



LE p'tit GUIDE DE L'AGENT CONTRACTUEL



SOMMAIRE

- 4 LE RECRUTEMENT
- 4 CONTRAT ET DURÉE
- 8 CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE
- 10 LA FIN DE CONTRAT
- 13 LES ORGANISMES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE
OÙ PEUVENT SIÉGER LES AGENTS CONTRACTUELS



le p'tit guide de l'agent contractuel

Éditeur :

Fédération Nationale Intercos-CFDT
47/49 avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

Directeur de la publication : Claire Le Calonnec

Conception : Franck Bourgi, Thierry Duboc, François Thos

Maquette et impression : INCKOO, Paris 17^{ème}

Tirage : 41 500 exemplaires

Imprimé sur papier 100% PEFC

Photo couverture :

© fotolia.com

Cfdt:

INTERCO

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La fédération Interco CFDT porte depuis plusieurs années son engagement auprès des agents contractuels de la fonction publique. Ce sujet est régulièrement abordé dans les instances nationales au sein desquelles nous siégeons (Conseils supérieurs des fonctions publiques d'État et territoriale).

Nous soutenons nos collègues sur le terrain et rappelons sans cesse à de multiples employeurs leurs obligations envers ces personnels précaires pour la plupart. Ce travail est toujours compliqué dans la mesure où le législateur en est à son quinzisième plan de résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique. La dernière loi dite « Sauvadet » n'aura pas résolu la précarité : malgré une prorogation de deux ans, les effets de celle-ci ont cessé le 13 mars 2018...

Le nouveau gouvernement veut, au contraire, inciter au recrutement, dans toutes les fonctions publiques, d'agents contractuels...

C'est en rapprochant les conditions d'emploi des contractuels du statut des fonctionnaires que nous obtiendrons une réelle dynamique de résorption de l'emploi précaire.

Quant aux contrats choisis, ils doivent être clairement encadrés afin de correspondre d'une part aux exigences du service public et d'autre part de ne pas permettre aux employeurs d'opposer les corps et cadres d'emplois de la fonction publique les uns aux autres.

Vous trouverez dans ce guide les dispositions qui régissent le recours à l'emploi contractuel. Et notamment les modalités qui permettent aux agents contractuels de prendre part à la définition de leurs conditions d'emploi et de travail, en étant eux-mêmes leurs propres représentants dans les instances représentatives du personnel.

Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale de la fédération Interco CFDT



Claire Le Calonnec

Feuilletez directement ce guide sur votre tablette en flashant le QR Code !



► <https://fr.calameo.com/read/001341294dfb1bf207a7d?authid=OnHMLuyABnUe>

LE RECRUTEMENT

Un agent contractuel peut être recruté pour remplacer un agent public momentanément indisponible ou permettre de combler la vacance d'un emploi permanent. Sous certaines conditions, un agent contractuel peut occuper de manière permanente un emploi permanent.

L'agent contractuel est obligatoirement recruté par un contrat écrit engageant l'autorité administrative et signé par l'agent. Il n'est plus possible

de recruter un agent contractuel via un arrêté individuel.

Il convient de préciser que tout le personnel recruté dans le cadre d'un service public administratif, et, désormais, les agents assurant des missions d'assistant-e maternel-le ou familial-e, se voient expressément appliquer les dispositions relatives aux agents contractuels. Les vacataires ne sont pas concernés sauf si malgré leur qualification ils sont en réalité agents contractuels de droit public.

CONTRAT ET DURÉE

Les éléments obligatoires du contrat

Les employeurs publics peuvent recruter des agents contractuels selon des dispositions et des durées bien précises. Figurent obligatoirement dans leur contrat :

- ✓ l'article précis voire l'alinéa de la loi sur lequel il est fondé ;
- ✓ la date d'effet, la durée, et le cas

échéant la date à laquelle il prend fin ;

- ✓ la définition du poste et sa catégorie hiérarchique ;
- ✓ les conditions d'emploi ;
- ✓ les conditions de rémunération ;
- ✓ les droits et obligations de l'agent ;
- ✓ la définition précise du motif de recrutement lorsque le contrat est conclu pour assurer un remplacement momentané d'agent absent, pour assurer une vacance temporaire d'emploi, ou pour un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- ✓ une éventuelle période d'essai, et sa durée, qui peut être modulée en fonction de la durée initiale du contrat.



