

La loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique est donc logiquement parue au J.O, et le CSFPT du 19 avril 2012 s'est penché sur les projets de décrets. Ceux-ci ont reçu un avis favorable et doivent maintenant être également publiés au Journal Officiel. Nous vous tiendrons informés du contenu de ces décrets dès leur parution lorsque nous aurons été en capacité de les analyser.

L'Assemblée nationale a adopté, à la quasi-unanimité, la loi sur les non-titulaires le 14 février dernier, publiée au J.O le 13 mars (JORF n°0062 du 13 mars 2012 page 4498). Si le texte présente quelques avancées, il comporte aussi, malgré les différentes interventions et propositions d'amendements de la FSU, de lourdes insuffisances et ne règle pas le problème de la précarité dans la fonction publique en général et dans la territoriale en particulier.

Il est utile de rappeler que le dispositif ne prévoit pas de titularisation directe spécifique, contrairement à ce que certains laissent malheureusement croire aux collègues, à l'exception bien sûr des recrutements en cat C échelle 3 : mais pas besoin de loi pour cela, c'est déjà prévu par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés qui disposent du recrutement direct sans concours.

Le Tribunal des conflits a établi, par l'arrêt «Berkani» du 25 mars 1996, que «*les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi.*» (TC 25 mars 1996 n°3000).

Par conséquent, tous les personnels non fonctionnaires recrutés dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics, sont des agents non titulaires de droit public, sauf pour les dispositifs particuliers de droit privé instaurés par la loi (apprentissage, contrat d'accompagnement dans l'emploi...).

On estime à quelques 380000 le nombre d'agents non titulaires dans la FPT, un agent sur cinq (20%) relève de cette catégorie d'emploi. Mais ce chiffre risque d'augmenter au fur et à mesure du recensement opéré par les employeurs territoriaux. Deux situations emblématiques pour illustrer ce dossier :

- une collectivité dont nous tairons le nom par pudeur, vient de «retrouver» un agent non titulaire recruté pour un besoin occasionnel dont le contrat de 3 mois a été signé en 1986 !
- une collectivité qui est prise de panique: 650 agents mais elle est obligatoirement affiliée au Centre de Gestion, il y a donc plus de 300 ANT... dont un bon nombre d'entre-eux va pourvoir bénéficier du droit aux concours, examens professionnels et d'autres à la «CDIsation» et tout cela va coûter cher... et donc «on» cherche des solutions pour contourner la loi !

D'où notre responsabilité d'informer les collègues et de mettre la pression pour que la réglementation soit vraiment appliquée.

LE DISPOSITIF COMPREND 2 TYPES DE MESURES

1. La proposition de contrat à durée indéterminée : dispositif immédiatement applicable dès la publication de la loi c'est-à-dire mars 2012.
2. Les modes dérogatoires d'accès à l'emploi de titulaire (concours et examen professionnels) : organisés après publication des décrets d'application.

Ces 2 mesures ne s'appliquent pas aux agents qui ont, au 31 mars 2011 (date de la signature du protocole d'accord) la qualité de fonctionnaire ou qui l'acquièrent entre le 31 mars 2011 et la date de clôture des inscriptions aux recrutements organisés dans le cadre des mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire.

Les agents de catégorie C recrutés sans concours à l'échelle 3 peuvent, bien évidemment, être directement titularisés mais ils bénéficieront également de recrutements réservés.

1. Accès à l'emploi titulaire

(pour une durée de 4 ans à compter du 13 mars 2012)

Par dérogation à l'article 36 de la loi portant statut de la FPT, sont concernés tous les agents en CDD ou CDI au 31 mars 2011 recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure à la loi du 12 mars 2012. Peuvent également bénéficier du dispositif les agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI au titre de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012.

SONT DONC EXCLUS les agents recrutés pour un besoin occasionnel ou saisonnier.

CE DISPOSITIF PREND EFFET LE 13 MARS 2012 pour une durée de 4 ans c'est-à-dire jusqu'au 12 mars 2016 : on parle de ce fait de dispositif « glissant ». Les agents concernés doivent également :

1. occuper un emploi à temps complet ou non complet auprès du même employeur pour une quotité de temps de travail d'au moins 50% **ET**
2. être en fonction à la date du 31/03/2011 ou l'avoir été entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011 (même 1 jour).

