

Projet d'accord portant amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

L'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers constitue un principe fondamental de notre statut général que le Gouvernement entend réaffirmer auprès des employeurs publics.

Ce statut général ne saurait toutefois être légitime s'il est source de précarité : les employeurs publics sont tenus de faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents non titulaires.

Conformément aux orientations définies par le Président de la République en janvier 2010, le Gouvernement s'engage à favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels et à mieux prévenir pour l'avenir les situations de précarité.

Au-delà, il convient de reconnaître la contribution que les agents non titulaires apportent à l'exécution du service public, de garantir l'effectivité de leurs droits individuels et collectifs et de leur offrir des parcours professionnels sécurisés dans la fonction publique.

C'est dans cet esprit que le Gouvernement a conduit dans le cadre de l'agenda social 2010 une concertation, puis une négociation avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers au terme de laquelle les orientations suivantes sont proposées :

- Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire de ces agents ;
- Prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir notamment en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de leur renouvellement ;
- Améliorer les droits individuels et collectifs des agents non titulaires et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

Un grand nombre de mesures 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 **au printemps 2011**.

Un comité de suivi sera créé avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers signataires du présent protocole pour veiller à la mise en œuvre de ces orientations dès 2011.

Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire

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.

Les dispositions qui suivent 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 dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur.

L'accès au dispositif de titularisation doit s'inscrire dans le respect du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et du principe du concours comme voie d'accès à la fonction publique.

La mise en œuvre de ce dispositif ne doit ainsi pas conduire à offrir des conditions plus favorables que celles proposées aux fonctionnaires qui doivent attendre un certain nombre d'années pour se présenter aux concours internes.

Pourront bénéficier du dispositif spécifique de titularisation :

1° les agents non titulaires en CDI à la date de la publication de la loi ;

2° les agents non titulaires en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI en application du dispositif susmentionné ;

3° les agents non titulaires en CDD qui justifient d'une ancienneté de service d'au moins 6 années sur une période de référence de 8 années, au plus tard à la date du concours, dont 3 années au moins acquise sur des emplois permanents auprès de l'employeur auprès duquel ils exercent leurs fonctions à la date de publication de la loi.

Les agents ne pouvant justifier de la condition d'ancienneté à la date de publication de la loi pourront donc parfaire cette condition pendant toute la durée du dispositif.

Dans tous les cas, pour être éligibles au dispositif, les agents non titulaires devront, à la date de publication de la loi, être en fonctions ou en congés au sens des décrets cadres relatifs aux agents non titulaires dans les trois versants de la fonction publique et exercer des fonctions à temps complet.

Seront examinées les conditions dans lesquelles les agents en fonction à la date de signature du protocole et remplissant les conditions précitées à cette date (être en CDI ou remplir la condition d'ancienneté pour les agents en CDD) et dont le contrat se terminerait entre cette date et la publication de la loi, pourraient entrer dans le champ de ce dispositif de titularisation.

Des concours professionnalisés seront spécialement ouverts pour ces agents dans les administrations et établissements publics de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

En s'appuyant sur la RAEP, ces concours auront pour objet d'apprécier l'expérience professionnelle acquise par les agents concernés. En outre, la condition de diplôme ne sera pas exigée pour les concours mis en place dans ce cadre.

D'autres modes de sélection pourront être mis en place au bénéfice de certaines catégories d'emploi ou pour tenir compte de l'ancienneté des agents, tels que :

- le recours aux dispositifs de droit commun (concours interne, tour extérieur, recrutement sur titres), ~~notamment pour des contractuels de haut niveau satisfaisant aux critères précités,~~ dans des conditions qui restent à définir, de manière à préserver les voies de promotion interne des fonctionnaires ;
- l'ouverture d'examens professionnels spécifiques pour certains corps ou cadres d'emplois relevant des catégories B ou C.

S'agissant des personnels occupant des emplois correspondant au premier grade de la catégorie C accessible sans concours, des recrutements sans concours seront ouverts dans les conditions de droit commun pour permettre à ces agents de basculer dans les meilleurs délais vers l'emploi titulaire.

