



FONCTION PUBLIQUE

Union interfédérale des agents de la Fonction Publique FO

46, rue des petites écuries 75010 PARIS

contact@fo-fonctionnaires.fr // 01-44-83-65-55

CIRCULAIRE UIAFP

Paris, le 5 novembre 2020

FO FONCTION PUBLIQUE revendique la prime de précarité pour tous les CDD

Enjoint par le droit communautaire de faire le ménage dans le renouvellement, la succession et la durée des CDD, la France a fait le choix de la facilité et de la souplesse en 2005 mais surement pas celui de résorber l'emploi précaire.

Le constat est édifiant :

- 6 années maxi contre 18 mois dans le privé (renouvellement compris) ;
- multiplication sans limite des contrats courts = la précarité inscrite dans les textes ;
- contreparties ? Aucune – pas de politique salariale dont l'absence de prime de fin de contrat.

Lors du conseil commun de la Fonction publique, la ministre de la Fonction publique a présenté l'indemnité de fin de contrat (IFC) comme étant un instrument dissuasif à l'emploi des contrats courts. Le décret relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique vient d'être publié ; il introduit des avancées qui restent insuffisantes.

Pour FO, il faut distinguer :

- une mesure de compensation de la précarité
- la résorption de l'emploi précaire.

L'expression « *Prime de précarité* » révèle bien la nature et l'objectif de cette indemnité correspondant à 10% des rémunérations perçues lors du contrat.

- Compenser un effet premier des CDD : l'absence des majorations de salaires, tels que le 13^{ème} mois, l'ancienneté...
- Majorer la rémunération globale pour faire face à la perte de revenu en attendant un nouvel emploi.

Prétendre que cela va freiner l'embauche de contrats courts dans la Fonction publique est un leurre. Cette motivation gouvernementale sert de prétexte pour justifier son refus de verser l'IFC à tous les CDD et de plafonner l'assiette de l'IFC. En somme, éviter d'accroître le coût salarial (exemple les emplois saisonniers sont exclus de l'indemnité!!!)

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique vient d'être publié après passage en Conseil commun de la Fonction publique du 23 juillet 2020.

L'UIAFP-FO a proposé un vœu au vote du Conseil commun en préalable à l'étude des amendements au projet de texte.

Le résultat du vote fut sans appel donnant raison aux analyses de Force Ouvrière :

- Le vœu a été adopté à l'unanimité des huit organisations syndicales, abstention des employeurs territoriaux et hospitaliers – l'Etat ne prenant pas part au vote.

Vœux FO sur le Décret n° du relatif à l'indemnité de contrat dans la fonction publique

Considérant ce projet de décret censé améliorer le droit des agents contractuels dans la Fonction publique en leur donnant droit à une l'indemnité de fin de contrat, le CCFP constate que tant le législateur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (art. 23) que le gouvernement dans le présent texte ont fait le choix de placer les contractuels de droits publics dans une situation moins favorable que les salariés du secteur privé.

Retenons :

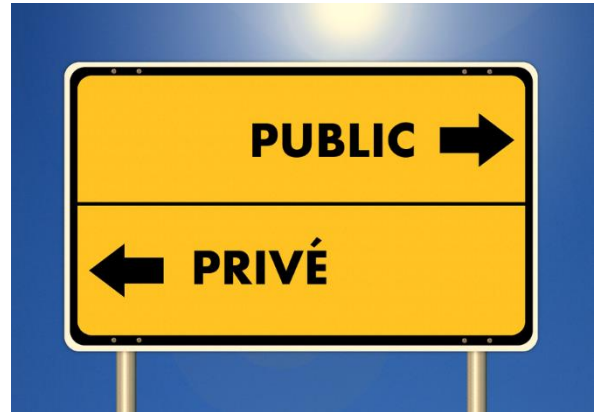
- **La limitation de la durée de contrat éligible à l'indemnité** de fin de contrat ; (« *lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont durée inférieure ou égale à un an* » - alors même qu'un contrat de droit public peut aller jusqu'à six années renouvellement inclus et que selon le code du travail, elle est applicable aux durées maximales de droit commun 18 et 24 mois.)
- **Un plafonnement injustifiable de la rémunération** brute globale de l'agent concerné, inexistante dans le code du travail et qui ignore l'environnement économique et social de l'agent sous contrat.
- **L'absence de prise en compte de situation de contrats courts renouvelés dans la durée**, indubitablement précaire mais non indemnisés pour autant.
- **Une application dans le temps dilatoire** ; en effet, le présent décret entrerait en vigueur seulement le 1er janvier 2021 et ne serait pas applicable aux contrats, le cas échéant renouvelés, conclus avant le 1er janvier 2021.

Face à ce constant navrant en contradiction flagrante avec les discours politiques contre la précarité et sur l'égalité, le CCFP exhorte le gouvernement à prendre des mesures rapides de manière à rendre cette indemnité pleinement effective et socialement juste.



FORCE OUVRIERE revendique :

- Un décret « *prime de précarité* » aussi favorable que le code du travail.
- Une ouverture du droit étendue à tous contrats, courts/longs, public/privé
- La prise en compte de toute la rémunération durant le contrat pour le calcul de la prime.
- L'ouverture du droit à l'indemnité à la cessation du contrat, quel qu'en soit le motif à l'exception de la faute grave.
- Une mise en œuvre immédiate et rétroactive à tous les CDD en cours.