SONT EXCLUS : les agents qui ont la qualité de fonctionnaire au 31 mars 2011 ou l'acquièrent après cette date. Les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Conditions d'ancienneté pour les agents en CDD au 31 mars 2011 :

- Avoir 4 ans au moins de services publics effectifs en équivalent temps plein entre le 31 mars 2005 et le 30 mars 2011 inclus **OU**
- Avoir 4 ans au moins de services publics effectifs en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, dont au moins 2 ans accomplis entre le 31 mars 2007 et le 30 mars 2011 inclus.

Pas de conditions d'ancienneté pour les CDI.

ATTENTION : Services continus ou discontinus, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement : en cas de changement d'employeurs du fait d'un transfert de compétences entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public territorial, l'ancienneté acquise au titre du précédent contrat est prise en compte.

SERVICES ACCOMPLIS À TEMPS PARTIEL

ET À TEMPS NON COMPLET :

- quotité supérieure ou égale à 50% d'un temps complet : assimilés à des services à temps complet ;
- quotité inférieure au mi-temps : assimilés aux 3/4 du temps complet (pour les agents reconnus handicapés, services assimilés à des services à temps complet).

SONT EXCLUS LES SERVICES ACCOMPLIS :

- auprès de groupes d'élus,
- dans un emploi administratif ou technique de direction (article 47 de la loi du 26 janvier 1984),
- dans un emploi de collaborateur de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984).

Les périodes d'activité accomplies par un agent au titre de la mission de remplacement des centres de gestion (article 25 de la loi du 26 janvier 1984) ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Il faut donc avoir été en CDD à un moment donné entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011. Avoir été en poste un seul jour suffit donc pendant cette période ! Initialement, le projet gouvernemental voulait imposer d'être en poste le 31 mars 2011, ce qui aurait eu pour conséquence d'écartier encore plus de collègues. **La FSU est parvenue à faire élargir cette période à tout le 1^{er} trimestre 2011.**

Situation des vacataires

Le gouvernement a également cédé sur les vacances. Les vacataires ne sont plus écartés du dispositif mais par contre il n'y a pas d'élargissement de la période dans ce cas : il faut être en poste au 31 mars 2011 et justifier d'au moins 4 ans de services entre le 31 mars 2005 et le 31 mars 2011. Les périodes de services d'au moins 50% d'un temps complet comptent pour un temps complet. Pour les périodes inférieures à 50% d'un temps complet, on ne retient que 3/4 de la période. Pour celles et ceux qui étaient vacataires au 31 mars 2011, la période de référence est ramenée à 5 ans : 4 ans de services entre le 31 mars 2006 et le 31 mars 2011 (contre 2005 pour les CDD).

Si l'agent dispose de 4 ans de services au total, il peut se présenter dès la première session de concours réservé ou d'examen professionnel réservé organisé.

S'il n'obtient pas quatre ans de services mais qu'il bénéficie d'au moins 2 ans de services avant le 31 mars 2011, il peut alors se présenter au dispositif dès qu'il obtient les 4 ans de services.

EXEMPLE : si un agent obtient 3 ans de services avant le 31 mars 2011, il ne doit pas être écarté. Il pourra se présenter à une session dès qu'il aura atteint l'année manquante.

Ceux qui auront été contractuels entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011, tout comme ceux qui auront été vacataires au 31 mars 2011, pourront faire valoir leurs services de vacataires.

Tout agent bénéficiant de la mesure ponctuelle de CDIisation sera automatiquement ayant droit au dispositif de titularisation à condition de bénéficier d'un CDI d'au moins 70% d'un temps complet.

Les cadres d'emplois accessibles aux candidats

1. AGENTS EN CDD AU 31 MARS 2011 ET REMPLISSANT LES CONDITIONS FIXÉES AUX ARTICLES 14 ET 14 DE LA LOI (ARTICLE 18 – II LOI N° 2012-347)

PRINCIPE : ils ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant 4 ans.

Lorsque l'ancienneté est supérieure à 4 ans, elle s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles ils ont exercé des fonctions correspondant à la ou aux catégories les plus élevées.

