

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE

La Directrice

Paris, le 17 juillet 2023

Note

Objet : cadre de gestion des agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée

La Caisse des dépôts et consignations est amenée à recruter des personnels en contrat de droit public à durée indéterminée (CDPI) dans le cadre des dispositions de l'article L332-4 du Code général de la fonction publique.

Le présent cadre de gestion vient préciser les règles qui prévalent au recrutement et au déroulement du parcours professionnel des agents en CDPI.

Il s'inscrit dans le prolongement de la note du 4 septembre 2020 relative à l'évolution du cadre de gestion des contractuels de droit public à la CDC en tenant compte également de l'évolution des dispositions des accords collectifs susceptibles de concerner les agents publics. Il vient notamment compléter ou préciser certaines dispositions relatives au recrutement externe ou à l'accès en CDPI à l'occasion du renouvellement d'un contrat pour les personnels déjà en fonction. Il décline également les nombreux leviers que l'employeur Caisse des dépôts met à disposition de l'accompagnement des parcours professionnels et de l'évolution des rémunérations.

Les conditions de sa mise en œuvre feront l'objet d'un suivi en commission « emploi et formation » du CUEP.

I. Accès au CDPI par recrutement externe ou à l'occasion d'un renouvellement de contrat

Le pourvoi d'un poste directement en CDPI est, par nature, dérogatoire aux règles du Code général de la fonction publique selon lesquelles les emplois permanents des administrations sont normalement occupés par des fonctionnaires.

Il n'a vocation à se réaliser que dans la situation où le poste ouvert au recrutement n'a pas pu être pourvu par la voie de la mobilité interne par un fonctionnaire, un agent contractuel sous le régime des conventions collectives, ou un autre agent contractuel de droit public.

Il est envisagé exclusivement lorsque le poste sur lequel porte le recrutement ne relève pas des catégories d'emplois listées à l'article 1^{er} du décret n°98-596 du 13 juillet 1998 relatif aux conditions de recrutement d'agents contractuels sous le régime des conventions collectives.

Par ailleurs, la note du 4 septembre 2020 a défini des règles favorisant l'accès au CDPI à l'occasion du renouvellement d'un contrat précédemment à durée déterminée, après un premier parcours au sein de l'Établissement public sous un ou plusieurs contrats permanents ou non permanents. L'application de ces mesures a permis de décliner une réelle dynamique devenue la première voie d'accès au CDPI.

Les dispositions qui suivent viennent les élargir. Elles remplacent celles du point 2 de la note du 4 septembre 2020.

1° Situation des personnels en CDP longs

Pour les agents recrutés sur un CDP long dont la durée est d'au moins un an, c'est-à-dire les agents qui occupent déjà un emploi lié à un besoin permanent de la CDC sur le fondement des articles L 332-2 (ancien article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984) et L 332-3 (ancien article 6 de la loi n°84-16 précitée) du Code général de la fonction publique, leur contrat sera renouvelé en CDPI si les 3 conditions ci-après définies sont remplies :

- D'une part, une ancienneté de service cumulée de 3 ans minimum sur le poste occupé ou un poste équivalent ;
- D'autre part, le maintien du besoin de la CDC au terme du contrat, confirmé par l'existence d'un emploi budgété à cet effet dans la Direction concernée ;
- Enfin, une demande expresse de l'autorité dont relève l'emploi au regard de l'engagement et des compétences démontrées par l'agent.

Par exception, l'ancienneté de service cumulée exigée pourra être portée à 2 ans si, au-delà des deux autres conditions cumulatives précitées, l'agent occupe un poste pour lequel, au regard des compétences recherchées, il y a des difficultés de recrutement sur le vivier des fonctionnaires.

Le calcul de l'ancienneté de service cumulée tient compte des services accomplis sur tout contrat de droit public, quel que soit le motif du contrat. Sont également retenus dans ce calcul les contrats effectués avant une interruption de fonction sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois, ainsi que le cas échéant les contrats d'apprentissage ou les missions d'intérim dans les conditions décrites aux points 3 et 4 ci-dessous.

2° Situation des personnels en CDP courts

Les agents en CDP court, c'est-à-dire les agents recrutés sur le fondement des articles L. 332-6 (remplacement), L. 332-7 (vacance temporaire d'emploi), ou L. 332-22 (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité) du Code général de la fonction publique sont recrutés sur des besoins temporaires de manière aussi ciblée que possible. Ce mode de pourvoi reste une exception strictement encadrée dans le cadre des articles précités.