D'un point de vue général, il paraît évident que la transposition est imparfaite et qu'elle désavantage les agents publics par rapport aux salariés du privé. Le décret doit être revu et amélioré.

En ce qui concerne le combat contre la précarité, FO exige que tous les personnels en CDD qui le souhaitent puissent accéder à l'emploi statutaire !

Le tableau ci-dessous examine les dispositions du décret au regard du droit commun

Dispositions	Décret N° 2020-1296 du 23 octobre 2020	Code du travail
<p><u>Eligibilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les agents contractuels à durée déterminée (CDD) amenés à remplacer un agent titulaire ou recrutés en l'absence de corps de fonctionnaires susceptible d'exercer les fonctions confiées - Pourvoir un emploi dans certains établissements publics nécessitant des qualifications professionnelles particulières - Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées - Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, -absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir) - Pourvoir un emploi qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps - Pourvoir un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70 % d'un temps complet - Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.) - Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire - Faire face à un accroissement temporaire d'activité 	<p align="center">FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT</p> <p><u>Article 1^{er} :</u> Le décret du 17 janvier 1986 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 4</p> <p align="center">FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE</p> <p><u>Article 5 :</u> Le décret du 15 février 1988 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 6 et 7.</p> <p align="center">FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE</p> <p><u>Article 8 :</u> Le décret du 6 février 1991 susvisé est modifié en application des dispositions des articles 9 à 11.</p>	<p>Cette prime est versée au salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en fin de contrat à durée déterminée (CDD) par son employeur : <i>« Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. »</i>
<p><u>Exclusion :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les agents contractuels à durée déterminée recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité ne pourront pas en bénéficier (article 6 sexies loi 84-16) 		<ul style="list-style-type: none"> - contrat initiative emploi (CIE) ; - emploi saisonnier ou d'usage, - contrat emploi-jeune ; - contrat d'apprentissage ; - contrat de professionnalisation ; - contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires, sauf si le jeune vient d'achever sa scolarité ou le contrat excède sa période de vacances. - contrat d'avenir ;

		<ul style="list-style-type: none"> - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ; - contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA).
<p>Durée :</p> <p>La durée totale du contrat, le cas échéant renouvelé, doit être inférieure ou égale à un an</p>	<p>Uniquement dans l'article 7 ter de la loi 84-16 à venir.</p> <p>PAS DANS LE DECRET mais dans la loi TFP !!! Ce qui n'est pas de niveau législatif normalement</p>	<p>Pas de limitation de durée CDD de droit commun</p>
<p>Versement :</p> <p>L'indemnité ne sera pas versée dans certains cas, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'au terme du contrat l'agent contractuel est nommé stagiaire de la fonction publique ou élève-fonctionnaire - Ou bénéficie d'un nouveau contrat (CDD ou CDI). 	<p>Articles 4, 7 et 11</p> <p>« III – L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée dans les cas suivants :</p> <p>« a) Lorsque, au terme du contrat ou de la durée d'un an prévue à l'article 7 ter de la loi du 11 janvier 1984 précitée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;</p> <p>« b) Lorsque, au terme du contrat, les agents bénéficient du renouvellement immédiat de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique de l'Etat ;</p> <p>« c) Lorsque la cessation du contrat est consécutive à la démission ou au licenciement de l'agent, quel qu'en soit le motif, intervenant dans les conditions prévues par le présent décret ;</p> <p>« d) Lorsque, au terme du contrat, l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ».</p>	<p>Elle n'est pas due :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque les relations contractuelles, à l'issue du CDD, se poursuivent en CDI, - Si un CDI est proposé pour le même emploi et que le salarié refuse. - Si l'agent n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat. <p>Mais elle est due :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le salarié refuse le renouvellement de son CDD, lorsque le contrat ne comporte pas de clause de renouvellement automatique. - A l'issue du dernier CDD succédant à un ou plusieurs autres CDD. <p>Si le contrat se poursuit par un nouveau CDD, l'indemnité de fin de contrat est due et, en cas de succession de CDD, elle doit être versée à la fin de chaque contrat.</p> <p>Dans l'hypothèse où le contrat serait finalement reconduit en CDI, seule l'indemnité due au titre du dernier contrat ne sera pas due.</p>

<p>Plafond :</p> <p>2 x SMIC (3078,83€ brut par mois) de manière à concentrer l'indemnité de fin de contrat sur les contrats les plus précaires »</p>	<p>Articles 4, 7 et 11</p> <p>« I – L'indemnité de fin de contrat est versée lorsque la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre du contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements, est inférieure ou égale à deux fois le montant brut du SMIC applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L 3231-7 du code du travail.</p>	<p>Pas de plafonnement</p>
<p>Montant :</p> <p>10% de la rémunération brute globale versée à l'agent.</p>	<p>Articles 4, 7 et 11</p> <p>« II - Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.</p>	<p>Identique au secteur privé</p>
<p>Statut fiscal de la prime de précarité</p>	<p>comme dans le privé vraisemblablement à vérifier</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impôt sur le revenu : imposable en totalité ; - Cotisations salariales : assujetties en totalité ; - CSG et CRDS : assujetties en totalité.
<p>Mise en œuvre</p>	<p>TITRE IV – DISPOSITIONS DIVERSES</p> <p>Article 12</p> <p>Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2021.</p> <p>Toutefois, les dispositions du présent décret ne sont pas applicables aux contrats, le cas échéant renouvelés, conclus avant le 1er janvier 2021.</p>	