Si cette ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, ils peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie équivalente à celle des fonctions exercées le plus longtemps dans cette période de 4 ans.

EXEMPLE : Un agent en CDD justifiant auprès du même employeur de 3 ans en catégorie C, 2 ans en catégorie B et 1 an en catégorie A, son ancienneté étant supérieure à 4 ans, elle s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles il a exercé des fonctions correspondant à la ou aux catégories les plus élevées, soit une période de 4 ans = 1 an en catégorie A + 2 ans en catégorie B + 1 an en catégorie C. Conformément à la règle ci-dessus, l'agent peut accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie B.

2. AGENTS EN CDI AU 31 MARS 2011 REMPLISSANT LES CONDITIONS FIXÉES AUX ARTICLES 18 ET 14 (ARTICLE 18 – III DE LA LOI N° 2012-347)

Ils ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées au 31 mars 2011.

Les différents modes de recrutements

Nous sommes dans l'attente de la parution des décrets qui doivent fixer le mode retenu pour l'accès à chaque cadre d'emploi et grade. Ceux-ci ont reçu un avis favorable lors de la séance du CSFPT du 19 avril 2012.

Ces décrets doivent préciser :

(lire la suite p. 13) ➔

- les cadres d'emplois et les grades auxquels les agents peuvent accéder,
- les modalités d'accessibilités pour chaque agent candidat,
- les modes de recrutements retenus pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grades,
- les conditions de nominations et de classement.

Les conditions à fixer par l'autorité territoriale

Dans un délai de 3 mois après la parution des décrets d'application, l'autorité territoriale doit présenter au CTP pour avis, un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme doit déterminer en fonction des besoins de la collectivité ou de l'établissement et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences :

- les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés,
- le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements,
- la répartition de ces emplois entre les sessions successives de recrutement.

Ce programme doit être soumis à l'approbation de l'organe délibérant (c'est-à-dire une délibération) puis mis en œuvre par l'autorité territoriale.

Les voies d'accès

articles 18 à 20 de la loi n° 2012-347 : 3 modes de recrutements reposant sur les acquis professionnels

L'autorité territoriale doit au préalable s'assurer que l'agent candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions, déterminées par le statut particulier, correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions exercées par l'agent.

A) Les sélections professionnelles : (articles 19 et 20 de la loi n° 2012-347) Organisées par la collectivité ou l'établissement ou par le Centre de Gestion compétent géographiquement par convention. La sélection professionnelle des agents est confiée à une commission d'évaluation professionnelle composée de 3 membres.

LA COMPOSITION DE LA COMMISSION

COMMISSION PLACÉE AU NIVEAU DE LA COLLECTIVITÉ	COMMISSION PLACÉE AU NIVEAU DU CDG
<ul style="list-style-type: none"> • L'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne et : <ul style="list-style-type: none"> • une personnalité qualifiée, désignée par le président du centre de gestion, qui ne peut être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui recrute. Elle assure la présidence lorsque la commission siège au niveau de la CT ou de l'établissement. Cette personnalité ne peut pas être un agent de la collectivité qui procède au recrutement; • Un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (ce membre peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents). Ou à défaut, un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement remplissant cette condition. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le président du centre de gestion, ou la personne qu'il désigne (qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi de l'agent) assure la présidence et : <ul style="list-style-type: none"> • Une personnalité qualifiée, désignée par le président du centre de gestion, qui assure la présidence. • Un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (ce membre peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents). Ou à défaut, un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement remplissant cette condition.

LE RÔLE DE LA COMMISSION:

1. Procéder à l'audition des candidats,
2. Rendre un avis sur leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès,
3. Etablir une liste des agents aptes à être intégrés, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

B) Les concours réservés (article 18-V de la loi n°2012-347)

- Voie d'accès aux cadres d'emplois définis par les décrets d'application (catégorie hiérarchique A+...).
- Etablissement de listes d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury.
- Les matières, les programmes et les modalités de déroulement des concours seront fixés par décret.

