

# Le contrat contre le statut !

## L'application de la loi de « transformation de la fonction publique »...

**A**PRÈS la promulgation, le 6 août 2019, de sa loi dite de « transformation de la fonction publique », le gouvernement s'applique maintenant à produire ses décrets d'application. Ceux-ci poursuivent l'offensive contre le statut, notamment en confirmant le recours facilité à l'emploi contractuel contre l'emploi statutaire. Cette orientation a guidé sa rédaction du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

### Une concurrence délibérée et organisée

Prétendant « moraliser » le recrutement des contractuels dans la fonction publique, l'article 15 de la loi du 6 août 2019 précise que : « le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. »

Le décret du 19 décembre pris pour l'application de cette disposition va bien au-delà en organisant dès son article 2 la possibilité de concurrence directe entre recrutements contractuel et titulaire. En effet, il précise que tout emploi susceptible d'être occupé par un contractuel est obligatoirement publié sur le site « Place de l'emploi public » commun aux trois fonctions publiques. Certes le décret rappelle bien que le recrutement d'un agent contractuel « n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire », mais lors de la publication de vacance d'un emploi public, les administrations et employeurs publics

peuvent l'ouvrir à candidature en même temps aux fonctionnaires, aux contractuels déjà recrutés et à toute personne même extérieure souhaitant intégrer la fonction publique.

Ce décret est à appréhender au regard d'un autre portant application des dispositions de la loi du 6 août 2019, celui relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. Ce dernier parachève la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité, interdit de recourir pour les corps de nos filières à des tableaux annuels de mutation et contraint la publication de tous les postes vacants sur la bourse de l'emploi public, le site « Place de l'emploi public ».

Tout ceci implique une logique d'ensemble dans laquelle, à terme et en fonction des politiques de gestion des employeurs publics et des administrations, l'affectation ou le recrutement sur un poste vacant ne pourra être réalisé que dans un contexte de concurrence généralisée, sans autre règle claire que le choix arbitraire de l'autorité administrative compétente.

Au Conseil commun de la Fonction publique, toutes les organisations syndicales ont voté contre le projet de texte du décret.

### Concernant la procédure de recrutement elle-même

L'autorité de recrutement doit accuser réception de toute candidature et en vérifier la recevabilité selon les dispositions du nouvel article 3-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Elle conserve, selon le nouvel article 3-5 du même décret, la possibilité d'écarter d'emblée toute candidature qui ne correspondrait manifestement pas au profil recherché, sans avoir à se justifier plus avant.

L'article 3-6 précise qu'ensuite les candidat-es présélectionnés sont convoqués à au moins un entretien de recrutement. Celui-ci est désormais conduit obligatoirement par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité hiérarchique dont dépend l'emploi à pourvoir.

Enfin, l'article suivant, le 3-7, dispose que dans le cas d'un recrutement directement en CDI lorsque la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités de l'emploi à pourvoir le justifie, le ou les entretiens de recrutement sont conduits par au moins deux personnes dont l'une relève de l'autorité hiérarchique auprès de laquelle le poste est implanté, et l'autre relevant du service des ressources humaines du niveau hiérarchique au moins équivalent.

Le nouvel article 3-9 impose que soit établi par la ou les personnes ayant procédé aux entretiens un document un bilan recensant les appréciations portées sur chaque candidature. Ce document n'est pas prévu d'être communiqué au candidat-e mais à l'autorité qui réalise le recrutement.

Par contre, selon les dispositions de l'article 3-10 du même décret, l'autorité de recrutement est la seule à être décisionnaire quant aux suites données. Elle a l'obligation d'informer les candidat-es non retenus du rejet de leur candidature.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Bruno Lévêder