de l'administration

LA CONS-TANCE ET L'OPINIÂTRETÉ DE la CFDT ont été récompensées au dernier CTM (6-7 novembre 2013) : ses demandes réitérées concernant les CCP des agents contractuels, formulées par ses élus en CCP et par ses représentants en réunions de dialogue social, ont été entendues et vont permettre d'aligner la fréquence de tenue de la CCP des contractuels (hors agents ante Le Pors) sur celle des CAP de fonctionnaires.

La CFDT a obtenu que la CCP des agents contractuels créée par l'arrêté du 20 mars 2006 se réunisse 2 fois/an

Cette première avancée pour un dialogue social de qualité répond à une revendication importante qui concerne près de 2 300 agents dont les situations sont examinées par cette CCP (agents en CDI, en CDD, détachés sur contrats, experts techniques internationaux, agents PACTE, agents recrutés au titre du handicap). Après

les élections générales de décembre 2014 qui renouvelleront les représentants du personnel dans les CAP et CCP, ces agents contractuels bénéficieront de deux CCP annuelles, une au printemps (qui traitera principalement des mouvements) et une en automne (qui pourra enfin examiner en année N les questions des évaluations et des promotions qui jusqu'alors n'étaient prises en compte qu'avec un an de retard (au printemps de l'année N+1). C'est donc un véritable acquis pour ces personnels.

Cette modification a été rendue possible par la nécessité de toiletter les textes régissant les deux CCP de contractuels (agents ante Le Pors d'une part, autres contractuels

d'autre part) afin de les mettre en adéquation avec les nouveaux textes régissant le dialogue social (accords de Bercy de juin 2008 et **loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010**)⁽³⁸⁾. L'administration a donc tenu avec les organisations syndicales deux réunions à ce sujet les 6 juin et 22 octobre 2013 préalablement à la tenue du CTM devant lequel les projets d'arrêtés ont fait l'objet d'avis formels.

Lors de ces réunions de concertation et devant le CTM, **la CFDT a fait valoir la pertinence du rapprochement des règles de fonctionnement en la matière avec les CAP, en raison d'une part de l'importance des effectifs relevant de cette CCP, et d'autre part de la récente prise en compte des évaluations dans la promotion des agents.** Argument supplémentaire, le nouveau texte va donner de nouvelles compétences à la CCP qui aura désormais à traiter obligatoirement des licenciements d'agents en poste à l'étranger comme en centrale, même en dehors des cas d'insuffisance professionnelle, comme les fermetures de postes, ce qui, selon l'administration, nourrira malheureusement l'ordre du jour.

La CFDT a donc transmis avant le CTM des propositions d'amendements dont l'administration a reconnu le bien-fondé. Ces propositions d'amendements ont été acceptées en séance et votées par l'ensemble des organisations syndicales.

L'attention de l'administration a été appelée sur le devenir de la CCP des contractuels régis par le décret n°69-546 du 2 juin 1969 (ante Le Pors)

La CFDT a demandé à l'administration si elle avait anticipé les changements qui vont affecter cette CCP. En effet, le nombre d'agents concernés - 41 en 2013 - est passé sous la barre des 30 en 2014 et devrait descendre en dessous de 15 en 2018. Dès lors, comment va fonctionner cette CCP ? Alors que l'administration a mis l'accent sur les droits particuliers dont bénéficient les « ante Le Pors » et qui justifient selon elle une CCP dédiée, les agents concernés et leurs élus au scrutin de

liste (3 sur 4 pour la CFDT) ont à l'inverse le sentiment que leur nombre restreint handicape fortement la prise en compte de leurs revendications, principalement celle de l'interdiction qui leur est faite du double franchissement de catégorie.

De plus, la baisse drastique des effectifs concernés va impliquer une quasi impossibilité de renouvellement des représentants du personnel, lors de leur départ en retraite, avec pour conséquence l'occupation de ces sièges par des représentants de l'administration.

La CFDT estime qu'une réflexion doit être menée pour envisager la possibilité qu'une seule CCP soit compétente pour l'ensemble des agents contractuels, y compris ante-Le Pors, ce qui permettrait à ces derniers de bénéficier également de la tenue de 2 CCP/an et garantirait qu'ils continuent à être défendus par leurs représentants élus.

L'administration n'a pour l'instant pas accédé à cette demande mais reconnaît que le problème est réel.