Ils n'ont pas vocation à être pérennisés. Leur contrat à durée déterminée ne peut ainsi être renouvelé que dans les limites et conditions prévues par la loi et le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Les agents en CDP court dont la candidature serait retenue pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article L 332-2 du Code général de la fonction publique (CDP long) pourront bénéficier de la conclusion d'un contrat en CDPI si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- une durée d'au moins 3 ans d'ancienneté de service cumulée au sein de l'EP et une durée d'au moins un an d'ancienneté sur l'emploi permanent occupé en CDP long ;
- à l'instar des conditions applicables pour les CDP longs (cf. supra) :
 - le maintien du besoin de la CDC au terme du contrat, confirmé par l'existence d'un emploi budgété à cet effet dans la Direction concernée ;
 - et une demande expresse de l'autorité dont relève l'emploi au regard de l'engagement et des compétences démontrées par l'agent.

Le calcul de l'ancienneté de service cumulée tient compte des services accomplis sur tout contrat de droit public, quelle que soit la nature du contrat. Sont également retenus dans ce calcul les contrats effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Par exception, il est également tenu compte, dans ce calcul, de la durée de service accomplie durant l'exécution d'un contrat d'apprentissage conclu avec l'Etablissement public et sous réserve du respect de la durée d'interruption maximale de quatre mois.

3° Prise en compte des périodes d'apprentissage pour l'accès au CDPI :

Par exception aux dispositions qui précèdent, les personnels recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pourront bénéficier d'un recrutement direct en contrat de droit public à durée indéterminée, à l'issue du contrat d'apprentissage et dans le délai d'un an suivant la fin du contrat, sous réserve que le besoin de la CDC soit confirmé par l'existence d'un emploi budgété dans la Direction concernée.

Ce recrutement s'exercera dans le cadre des règles de candidature en vigueur en matière de mobilité interne au sein de l'Etablissement public en tenant compte de l'engagement et des compétences démontrés par le candidat et des différentes candidatures internes déposées.

En cas de recrutement direct d'un apprenti en CDPI, en CDP long sur le fondement de l'article L332-2 du Code général de la fonction publique ou en CDP court sur le fondement des articles L 332-6 (remplacement), L 332-7 (vacance temporaire d'emploi) ou L332-22

(accroissement temporaire ou saisonnier d'activité), la période d'apprentissage accomplie au sein de l'Etablissement public sera prise en compte dans le calcul de la durée d'ancienneté exigée pour prétendre à une pérennisation de son engagement en CDPI au sein de l'Etablissement public.

En cas de succession de contrats de droit public à la suite d'un contrat d'apprentissage, l'ancienneté acquise au titre de celui-ci est constatée dans le premier contrat de droit public puis reprise dans les contrats suivants.

Cette disposition n'est applicable que si le recrutement en CDP intervient dans un délai maximal de quatre mois après la fin du contrat d'apprentissage.

De même, en cas de contrats successifs, la règle du délai inférieur à 4 mois pour apprécier la continuité des contrats demeure applicable.

La durée de service sera reprise dans les mêmes conditions que définies précédemment dans le cadre de l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12 (congé de maladie), 14 (congé pour accident de travail ou maladie professionnelle) et 15 (congé de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

4° Prise en compte dans le calcul de l'ancienneté des périodes d'intérim externe pour l'accès à un CDPI

La durée des missions d'intérim externe accomplies au sein de l'Etablissement public sera prise en compte dans le calcul de l'ancienneté nécessaire pour accéder à un CDPI le cas échéant précédé d'un CDP à durée déterminée.

En cas de recrutement direct d'un salarié intérimaire en CDPI, en CDP long sur le fondement de l'article L 332-2 du Code général de la fonction publique ou en CDP court sur le fondement des articles L 332-6 (remplacement), L 332-7 (vacance temporaire d'emploi), ou L 332-22 (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité), la période d'intérim sera prise en compte dans le calcul de la durée d'ancienneté exigée pour prétendre à une pérennisation de son engagement au sein de l'EP ainsi que pour les droits à congés prévus aux articles 12 (congé de maladie), 14 (congé pour accident de travail ou maladie professionnelle) et 15 (congé de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

En cas de succession de contrats de droit public à la suite de missions d'intérim, l'ancienneté acquise au titre de ces missions d'intérim est constatée dans le premier contrat puis reprise dans les contrats suivants.

Cette reprise d'ancienneté sera effectuée conformément aux modalités prévues par la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique et à l'article L 1251-38 du Code du travail.