Des contrats de recrutement dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer

Les employeurs publics peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels. Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

L'employeur public peut mettre fin

au contrat à la date du retour prévisible de l'agent à remplacer, sans être tenu d'attendre son retour effectif dans le service. En cas de prolongation du congé de maladie, l'administration peut notifier à l'agent contractuel la poursuite de son engagement même la veille du terme du premier contrat.

Si l'agent contractuel refuse de reprendre son service, il est considéré comme démissionnaire.

Des contrats de recrutement d'un ou deux ans

Les employeurs publics peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Ces contrats

sont conclus pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Leur durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

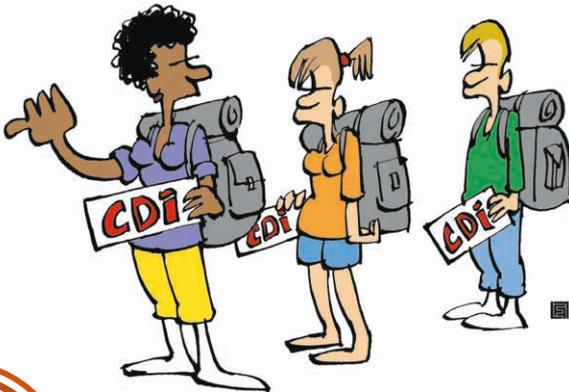


Des contrats de recrutement de trois, six ans voire en CDI

Les employeurs publics peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents :

- ✓ lorsqu'il n'existe pas de corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- ✓ pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté ;
- ✓ pour les emplois qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet ;
- ✓ pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;
- ✓ pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% ;
- ✓ pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Les agents ainsi recrutés sont engagés en CDD d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. Par conséquent, tout contrat conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, auprès de la même administration, est conclu pour une durée indéterminée.



CONTRAT ET DURÉE

La période d'essai

La période d'essai n'est pas une obligation mais, lorsqu'elle est prévue dans le contrat, elle a pour objectif d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail.

Sa durée est modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, avec des limites maximales en fonction de la durée du contrat : trois semaines pour six mois, un mois pour moins d'un an, deux mois pour moins de deux ans, trois mois pour

deux ans ou plus et, pour un contrat à durée déterminée, trois mois dans la fonction publique territoriale ou quatre mois dans la fonction publique d'État (FPE).

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

En cas de contrat renouvelé (même employeur, même agent, même emploi et mêmes fonctions exercées), aucune période d'essai ne peut être prévue.

La rémunération

Son montant doit être fixé par l'autorité administrative (sous contrôle du juge administratif) en prenant en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification et l'expérience détenues par l'agent.

En lien avec les résultats des entretiens professionnels ou l'évolution des fonctions, tous les agents recrutés en CDI et certains agents en CDD bénéficient obligatoirement d'une augmentation salariale tous les trois ans.

L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) s'applique aux agents contractuels. En revanche la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne peut pas leur être attribuée.

annuels non pris au moment de la rupture de l'engagement de l'agent. Elle n'est pas versée en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris. Si l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale

**Désolé,
essayez
de demander
une augmentation
de salaire...**



Indemnité compensatrice de congés annuels

Elle vise à compenser les congés

au 1/10^e de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Soumise aux mêmes retenues, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. Son versement se fait en une seule fois au moment du départ de l'administration.

Il est possible de cumuler l'indemnité compensatrice de congés annuels avec l'indemnité de licenciement.

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement doit être versée à l'agent contractuel, sauf en cas de licenciement :

- ✓ pour faute disciplinaire ;

- ✓ au cours ou au terme d'une période d'essai ;
- ✓ lorsque l'agent est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ;
- ✓ lorsque l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une administration publique dont le personnel relève du statut général des fonctionnaires (État, collectivités territoriales, établissements hospitaliers) ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité locale a une participation majoritaire.

Le versement de l'indemnité de licenciement intervient en une seule fois, en capital.

CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Congés annuels

À l'identique des fonctionnaires, l'agent contractuel en activité a droit à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre. S'il a pris 5 à 7 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, ses congés sont majorés d'un jour, et

si durant cette même période il a pris au moins 8 jours de congés, la majoration est de deux jours.

Les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et reportés sur l'année suivante, sauf accord consenti par l'administration ou à la suite d'un congé de maladie ou de maternité.

CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Congés pour raison de santé

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel en activité bénéficie de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- ✓ après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- ✓ après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- ✓ après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il bénéficie d'un congé jusqu'à la guérison complète. Durant cette période d'incapacité de travail l'autorité territoriale lui verse son plein traitement dans les limites suivantes :

- ✓ pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
- ✓ pendant deux mois après deux ans de services pour la FPE, mais

- un an de services pour la FPT ;
- ✓ pendant trois mois après trois ans de services.