DOSSIER

C) Les recrutements dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours

(article 18 – V de la loi n°2012-347)

Agents nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

2. Transformation des CDD en CDI (art. 21 et 22)

Sont concernés par ces dispositions les agents recrutés dans le cadre de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 : agents recrutés sur des postes permanents et temporaires. Elles sont effectives à partir du 13 mars 2012.

Les agents bénéficiaires :

- les agents non titulaires recrutés sur la base de l'article 3 de la loi du 26/03/84 (dans la rédaction antérieure à la loi n° 2012-347), doivent se voir obligatoirement proposer un CDI quelle que soit la catégorie hiérarchique de l'agent, qu'il soit à temps complet ou non.



- les agents doivent être en fonction au 13/03/2012 ou en congé (sont exclus les agents recrutés à un titre autre que celui de l'art. 3, exemples : les assistantes maternelles et familiales, les travailleurs handicapés, les PACTE...).
- durée de service public effectif: au moins 6 ans au cours d'une période de 8 ans dans une même collectivité ou un même établissement, soit 6 ans au moins du 13/03/2004 au 12/03/2012.

À PARTIR DE 55 ANS, 3 ans au cours des 4 dernières années dans le même établissement, soit 3 ans du 13/03/2008 au 12/03/2012 (possibilité d'avoir un service discontinu).

La nature des services

Seuls les services publics effectifs, y compris les congés rémunérés, sont pris en compte (exclu-

sion des congés parentaux par ex). Sont exclus les agents travaillant auprès d'un groupe d'élus, collaborateurs de cabinet, agents sur des postes administratifs ou techniques de direction (art. 47 de la loi du 26/01/1984), dans un emploi de collaborateur de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984). Les périodes d'activité accomplies par un agent au titre de la mission de remplacement des centres de gestion (article 25 de la loi du 26 janvier 1984) ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

La transformation du CDD en CDI est obligatoirement proposée à partir de la date de la publication de la loi (13/03/2012) selon l'art. 22 une modification des fonctions est possible à même niveau de responsabilité. L'agent peut refuser mais il resterait alors régi par les stipulations du contrat en cours au 13 mars 2012.

DOSSIER

3. Des contrats réorganisés : principales situations

CAS DE RECOURS BESOINS PERMANENTS	NOUVELLE RÉFÉRENCE FPT (LOI 84-53 DU 26 JANVIER 1984)
Il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires pour les fonctions correspondantes.	Article 3-3/1° : CDD durée maxi de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
Catégorie A, justifié par « nature des fonctions ou besoins du service » ET si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté.	Article 3-3/2° : CDD durée maxi de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
Remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels : 1. exerçant à temps partiels ; 2. indisponible en raison d'un congé : annuel, maladie, CLM, CLD, maternité... ; 3. Tout autre congé octroyé aux agents contractuels.	Article 3-1 : Contrat conclu pour une durée déterminée, renouvelé par décision expresse dans la limite de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé. Le contrat peut prendre effet avant le départ effectif de l'agent à remplacer.
Vacance temporaire d'emploi pour les besoins de la continuité du service dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	Article 3-2 : Contrat conclu pour une durée déterminée maximum de 1 an renouvelable dans le limite d'une durée maximum de 2 ans.
Emplois à temps non-complet des communes et des groupements de moins de 1000 hab. pour une quotité de temps de travail inférieure à 50%.	Article 3-3/4° : CDD durée maximum de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
Pour les emplois des communes de moins de 2000 hab. et des groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose.	Article 3-3/5° : CDD durée maximum de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes et de secrétaires de groupements composés de communes de moins de 1000 hab.	Article 3-3/3° : CDD durée maximum de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de cette période une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.
CAS DE RECOURS BESOINS NON-PERMANENTS	
Accroissement temporaire d'activité.	Article 3-1° : Sur une même période de 18 mois consécutifs, l'agent peut être employé à ce titre en CDD pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.
Accroissement saisonnier.	Article 3-2° : Sur une même période de 12 mois consécutifs, l'agent peut être employé en CDD pour une durée maximale de six mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.
Recrutement de collaborateurs de groupes d'élus sur le fondement du CGCT.	Article 110-1 : CDD durée maxi de 3 ans renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante. A l'issue d'une période de 6 ans une reconduction ne peut se faire qu'en CDI.