Ces modes de sélection pourront être ouverts pendant quatre ans à compter de la publication de la loi.

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 au sein des comités techniques, les corps et cadres d'emploi concernés et le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection spécifiques.

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

Dans l'attente de la mise en place du dispositif de titularisation, et afin de sécuriser la situation professionnelle des agents, seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD des agents non titulaires qui, à cette date :

- 1° assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent,
- 2° auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la fonction publique de l'Etat, ou du même employeur pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière,
- 3° depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans).

Les agents âgés d'au moins 57 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.

Cette mesure de CDI-sation apportera une première réponse pour tous les agents employés durablement par le même employeur public, quelles que soient la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent et la nature du besoin pour lequel ils ont été initialement recrutés. Elle est par ailleurs indispensable pour sécuriser la situation des agents qui ne peuvent pas accéder à l'emploi titulaire (notamment les ressortissants extracommunautaires) ou ne souhaitent pas y accéder.

Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats

Pour éviter la reconstitution de situations de précarité, une action volontaire et continue est nécessaire.

Cette action doit s'appuyer sur le développement par les employeurs publics de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et sur l'utilisation effective des outils statutaires ou de gestion permettant de favoriser l'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents vacants et récemment rénovés. S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale, une attention particulière doit être apportée aux lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude et au recours par les collectivités qui le souhaitent aux services des centres de gestion pour pourvoir les postes momentanément vacants.

Cette action passe également par l'adaptation des procédures de recrutement et de gestion des contrats des agents non titulaires lorsque celles-ci sont sources de précarité.

a) Clarifier le cadre juridique du recrutement des agents non titulaires et du renouvellement de leurs contrats

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.

Dans la fonction publique territoriale, les procédures de déclaration de vacance d'emploi sont organisées par la loi. Il est proposé d'harmoniser les règles applicables en la matière entre les trois versants de la fonction publique et de prévoir, en ce qui concerne la fonction publique de l'Etat, une obligation de publicité du recrutement sur la BIEP pour les emplois permanents.

L'explicitation de la procédure permettra de 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.

D'autre part, 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.~~

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.

Sera par ailleurs clarifié le cadre juridique en matière de renouvellement ou non des contrats et en matière de licenciement. En particulier, les motifs de licenciement seront mieux précisés au niveau réglementaire (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire, etc.). 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 également confortées et précisées.

Enfin, les garanties apportées aux agents non titulaires concernés par des réorganisations de service seront renforcées et explicitées, notamment pour préciser les règles relatives au maintien des clauses substantielles des contrats des agents lors d'un changement d'employeur lié à un transfert d'activités.

b) Mieux spécifier les cas de recours aux agents non titulaires dans le statut général

Fondées sur les notions de « nature de fonctions » et de « besoins du service » pour les emplois du niveau de la catégorie A 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. Il convient de rendre au dispositif sa lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs publics et sa cohérence d'ensemble.

D'une part, doit être réexaminée la réponse apportée pour pourvoir des emplois permanents qui, compte tenu des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou parce qu'ils correspondent à des activités émergentes, ne peuvent aujourd'hui être occupés par des fonctionnaires.

Pour ces emplois, deux cas de recours sont aujourd'hui prévus par le statut général :

- un recrutement pour des emplois de catégorie A, B et C en l'absence de corps ou cadre d'emplois correspondant ;
- un recrutement pour des emplois de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;

Dans les deux cas, les contrats conclus sont d'une durée maximum de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse, avant, le cas échéant, en cas de contrats successifs d'être reconduits en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans.

Il est proposé de clarifier la notion de « nature des fonctions » en précisant que le recrutement contractuel pour ces emplois ne peut être justifié que du fait des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou par le caractère nouveau de l'activité qu'il s'agit pour l'employeur de prendre en charge.

En outre, afin de faire cesser pour l'avenir des pratiques qui aboutissent aujourd'hui à multiplier les contrats d'une durée de 10 mois ou d'un an pour pourvoir des emplois permanents du niveau des catégories B et C, ce cas de recours sera étendu aux emplois du niveau de ces deux catégories.