Dans ce cadre, le calcul de l'ancienneté prendra en compte la durée des missions accomplies au cours des trois mois précédant le recrutement.

A cet effet, les documents attestant de la période d'intérim externe réalisée pour le compte de la CDC seront versés au dossier individuel de l'agent.

Ces personnes pourront prétendre à la transformation de leur contrat en CDPI dans les conditions définies supra pour les personnels en CDP, en fonction de la nature de leur précédent contrat (CDP long ou court).

II. Leviers d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution des rémunérations

La Caisse des dépôts s'attache, avec transparence et équité, à faciliter, accompagner et reconnaître les parcours et la mobilité interne des agents contractuels de droit public à durée indéterminée en tenant compte des marges de manœuvre offertes par la réglementation en vigueur.

Leur recrutement et leur parcours professionnel s'inscrivent ainsi dans une dynamique fluide et accessible leur permettant de bénéficier de l'accompagnement à la mobilité renforcé mis en œuvre auprès de tous les personnels. Ils ont accès, à l'occasion de leur recrutement, aux informations essentielles concernant leurs droits et à l'offre en matière de développement RH au même titre que les autres collaborateurs.

Ils ont accès en toute transparence aux offres d'emplois à pourvoir en mobilité interne sur lesquelles ils peuvent candidater au même moment que les fonctionnaires et salariés sous convention collective et par priorité au regard des agents contractuels de droit public à durée déterminée.

Leur démarche est encouragée par l'accès facilité à l'accompagnement de carrière proposé par l'employeur, en premier lieu à l'offre de l'Université Caisse des Dépôts.

Dans ce cadre ambitieux, le présent cadre de gestion vient approfondir les conditions de mise en œuvre de l'accord Emploi, Parcours professionnels, Compétences du 17 décembre 2021 qui dispose qu'au-delà de « la source première de motivation de la mobilité, qui s'inscrit dans l'attractivité du poste et de ses missions, la Caisse des Dépôts entend sécuriser les évolutions de parcours en termes de rémunération. Pour ce faire, elle consolide les dispositifs destinés à ce que les différentiels de rémunération éventuels entre les postes occupés, en cas de mobilité interne ou externe, ne soient pas des freins aux mouvements souhaités, et ce dans des termes analogues quel que soit le statut public ou privé des personnels concernés, dans un souci d'alignement de leurs conditions de gestion. »

Dans le respect des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, et de la jurisprudence administrative en vigueur, il sera susceptible d'évolution pour tenir compte des dispositions conventionnelles introduites par l'Etablissement public.

1° Modalités de détermination de la rémunération figurant au contrat de travail

La rémunération globale des agents en CDPI comprend une rémunération fixe déterminée par référence à un indice de la fonction publique et incluant le cas échéant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Elle comprend également une rémunération variable sous la forme d'une part variable sur objectifs individuels ou d'une part variable modulable, selon l'emploi occupé.

Le niveau de rémunération fixe proposé dans le contrat tient compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification et du diplôme détenus par l'agent ainsi que de son expérience. La fixation de la rémunération conduit ainsi à prendre en considération la responsabilité et la technicité particulière de l'emploi occupé et les sujétions attachées à ce poste.

La rémunération est ainsi modulée en tenant compte des qualifications requises pour l'exercice des fonctions, de celles dont justifie l'agent mais également des difficultés éventuellement rencontrées pour recruter sur des qualifications ou spécialités rares ou très recherchées.

La rémunération est établie dans les mêmes conditions que celles s'appliquant aux salariés sous convention collective recrutés dans des niveaux de fonctions et de qualification comparables.

Enfin, en référence à ce que devrait normalement percevoir un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions, le niveau de rémunération inscrit au contrat ne peut être inférieur au niveau correspondant au 1^{er} échelon du corps de fonctionnaire appartenant à la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi de l'agent recruté en CDPI. Cette garantie tient compte :

- du traitement indiciaire afférent à cet échelon ;
- de la rémunération indemnitaire (PFT) sur la base du barème nouveaux entrants en vigueur au moment de l'établissement du contrat.

2° Modalités d'évolution de la rémunération

L'augmentation de la rémunération doit être réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Elle est possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle et à la condition qu'elle n'intervienne pas à un rythme régulier prédéterminé et qui aurait pour conséquence de mettre en place au profit d'un agent contractuel un système de carrière au sens de la fonction publique.

De ce fait, la réévaluation de la rémunération des agents contractuels n'implique pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires.

Il revient donc à l'administration d'exercer son pouvoir d'appréciation en procédant à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent.