(38) Voir Références page 32

Contacts à la DRH

Pour les contractuels à durée indéterminée

- ❖ RH2A : Bureau des parcours des agents titulaires et assimilés de catégorie A
- ❖ RH2B : Bureau des parcours des agents titulaires et assimilés de catégorie B
- ❖ RH2C : Bureau des parcours des agents titulaires et assimilés de catégorie C

Pour les autres contractuels (CDD, ETI, vacataires, détachés sur contrat)

- ❖ RH3B : Bureau des agents contractuels à durée déterminée
- ❖ RH3C : Bureau des experts techniques internationaux et des coopérants militaires

Pour tous

- ❖ DGA/DAGN/CSRH : Gestion de la situation administrative et de la rémunération des agents
- ❖ RH1B : correspondant Handicap
- ❖ RH4 : Sous-direction de la formation et des concours
- ❖ DRH/DPS : Délégation pour la politique sociale
 - ✓ Service du logement
 - ✓ Service de la restauration
 - ✓ Service social : aides sociales, assistants sociaux, consultants (psychologue, avocat, conseiller en économie sociale et familiale)
 - ✓ Centres de santé
 - ✓ Service de médecine et de prévention

Autres contacts utiles

- ❖ Inspecteur hygiène et sécurité (Inspection générale des affaires étrangères)
- ❖ Psychologues (Mission d'expertise et de suivi psychologique / DRH)

Et bien sûr, Votre syndicat !

ESPACE CONTRACTUELS SUR FRANCE DIPLO

Depuis mai 2013, la DRH a créé un espace spécifique pour les agents contractuels (CDD principalement) sur son site France Diplomatie afin que chaque agent puisse y avoir accès.

Cet espace se trouve dans la rubrique « Emplois, stages et concours ».

Les agents peuvent y trouver un ensemble d'informations, en particulier sous forme de réponses aux questions les plus fréquentes, relatives notamment :

- ❖ À la gestion administrative et au déroulement de leur mission (congés, évaluation, conditions de renouvellement de contrat, formation ...)
- ❖ À la préparation des fins de mission (offres d'emplois auprès de partenaires du MAE, conseils et expériences d'autres agents, informations pratiques ...)

Ils peuvent y trouver des listes de contacts à la DRH, détaillées en fonction de leur type de contrat ou de leur lieu d'affectation.

Ils peuvent également faire part de leurs remarques et suggestions sur une boîte générique dédiée.

Pour avoir accès de manière sécurisée à cet espace, les agents contractuels doivent demander identifiant et mot de passe à l'adresse suivante : assistance.drh-rh3@diplomatie.gouv.fr

Références

LOIS

Loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 relative à l'expertise technique internationale

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (et constituant le titre I du statut général des fonctionnaires)

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (et constituant le titre II du statut général des fonctionnaires)

Loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public

Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Loi n° 2010-873 du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'État

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

DÉCRETS

Décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger

Décret n° 69-546 du 2 juin 1969 fixant le statut des agents contractuels de l'administration centrale du ministère des affaires étrangères

Décret n° 69-697 du 18 juin 1969 portant fixation du statut des agents contractuels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, de nationalité française, en service à l'étranger

Décret n° 82-665 du 22 juillet 1982 relatif à la protection sociale des agents non titulaires de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif ou à caractère culturel et scientifique, de nationalité française, en service à l'étranger

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n° 86-416 du 12 mars 1986 fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'État des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger entre la France et l'étranger des agents civils de l'État et des établissements publics à caractère administratif

Décret n° 98-158 du 11 mars 1998 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n° 2002-217 du 18 février 2002 relatif aux personnels civils de coopération culturelle, scientifique et technique en service auprès d'États étrangers

Décret n° 2011-920 du 1er août 2011 modifiant le décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger

Décret n° 2013-886 du 3 octobre 2013 modifiant le décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger

Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

ARRÊTÉS

Arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif aux conditions d'application au personnel culturel et de coopération en service à l'étranger du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger

Arrêté du 18 février 2002 relatif aux conditions d'application du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 modifié fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger au personnel recruté par le ministère des affaires étrangères pour accomplir auprès d'États étrangers une mission de coopération culturelle, scientifique et technique

Arrêté du 1^{er} mars 2002 portant création d'une commission consultative paritaire compétente pour les agents contractuels du ministère des affaires étrangères relevant des dispositions du décret n° 69-546 du 2 juin 1969

Arrêté du 20 mars 2006 portant création d'une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels du ministère des affaires étrangères

CIRCULAIRES

Circulaire NOR : RDFS1314245C du ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique **du 22 juillet 2013** relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État

PROTOCOLES

Protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par 6 centrales syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, CGC et CFTC)



A large rectangular area with a light orange background, containing numerous horizontal dotted lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page.



Four horizontal dotted lines for writing, located in the top right section of the page.

A large rectangular area with a light orange background, containing numerous horizontal dotted lines for writing, occupying the majority of the page.