Par ailleurs, dès lors que ces emplois permanents compte tenu des compétences qu'ils requièrent ne peuvent être occupés par des fonctionnaires, il pourrait être envisagé que les agents puissent être recrutés directement en CDI.

Ainsi, une expérimentation pourrait être conduite dans un premier temps dans la fonction publique d'Etat pour que le recrutement puisse s'opérer soit dans le cadre d'un CDI soit dans le cadre d'un CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable, le cas échéant, en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans, comme cela existe déjà dans la fonction publique hospitalière.

Enfin, s'agissant des agents recrutés sur des emplois permanents des établissements publics administratifs de l'Etat soustraits à la règle de l'occupation par des fonctionnaires, une réflexion sera ouverte à l'issue d'une mission diligentée en 2011, pour réexaminer la portée des dérogations consenties par voie réglementaire, en concertation avec les ministères intéressés.

D'autre part, seront strictement encadrées les modalités de renouvellement des contrats conclus pour des besoins temporaires.

La loi du 3 août 2009 a harmonisé 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 catégories A, B et C).

S'agissant de la vacance temporaire d'emploi, la durée d'un an maximum autorisée peut parfois être insuffisante pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire

jusqu'à son terme, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité.

Afin d'éviter qu'en pratique ce nouveau cas de recours ne conduise à des renouvellements sans fin de CDD de courte durée, le statut général prévoira la possibilité d'un renouvellement du contrat, à son terme, mais dans des conditions strictement encadrées :

- en préalable, la notion de vacance temporaire d'emploi sera plus précisément définie ;
- un seul renouvellement de contrat sera autorisé ;
- la durée de ce renouvellement ne pourra excéder un an ;
- l'employeur devra justifier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un agent titulaire pour pouvoir renouveler le contrat conclu avec l'agent ou pour conclure un nouveau contrat avec un autre agent pour pourvoir ce même emploi.

S'agissant des autres besoins temporaires, les notions « d'accroissement saisonnier d'activité » et d'« accroissement temporaire d'activité » remplaceront les notions peu lisibles tant pour les agents que pour les employeurs de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier ».

Les durées maximales de contrats autorisées pour ces besoins seront également harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ainsi la durée maximale des contrats conclus sur ce fondement sera de 6 mois (sur une période de 12 mois de référence) pour l'accroissement saisonnier d'activité et de 12 mois (sur une période de 18 mois de référence) pour l'accroissement temporaire d'activité.

D'autre part, afin d'éviter les pratiques de renouvellement abusif de ces CDD, notamment des CDD de très courte durée (inférieure ou égale à un mois), ces contrats ne pourront plus être renouvelés qu'une seule fois, dans la limite des durées maximales autorisées susmentionnées.

Pour la fonction publique territoriale, il conviendra de conforter le rôle des centres de gestion en proposant la généralisation de la mise à disposition des collectivités qui le demandent, des fonctionnaires en vue de pourvoir un emploi permanent momentanément vacant.

Point réservé sur la création du contrat de projet

[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 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.]

c) Clarifier les conditions d'accès au CDI 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 subordonné à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions 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, le fait de changer d'emploi permanent auprès du même employeur au cours de la période des 6 ans ne fera pas perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation.

Par ailleurs, les interruptions de contrat inférieures à deux mois ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

Enfin, pour offrir toute garantie aux agents en la matière, sera expressément prévu dans la loi le principe d'une transformation automatique du CDD en CDI dès lors que l'employeur souhaite poursuivre la relation de travail avec un agent qui occupe le même emploi permanent ou un emploi permanent de même niveau auprès de lui depuis au moins 6 ans.

d) Mettre en place les conditions d'une meilleure gouvernance en matière de recrutement et d'emploi des agents non titulaires dans la fonction publique

- o **Conforter le rôle des comités techniques en matière de recrutement et de conditions d'emploi des agents non titulaires.**

La généralisation de l'élection de ces instances dans les trois versants de la fonction publique les confortera comme lieux 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.