Dans le cadre d'une politique fondée sur un principe d'équité entre statut, l'employeur Caisse des dépôts s'attache toutefois à encadrer les perspectives d'évolution des rémunérations fixes tout au long du parcours des agents en CDPI.

Ainsi, selon des modalités définies annuellement, la rémunération indiciaire des agents en CDPI fait l'objet d'un réexamen dans le cadre d'une campagne conduite tous les ans. Ce réexamen tient compte des résultats des entretiens d'objectifs et de performance et de l'évolution du poste occupé.

Ce réexamen n'a pas pour but d'aboutir à une évolution systématique de la rémunération indiciaire des agents en CDPI.

Il s'exerce dans le cadre d'une enveloppe déléguée aux managers et se caractérise par des principes de transparence, d'équité et de non-discrimination. Le taux de progression de l'enveloppe est arrêté annuellement en cohérence avec les taux constatés pour les autres populations de l'Etablissement public.

Enfin, la rémunération fixe pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une étude spécifique en cas d'évolution particulièrement significative des fonctions en tenant compte notamment des responsabilités exercées ou du niveau hiérarchique.

Les revalorisations indiciaires attribuées dans ce cadre ont vocation à reconnaître le développement de l'expérience professionnelle, l'élargissement des compétences et la consolidation des savoir faire et de l'expertise.

Elles sont proposées par les managers en cohérence avec la politique d'ensemble de l'Etablissement public et dans le respect des orientations fixées par chaque direction opérationnelle. Elles s'appliquent rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Selon la situation dont ils relèvent, les agents peuvent également bénéficier des garanties que la Caisse des Dépôts est susceptible de mettre en œuvre par voie conventionnelle au bénéfice des différentes catégories de population.

Enfin, les agents en CDPI bénéficient de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, de l'élargissement des compétences, et de la consolidation des savoir-faire et de leur expertise par l'évolution de leur rémunération à l'occasion de l'exercice d'une mobilité dans le cadre des règles en vigueur au sein de l'Etablissement public. Cette valorisation se traduit par un pourcentage d'augmentation de l'indice de rémunération fixé au contrat tel que prévu par les règles en vigueur à la date de la mobilité, en fonction du type de changement de poste.

Pour y rendre éligible, la mobilité doit se traduire par un changement effectif de fonctions ou un élargissement significatif du champ de compétence, un développement du niveau d'expérience ou de responsabilité ou une prise de risque.

Cette revalorisation s'applique à compter de la date de prise des nouvelles fonctions. Elle n'est pas applicable en cas de seconde mobilité intervenant moins d'un an après cette date.

Enfin, les agents en CDPI dont la rémunération n'aurait pas évolué pendant deux années consécutives ont la faculté de saisir la direction des ressources humaines, par écrit et par la voie hiérarchique, afin qu'une réponse écrite leur soit donnée dans les meilleurs délais. Ils pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien avec leur conseiller RH de proximité pour disposer d'informations complémentaires sur leur situation individuelle, le cas échéant en se faisant accompagner par un représentant du personnel.

3° Mise en œuvre de parcours promotionnels

La Caisse des Dépôts réaffirme la place de la promotion comme une voie par excellence de reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises au cours du parcours en donnant des perspectives d'évolution professionnelle à ses personnels tout en apportant une réponse aux besoins d'expertise et de compétence des services et au renouvellement démographique de l'Etablissement public.

Sous réserve de satisfaire aux obligations statutaires, les agents en CDPI ont tout d'abord accès aux concours internes de la fonction publique qui sont autant une voie de titularisation dans un corps de fonctionnaires qu'une voie de promotion interne, en particulier pour les agents contractuels recrutés sur un emploi de catégorie C ou B. Ils bénéficient, à cet effet, de l'offre de formation proposée par l'établissement public.

Par ailleurs et dans le respect du cadre réglementaire et jurisprudentiel applicable aux agents contractuels de la fonction publique, la politique de mobilité de la CDC offre des opportunités pour renforcer les perspectives de progression de carrière et les parcours promotionnels susceptibles également d'être valorisés par la rémunération.

Ainsi, la mobilité d'un agent en CDPI qui se traduit par l'accès à un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique supérieure (A, B ou C) est valorisée par une majoration de 5% de la rémunération indiciaire de l'intéressé. Ce pourcentage est susceptible d'évoluer en cohérence avec les décisions qui pourraient être prises également pour les personnels relevant d'autres statuts. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec les dispositions du point précédent applicables à l'occasion d'un changement de poste.



Aurélie Robineau-Israël