À partir de trois années de services, l'agent contractuel atteint d'une affection invalidante dûment constatée, l'empêchant d'exercer son activité et nécessitant des soins prolongés, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve pendant un an l'intégralité de son traitement, puis celui-ci est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut prétendre à un autre congé de même nature, qu'au bout d'un an de reprise de ses fonctions.

N.B. : sous certaines conditions l'agent contractuel peut bénéficier de :

- ✓ compte épargne temps (CET) ;
- ✓ congé bonifié ;
- ✓ congés de formation ;
- ✓ congés non rémunérés ;
- ✓ congés pour raisons familiales.



LA FIN DE CONTRAT

Le refus de renouvellement par l'administration

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'administration doit lui notifier avant le terme de l'engagement son intention de renouveler ou non son contrat, au plus tard :

- ✓ huit jours avant pour une durée de contrat inférieure à six mois ;
- ✓ un mois avant pour une durée de contrat égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- ✓ deux mois avant pour une durée de contrat égale ou supérieure à deux ans ;
- ✓ trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Pour les agents contractuels dont le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du ou des contrats

conclus sur un emploi permanent est supérieure ou égale à trois ans, la notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien. Lorsque l'agent est investi d'un mandat syndical, la commission consultative paritaire (CCP) est obligatoirement consultée.

Une notification tardive ne fait pas échec à la décision de l'administration mais elle constitue une faute de nature à engager sa responsabilité. Il est donc vivement recommandé, si l'agent veut bénéficier des droits liés à une rupture du contrat par l'employeur, de continuer de se présenter sur son lieu de travail tant qu'il n'a pas reçu la notification du renouvellement ou non du contrat.

Le non renouvellement du contrat constitue une perte involontaire d'emploi et ouvre droit au versement des allocations chômage pour l'agent.

Le refus de renouvellement par l'agent

Lorsqu'il lui est proposé de renouveler le contrat à l'identique (durée, missions, rémunération), l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. L'administration doit l'informer des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi. Par conséquent, ne se trouvant pas

en situation de perte involontaire d'emploi, il ne peut pas bénéficier des allocations chômage.

Cependant si l'agent informe préalablement par courrier son employeur qu'il ne peut pas accepter ce nouveau contrat pour un motif légitime (ex : suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour raison professionnelle), il pourra avoir droit aux allocations chômage.

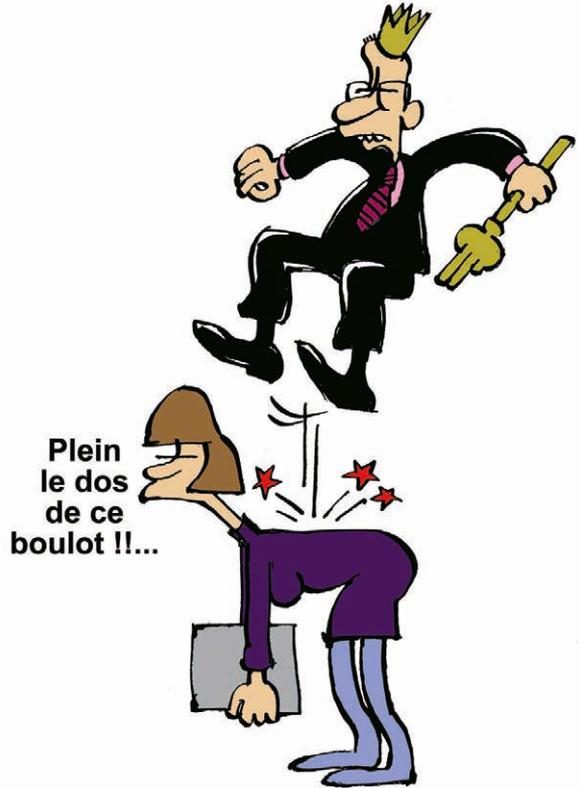
La démission

La démission est un acte unilatéral par lequel l'agent manifeste son intention de mettre un terme à son engagement. Elle doit être présentée de manière non équivoque, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Un préavis de huit jours doit être respecté pour une ancienneté de services inférieure à six mois, d'un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans, et de deux mois à partir de deux ans d'ancienneté. Décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission, l'ancienneté est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats (sans interruption de plus de quatre mois) conclus avec l'agent.

La démission prend effet au terme de la période de préavis à laquelle s'ajoute la période correspondant aux droits à congés annuels. La démission ne donne pas lieu au versement d'indemnités pour congés annuels non pris.

Est considéré comme démissionnaire, l'agent qui n'a pas présenté sa demande de réemploi dans les délais, après un congé parental ou pour élever son enfant, pour donner des soins, pour suivre son conjoint, pour



créer son entreprise, pour suivre une formation professionnelle, pour des convenances personnelles. Attention, l'administration n'est pas tenue d'en informer préalablement l'agent.

Le licenciement

La procédure de licenciement des agents contractuels est de plus en plus encadrée afin d'apporter plus

de garanties. Une indemnité de licenciement est due dans certains cas aux agents.

Les agents contractuels peuvent être licenciés :

- ✓ au cours ou au terme de la période d'essai ;
- ✓ pour suppression d'emploi ;
- ✓ suite au refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- ✓ en l'absence de réemploi suite à l'impossibilité de réaffecter l'agent dans son emploi ou un emploi similaire, après différents congés ;
- ✓ pour inaptitude physique ;
- ✓ pour faute disciplinaire ;
- ✓ pour insuffisance professionnelle ;
- ✓ pour abandon de poste.

Aucun licenciement ne peut être prononcé (sauf pour faute grave) lorsque l'agent se trouve :

- ✓ en état de grossesse médicalement constatée ;
- ✓ en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- ✓ pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

En cas de non signalement, l'agent a 15 jours après la notification du licenciement pour présenter un certificat médical prouvant son état de grossesse, ou pour prouver l'existence d'une procédure d'adoption en cours. Dans les deux cas, la présentation dans les délais des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

La procédure de licenciement

La décision de licenciement est de la compétence exclusive de l'autorité

administrative. Elle ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation est effectuée au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre notification.

Lors de cet entretien, l'autorité administrative indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. C'est pourquoi il est toujours préférable de se faire accompagner par la personne de son choix.

À l'issue de l'entretien, si l'autorité administrative décide de licencier l'agent, elle doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre notification. Cette lettre indique, en principe, les délais et voies de recours contentieux.

Pour les agents bénéficiant ou ayant bénéficié de mandats syndicaux, la consultation de la CCP est obligatoire avant la tenue de l'entretien préalable.

À la fin de l'engagement d'un agent contractuel, l'employeur public doit délivrer à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- ✓ la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- ✓ les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- ✓ le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

LES ORGANISMES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE OÙ PEUVENT SIÉGER LES AGENTS CONTRACTUELS

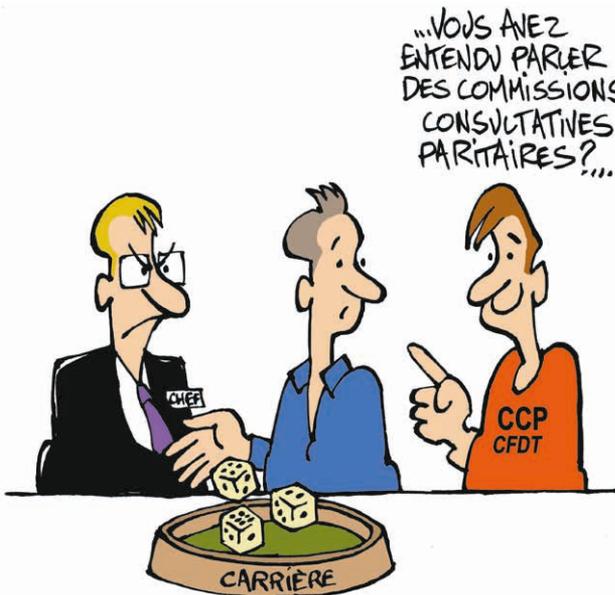
Les contractuels sont électeurs et ont le droit de siéger dans les commissions consultatives paritaires (CCP) et dans les comités techniques (CT).

La commission consultative paritaire (CCP)

Cette instance, qui existait depuis longtemps dans la fonction publique d'État, a été instituée dans la fonction publique territoriale en 2018. Elle est propre aux agents recrutés sous contrat de droit public, à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Elle assure une fonction voisine à celle de la commission administrative paritaire (CAP) des fonctionnaires.

Elle peut être saisie à la demande des agents, notamment en ce qui concerne leur évaluation, l'accès à la formation, les conditions de leur fin de contrat...

Ses membres sont des agents contractuels élus sur une liste présentée par une organisation syndicale. Cependant dans l'hypothèse



LES ORGANISMES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE OÙ PEUVENT SIÉGER LES AGENTS CONTRACTUELS

où aucune liste de candidats n'a été présentée pour l'élection à une commission, l'administration procède à la désignation des représentants du personnel par tirage au sort, parmi les agents relevant de la commission. Si les agents ainsi désignés n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants désignés par l'administration qui siègent alors en qualité de représentants du personnel.

C'est dire tout l'intérêt, pour leur propre défense, que des agents contractuels se portent candidats sur une liste présentée par une organisation syndicale qui les soutiendra.

Compétences obligatoires de la commission consultative paritaire

Les CCP sont consultées sur les décisions individuelles relatives :

- ✓ aux **licenciements** intervenant postérieurement à la période d'essai ;

- ✓ aux **sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme ;
- ✓ aux non renouvellements des contrats des personnes investies d'un mandat syndical ;
- ✓ au réemploi susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues ;
- ✓ aux motifs qui empêchent le reclassement des agents ;
- ✓ sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail.

La CCP est amenée à examiner les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, ce dernier constituant un des critères de réévaluation de la rémunération des agents.

Les attributions facultatives

Des attributions facultatives d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents contractuels pourront être fixées par arrêté.

Le comité technique (CT)

La liste est longue des compétences du CT et des cas où il est obligatoirement consulté. Retenons que le CT traite de tout ce qui est **d'ordre collectif et relatif à l'organisation du travail dans dans la collectivité ou le ministère**. En aucun cas, le CT ne peut se saisir de situations individuelles. On comprend tout de suite que le CT

est l'**instance de régulation professionnelle de proximité**. La parole y étant libre, tout peut y être dit, porté à la connaissance des élus et de l'administration, ou dénoncé.

À la CFDT nous pensons en outre que tout peut y être proposé, argumenté et discuté.

LES ORGANISMES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE OÙ PEUVENT SIÉGER LES AGENTS CONTRACTUELS

Ce n'est pas parce qu'une proposition émane de l'administration qui l'a travaillée à la demande des élus locaux qu'elle est nécessairement mauvaise.

Elle n'est pas non plus obligatoirement la meilleure. Aux représentants du personnel de jouer leur rôle.

Là où le dialogue social a du sens, la réunion du comité technique est souvent précédée de réunions de concertation avec le personnel et également avec les organisations syndicales pour préparer les sujets et désamorcer les éventuels conflits.

Le CT n'est pas obligatoirement

paritaire. Lorsqu'il y a unanimité des votes des représentants du personnel contre un sujet porté à l'ordre du jour, le projet doit être retiré. Pour être mis en œuvre, il doit être présenté une seconde fois, modifié ou pas, à une prochaine réunion du CT.

La représentativité des organisations syndicales est établie au vu de leur résultat à l'élection du CT.

Localement, pour être représentative, une organisation syndicale doit y avoir gagné au moins un siège.

Seules les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la collectivité peuvent négocier et signer un accord.

Revendicatif Contractuels

Les agents contractuels ne doivent en aucun cas, à l'instar de ce qui se produit dans les entreprises privées pour les salariés en CDD, devenir la variable d'ajustement d'un service public attaqué de toutes parts.

Avec environ 5 000 000 d'agents publics au service de nos concitoyens, nous constatons qu'il y a toujours 900 000 agents contractuels, ceux-ci étant recrutés pour la plupart sur des emplois vacants permanents !

La fédération Interco CFDT s'attache à défendre les conditions de travail et d'emploi de chaque agent du service public quel que soit son « statut ».

Nous continuerons notre travail d'analyse et de recherche d'améliorations de ces conditions d'emploi pour les agents contractuels et nous souhaitons le faire avec eux ! C'est pourquoi il est nécessaire qu'ils s'impliquent avec le soutien de la CFDT au sein de leurs commissions consultatives paritaires (CCP).

L'enjeu étant, face aux employeurs publics, de différencier les contrats choisis et les contrats subis, pour qu'enfin une réelle politique de résorption de l'emploi précaire, efficiente et exemplaire, au service des usagers, soit menée par ceux-là même qui préconisent de meilleures conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé.

Le lien avec notre travail sur le dossier de la responsabilité sociale dans les entreprises, les administrations et toutes les organisations ayant une responsabilité ressources humaines s'impose à tous.

6 DÉCEMBRE 2018 : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

MARRE
DE ME
TROMPER
DANS MES
VOTES...



Votre contact :