

## PROPOSITION(S) D'AMENDEMENT(S) CFE-CGC

**Assemblée Plénière du CCFP du 17 OCTOBRE 2019**

### POINT N° 2 / DE L'ODJ :

2/ projet de décret relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

#### → Amendement(s) (Préciser l'article) :

TITRE I<sup>ER</sup> - PRINCIPES GENERAUX - Article 2 – alinéa 3

#### Texte initial :

*L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle du candidat et sa capacité exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.*

#### Amendement proposé :

L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle du candidat et sa capacité exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir **en accord avec le Décret no 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnels quant aux savoirs et niveau des savoir-faire.**

#### Exposé des motifs :

☞ Le décret 2019-14 du 8 janvier 2019 « définit le cadre national des certifications professionnelles selon lequel est établie la classification, par niveau de qualification, des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en fonction de critères de gradation des compétences déterminés au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des Etats appartenant à l'Union européenne. »

Le rapport de présentation qui nous a été soumis évoque notamment « *l'adaptation ou le développement des compétences* ». Avant de développer les compétences, il serait en prime abord souhaitable d'appliquer les recommandations, quant aux compétences et savoir-faire, telles que définies, pour les titulaires et/ou les contractuels, dans les répertoires métiers des 3 versants de la fonction publique.

Nous souhaitons d'ailleurs que ces répertoires deviennent – en cohérence par rapport à vos déclarations d'intention - des documents opposables.

Les recrutements, par les employeurs publics, de personnels contractuels se fait lui-même sur une adaptation et une libre interprétation des niveaux de compétences et savoir-faire en relation avec les métiers réalisés. Cette situation ne saurait perdurer lors du recrutement des personnels contractuels dans des emplois permanents.

Nous souhaitons donc que référence soit faite, dans cet article, au décret 2019-14 relatif au cadre national des certifications professionnelles et ce de manière cohérente par rapport aux « *grands principes applicables à la procédure de recrutement* » : « *égal accès, principe de non-discrimination, transparence, égalité de traitement, critères de sélection : recrutement fondé sur les compétences et aptitudes, mise en œuvre de la procédure de manière identique pour tous les candidats à un même emploi* ».

## PROPOSITION(S) D'AMENDEMENT(S) CFE-CGC

**Assemblée Plénière du CCFP du 17 OCTOBRE 2019**

### POINT N° 2 / DE L'ODJ :

2/ projet de décret relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

#### **→ Amendement(s) (Préciser l'article) :**

TITRE IV - Article 12 – visant à l'insertion après l'article 3-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 susvisé, sont insérés les articles 3-2 à 3-9 .

#### **Texte initial :**

Art. 3-6 – 3<sup>ème</sup> alinéa

« A l'issue de l'entretien, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat au regard de leurs compétences, aptitudes, expérience professionnelle et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir est transmis à l'autorité investie du pouvoir de nomination. ».

#### **Amendement proposé :**

A l'issue de l'entretien, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat au regard de leurs compétences, aptitudes, expérience professionnelle et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir, en accord avec le Décret no 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnels quant aux savoirs et niveau des savoir-faire, est transmis à l'autorité investie du pouvoir de nomination. ».

#### **Exposé des motifs :**

☞ Le décret 2019-14 du 8 janvier 2019 « définit le cadre national des certifications professionnelles selon lequel est établie la classification, par niveau de qualification, des

*certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en fonction de critères de gradation des compétences déterminés au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des Etats appartenant à l'Union européenne.»*

Le rapport de présentation qui nous a été soumis évoque notamment « *l'adaptation ou le développement des compétences* ». Avant de développer les compétences, il serait en prime abord souhaitable d'appliquer les recommandations, quant aux compétences et savoir-faire, telles que définies, pour les titulaires et/ou les contractuels, dans les répertoires métiers des 3 versants de la fonction publique.

Nous souhaitons d'ailleurs que ces répertoires deviennent – en cohérence par rapport à vos déclarations d'intention - des documents opposables.

Les recrutements, par les employeurs publics, de personnels contractuels se fait lui-même sur une adaptation et une libre interprétation des niveaux de compétences et savoir-faire en relation avec les métiers réalisés. Cette situation ne saurait perdurer lors du recrutement des personnels contractuels dans des emplois permanents.

Nous souhaitons donc que référence soit faite, dans cet article, au décret 2019-14 relatif au cadre national des certifications professionnelles et ce de manière cohérente par rapport aux « *grands principes applicables à la procédure de recrutement* » : « *égal accès, principe de non-discrimination, transparence, égalité de traitement, critères de sélection : recrutement fondé sur les compétences et aptitudes, mise en œuvre de la procédure de manière identique pour tous les candidats à un même emploi* ».



## PROPOSITION(S) D'AMENDEMENT(S) CFE-CGC

**Assemblée Plénière du CCFP du 17 OCTOBRE 2019**

### POINT N° 2 / DE L'ODJ :

2/ projet de décret relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

#### → Amendement(s) (Préciser l'article) :

TITRE IV - Article 12 – visant à l'insertion après l'article 3-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 susvisé, sont insérés les articles 3-2 à 3-9 .

#### Texte initial :

*Art. 3-8 « Art. 3-8 - L'autorité investie du pouvoir de nomination définit les emplois pour lesquels la nature des compétences, le niveau d'expertise ou de responsabilités de l'emploi à pourvoir justifie une adaptation des modalités de l'entretien.*

#### Amendement proposé :

*Art. 3-8 « Art. 3-8 - L'autorité investie du pouvoir de nomination définit, en accord avec le Décret no 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles quant aux savoirs et niveau des savoir-faire et le répertoire des métiers en santé, les emplois pour lesquels la nature des compétences, le niveau d'expertise ou de responsabilités de l'emploi à pourvoir justifie une adaptation des modalités de l'entretien.*

#### Exposé des motifs :

☞ Le décret 2019-14 du 8 janvier 2019 « définit le cadre national des certifications professionnelles selon lequel est établie la classification, par niveau de qualification, des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en fonction de critères de gradation des compétences déterminés au

*regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des Etats appartenant à l'Union européenne.»*

Le rapport de présentation qui nous a été soumis évoque notamment « *l'adaptation ou le développement des compétences* ». Avant de développer les compétences, il serait en prime abord souhaitable d'appliquer les recommandations, quant aux compétences et savoir-faire, telles que définies, pour les titulaires et/ou les contractuels, dans les répertoires métiers des 3 versants de la fonction publique.

Nous souhaitons d'ailleurs que le Répertoire des métiers de la Fonction Publique Hospitalière et réingénierie des diplômes des professionnels de santé deviennent – en cohérence par rapport à vos déclarations d'intention - un document opposable.

Les recrutements, par les employeurs publics, de personnels contractuels se fait lui-même sur une adaptation et une libre interprétation des niveaux de compétences et savoir-faire en relation avec les métiers réalisés et le degré d'expertise associée. Cette situation ne saurait perdurer lors du recrutement des personnels contractuels dans des emplois permanents.

Nous souhaitons donc que référence soit faite, dans cet article relatif à la fonction publique hospitalière, au décret 2019-14 relatif au cadre national des certifications professionnelles et ce de manière cohérente par rapport aux « *grands principes applicables à la procédure de recrutement* » : « *égal accès, principe de non-discrimination, transparence, égalité de traitement, critères de sélection : recrutement fondé sur les compétences et aptitudes, mise en œuvre de la procédure de manière identique pour tous les candidats à un même emploi* ».

## PROPOSITION(S) D'AMENDEMENT(S) CFE-CGC

**Assemblée Plénière du CCFP du 17 OCTOBRE 2019**

### POINT N° 2 / DE L'ODJ :

2/ projet de décret relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

### → Amendement(s) (Préciser l'article) :

Section 2 - Modalités de la procédure de recrutement - Article 5

### Texte :

*L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi.*

*Elle apprécie l'ensemble des candidatures recevables au regard des critères mentionnés au troisième alinéa de l'article 2.*

*Ces activités peuvent être confiées, le cas échéant, à un organisme extérieur à l'autorité de recrutement, dans le respect de l'article 2.*

### Amendement proposé :

*L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi.*

*Elle apprécie l'ensemble des candidatures recevables au regard des critères mentionnés au troisième alinéa de l'article 2.*

*Ces activités peuvent être confiées, le cas échéant, à un organisme extérieur à l'autorité de recrutement, dans le respect de l'article 2.*

### Exposé des motifs :

☞ La Fonction Publique est riche de femmes et d'hommes dont les compétences et le dévouement n'ont d'égal que leur professionnalisme et leur savoir-faire.

Nous devons cultiver, au sein de cette dernière, les compétences métiers des agents qui la compose, et valoriser l'expérience et le degré d'expertise et de responsabilité de ces derniers.



Confier les recrutements à des organismes extérieurs, revient à nier les compétences et niveaux expertises des agents publics, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Par-delà cette dénégation des compétences publiques et alors même que le Gouvernement contraint de plus en plus les budgets et ressources humaines de la fonction publique, vous souhaitez confier, au travers de cet article, des niveaux d'expertises à des prestataires extérieurs. Vous le savez, nous le savons, les coûts de gestion externes seront, dans cette situation, bien supérieurs au coût d'une gestion interne.

En conclusion, la Fédération des Services Publics CFE-CGC considère que le degré d'expertise des agents publics ; la connaissance pointue et réelle des métiers à exercer et faisant l'objet des recrutements, ne peut relever que de compétences et savoir-faire humains des agents publics.

Dans ces conditions, nous demandons le retrait, pur et simple, du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 5 donnant délégation de recrutement à des organismes extérieurs.