Les comités techniques seront associés au suivi du recours aux agents non titulaires au sein des administrations, collectivités et établissements qu'ils représentent dans le cadre de l'examen de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, tel que prévu par les nouveaux textes relatifs à ces instances (notamment identification des emplois durablement vacants ou des emplois requérant des compétences spécialisées).

En outre, les comités techniques devront débattre, lors de l'examen du bilan social, des recrutements contractuels opérés dans l'année. A cet effet, le contenu du bilan social sera précisé et harmonisé entre les trois versants de la fonction publique, en matière de suivi de l'emploi contractuel.

- o **Améliorer le système d'information et de suivi statistique**

Un programme de travail 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. La restitution des travaux statistiques pourra se faire progressivement à compter de juillet 2011.

Au sein du Conseil commun de la fonction publique, sans préjudice des travaux statistiques conduits par les autres CSFP, la formation spécialisée dédiée à l'emploi public sera tout particulièrement chargée d'examiner les travaux ainsi conduits et de débattre sur les problématiques communes relatives à l'évolution de la situation des agents non titulaires dans les trois versants de la fonction publique.

Améliorer les droits individuels et collectifs des agents non titulaires et leurs conditions d'emplois dans la fonction publique

Il convient de poursuivre le processus d'amélioration des conditions d'emploi des agents non titulaires engagé depuis la loi du 26 juillet 2005, dans le prolongement des réformes en cours dans la fonction publique.

a) Favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et formation professionnelle des agents non titulaires

Les employeurs publics doivent poursuivre leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la fonction publique, notamment en généralisant le recours à la RAEP dans l'ensemble des concours internes et en mobilisant toutes les voies de recrutement, notamment le recrutement sur titres et le recrutement sans concours. Ces mesures seront de nature à permettre à l'avenir l'accès à un plus grand nombre d'agents à un emploi titulaire.

Il convient par ailleurs d'améliorer l'information et la formation des agents non titulaires s'agissant de la préparation des concours de la fonction publique.

A cet effet, tous les agents recrutés pour un besoin permanent devront pouvoir bénéficier d'une procédure d'évaluation individuelle dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant des fonctions comparables. L'entretien professionnel sera ainsi généralisé au bénéfice de tous les agents titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an et non plus réservé aux seuls agents en CDI.

S'agissant de la formation professionnelle, 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 employeurs publics et de l'information des agents sur leur droit.

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.

b) Améliorer les droits à rémunération et les droits sociaux des agents non titulaires en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires

Il conviendra en premier lieu d'objectiver le mode de rémunération des agents non titulaires, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques.

Une réflexion sera engagée sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées, très hétérogènes, dans les trois versants de la fonction publique 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 et favoriser leur cohérence avec les règles applicables pour les titulaires. Ces critères reposeraient sur la qualification requise pour le poste, l'ancienneté de service, la nature des fonctions exercées, et la manière de servir ou les résultats des agents.

Les employeurs veilleront par ailleurs à accorder une attention particulière à l'évolution de la rémunération des personnels recrutés pour des besoins saisonniers.

Les agents non titulaires ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Au-delà des garanties apportées par les textes, une mission sera conduite en 2011 afin d'établir un état des lieux des politiques conduites en matière d'action sociale

dans les trois versants de la fonction publique et du public concerné. La mission examinera en particulier la situation des agents affectés dans des établissements publics de l'Etat.

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, les employeurs publics étudieront les conditions dans lesquelles la gestion du risque chômage pourrait être professionnalisée, notamment dans le cadre de délégation de gestion avec Pôle emploi ou de l'affiliation au régime d'assurance chômage. S'agissant de l'Etat, une convention de gestion avec Pôle emploi sera proposée dès 2011.

c) *Garantir la représentation des agents non titulaires*

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.

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.

d) *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 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 employeur d'origine. Cependant, le lien maintenu avec l'employeur d'origine est assez largement artificiel et les collectivités publiques rencontrent souvent des difficultés lors du réemploi des intéressés. Ainsi seront clarifiées les règles de réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Au-delà des nouvelles possibilités de mobilité auprès du même employeur mentionnées précédemment, il sera désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique. La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration.