



**SCHEMA DIRECTEUR DE L'EMPLOI,  
DES COMPETENCES ET DE LA  
FORMATION 2006 -2008**

**AVENANT RELATIF AU VOLET EMPLOI**

27.  
21  
1  
jan  
94  
E

Les dispositions suivantes du schéma directeur de l'emploi, des compétences et de la formation 2006 – 2008 sont modifiées comme défini ci-après :

### **1 - § 3.2.5 : Emplois affectés au recrutement en CDD et CDI.**

Le texte de ce paragraphe est remplacé par le texte suivant à compter de la date de la signature du présent avenant.

Le présent avenant au volet emploi du SDECFC 2006 – 2008 ne concerne pas les personnes sous contrat aidé. L'Agence compte, à la fin de 2007, 550 personnes sous contrat d'accompagnement dans l'emploi et 1 329 sous contrat d'avenir. Ces personnes bénéficieront d'un accompagnement renforcé et personnalisé pour favoriser leur insertion dans un emploi durable, en lien avec les conseillers interrégionaux à l'intégration. Un dispositif de suivi des motifs de sortie de l'Agence sera mis en place au niveau de chaque région.

### **Volume d'emplois affectés au recrutement en CDD.**

En vertu de l'article 2 du décret statutaire, l'Etablissement peut recruter des agents par contrat à durée déterminée lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le nécessitent. La durée des contrats souscrits ne peut excéder, tous renouvellements compris, une durée totale de six ans.

L'Etablissement favorise l'intégration des agents en CDD qui justifient de l'ancienneté de service requise, dans le cadre des sélections internes prévues par le statut du personnel. Il veille par ailleurs à une bonne information de ces agents sur ces dispositifs de recrutement

L'Etablissement doit disposer des capacités d'adaptation nécessaires pour la gestion de ses emplois à court terme et notamment pour :

- pourvoir au remplacement des agents éloignés du service pour une durée significative (congé de longue maladie, congé de longue durée, congé parental, congé individuel de formation,...),
- répondre à un accroissement temporaire de l'activité,
- permettre l'accomplissement de missions ayant une durée définie et/ou nécessitant des compétences spécifiques,
- pallier des difficultés temporaires de recrutement.

AN PN.

-2-  
W JON

Le SDEC national 2006 – 2008 fixe un plafond du nombre total d'agents en contrat à durée déterminée recrutés pour les motifs suscités égal à 7 % des effectifs permanents payés en moyenne annuelle pour la période considérée, tant au niveau national (siège non compris) qu'au niveau de chaque région ou département d'outre-mer, soit environ 2 000 CDD, hors CDD de source conventionnelle nationale ou régionale.

En outre, avec la diversification des sources de financement de son budget, l'établissement est également conduit à recruter des agents en contrat à durée déterminée sans plafonnement, afin de pourvoir :

- des emplois sur des programmes liés à la mise en œuvre des politiques nationales de l'emploi mais avec un financement limité dans le temps (plateformes de vocation, conventions de reclassement personnalisé, contrat de transition professionnelle et Cap vers l'Entreprise)
- ou des emplois dont les financements sont régis par des conventions régionales ou locales, à durées limitées ou résiliables par l'une ou l'autre des parties signataires quels qu'en soient les motifs (conventions partenariales, conventions avec les collectivités territoriales,...).

Une gestion prudente de ces emplois devrait conduire à recruter exclusivement des agents par contrat à durée déterminée pour leur pourvoi ou le remplacement des agents en contrat à durée indéterminée mis à disposition dans le cadre de ces programmes ou conventions. Néanmoins, avec la gestion prévisionnelle des ressources humaines, chaque région possède des capacités d'anticipation par le non remplacement des départs, pour réduire la surconsommation des emplois budgétaires liée à la suppression des financements correspondants. Cette marge de manœuvre permet de pourvoir une partie des emplois concernés par le recrutement d'agents en contrat à durée indéterminée et de réduire en 2008 le recours aux CDD sur ces dispositifs, dans une perspective de réduction globale du nombre de contrats à durée déterminée à l'Agence.

En conséquence, en 2008, le taux global de CDD, tous motifs confondus, égal à 11,6 % au 31 décembre 2007, soit quelque 3 300 CDD, sera progressivement réduit de 25 %, pour parvenir à environ 2 500 CDD, par le recrutement en CDI, par le biais de sélections internes, de près de 800 agents actuellement en CDD d'ici à fin mars 2009, principalement dans le niveau II de la filière conseil à l'emploi. La durée d'ancienneté en CDD requise dans le niveau d'emplois sera ramenée de 24 à 18 mois pour postuler aux sélections internes après modification de la décision du directeur général correspondante.

Ces agents seront placés dans des situations professionnelles leur permettant d'acquérir les savoirs recherchés lors des épreuves de sélections internes. Par ailleurs les régions favoriseront leur inscription à des actions de formation organisées par les CRDC visant à consolider ces savoirs professionnels et théoriques.

RN.  
DN  
-3-  
JMM  
W

## **Modalités de gestion des agents en CDD.**

La note actuelle concernant les CDD date de 1991 et est devenue obsolète.

Une nouvelle note définira les modalités de gestion de ces personnels et portera notamment sur les points suivants :

- Institution d'une procédure formalisée de recrutement des CDD : commission régionale professionnalisée, présidée par le RRH disposant d'une grille commune d'appréciation des candidats par niveau et insertion dans un dispositif adapté de formation initiale dès lors que la durée du contrat excède six mois. Un module d'intégration à l'Agence de 3 à 5 jours sera mis en place pour les nouveaux CDD dont la durée initiale de contrat est comprise entre trois et six mois.
- Rappel des règles de base sur la situation des CDD : recrutement pour un minimum de six mois sauf situation particulière. Dans la plupart des cas, les régions veilleront à ce que la fin du CDD n'intervienne pas avant que les intéressés aient pu tenter une sélection interne ou externe. Les règles de prévenance en cas de non reconduction du CDD seront rappelées.
- Pas de recrutements de CDD au niveau 1.
- Clarification de la durée de la période d'essai et des modalités de son renouvellement.
- L'indice de recrutement sera fixé dans les conditions statutaires pour pouvoir garantir son maintien par la validation de l'expérience professionnelle en cas de réussite à une sélection et il sera réexaminé tous les deux ans.
- Veiller à l'insertion professionnelle des CDD arrivant en fin d'engagement en dehors de l'Agence, pour éviter des ruptures dans leurs parcours professionnels.

Par ailleurs, cette note traitera également des modalités de gestion et d'accompagnement professionnel des personnes sous contrat aidé.

### **2 – § 3.5.3 : Tableau des promotions.**

Le taux de promotion annuel du niveau I au niveau II dans la filière appui et gestion est porté de 1,3 % à 4,3 %, en moyenne sur la période 2006-2008, comme indiqué dans le tableau modifié ci-dessous. Ce tableau annule et remplace le tableau figurant en page 19 du SDECF.

21- 04.  
W -4- JNN  
E

**Nombre et taux de promotion par filière (hors S.I.) et par niveau 2006 – 2008**

Niveau V	31 1,8%				
Filières	Conseil à l'emploi	Appui et gestion	Systèmes d'information	Management opérationnel	Total
Niveau IVB	11 2,2%	28 2,2%		57 2,4%	96 2,3%
Niveau IVA	25 1,3%	14 1,3%		127 1,7%	166 1,6%
Niveau III	219 2,0%	32 2,0%			251 2,0%
Niveau II	873 2,2%	94 2,2%			967 2,2%
Niveau I	726 * 62,6%	200 4,3%			926 15,3%
<b>Total</b>	<b>1 854 3,4%</b>	<b>368 2,9%</b>		<b>184 1,9%</b>	<b>2 406</b>

27.  
 W -5- JAN  
 DN.  
 E

Fait à Noisy-le-Grand, le 17 mars 2008

- Pour la CFDT



- Pour la CFE-CGC



- Pour la CGT

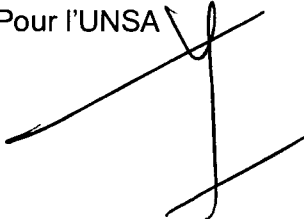
- Pour la CGT-FO

- Pour le SNAP-CFTC




- Pour le SNU

- Pour l'UNSA



Pour l'ANPE  
Le directeur général



Christian CHARPY