

Loi de titularisation
du 12 mars 2012



STOP

à la précarité !



La CGT annonce, depuis de nombreuses années, le taux anormalement élevé de personnels en situation de précarité dans l'emploi au sein de la fonction publique et revendique, de longue date, une loi de titularisation permettant d'offrir un avenir stable avec des garanties collectives à ces agents souvent recrutés dans un souci de variable d'ajustements budgétaires, qui soit également loi qui limite les futurs recrutements d'agents non titulaires et loi créatrice de droits nouveaux pour tous, de manière à renforcer l'emploi public et réaffirmer le principe du titre 1 de notre statut général (loi du 13 juillet 1983) qui acte comme fondamentale l'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents.

Les syndicats et les personnels mènent chaque année de nombreuses luttes qui se concluent par des plans de titularisations, preuve s'il en est qu'il est justifié de défendre le sujet. Les élus CGT des instances mènent les débats sans relâche pour s'ériger contre le détournement généralisé des règles statutaires, proposer une analyse des causes de cette situation bien éloignée des aspirations du législateur qui avait

posé les fondements d'une fonction publique garantissant égalité, indépendance et responsabilité et défendre un certain nombre de propositions développées à partir de la nécessité de renforcer les socles statutaires communs aux trois versants et de l'urgence à apporter une réponse immédiate aux situations de précarité.

Après l'obtention en janvier 2010, à l'initiative de la CGT, de négociations

avec le gouvernement sur le sujet, près d'un an et demi de discussions et de luttes ont été nécessaires pour déboucher sur un accord signé le 31 mars 2011 par la majorité des organisations syndicales, dont la CGT, en raison des orientations proposées : apporter une réponse immédiate aux situations de précarité dans l'emploi rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire de ces agents ;

Stop à la précarité

prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir notamment en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de leur renouvellement ; améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

Depuis le 31 mars 2011, les syndicats signataires poursuivent les discussions avec le gouvernement et les employeurs publics sur le suivi de l'accord et sa transcription législative. La CGT a dénoncé au fur et à mesure les dérives qui ont conduit à écrire la loi sans respecter tous les aspects du protocole, notamment, pour la fonction publique territoriale, le nonaccès à la titularisation directe des agents non titulaires sur emplois non permanents (saisonniers et occasionnels — voir protocole axe 1, page 7).

Même s'il ne répond pas à la totalité des exigences de la CGT, les personnels et les syndicats ont désormais un outil commun sur lequel s'appuyer pour mettre fin à la situation de précarité dans l'emploi de milliers d'agents : la " Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique " a été publiée au Journal Officiel le 13 mars 2012.

D'ores et déjà, la lutte s'annonce sévère pour en faire appliquer au mieux tous les aspects positifs et de nombreuses interprétations défavorables aux agents prennent déjà forme de rumeurs.

Plus que l'affaire des administrations, c'est bien l'affaire de tous, agents titulaires et non-titulaires, dont il s'agit ! Titulaires et non-titulaires débattons et agissons ensemble pour gagner la plus grande sécurité possible !

Pour cela, décryptage et commentaires...

Protocole : Protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi.

Loi : Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale (FPT), chapitre II, articles 13 à 23.

Décret : pour la Fonction publique territoriale, décret d'application en cours de validation qui précise les dispositions de titularisation. Il faut attendre sa parution pour appliquer les articles 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 et 20.

■ LOI DE TITULARISATION

= dérogation à l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (concours = norme de recrutement)

Article 13 : par dérogation à l'article 36, recrutements autorisés pendant 4 ans par une voie réservée, valorisant les acquis professionnels. Conditions définies dans le chapitre II et précisées par décrets en Conseil

d'État. Dispositif ouvert du 12 mars 2012 au 13 mars 2016. Les administrations parisiennes sont expressément citées : les dispositions leur sont appliquées.

COMMENTAIRE CGT

L'article 13 du chapitre 2 permet de transformer les objectifs du protocole (axe 1, page 7, 5^{ème} paragraphe) en loi :

« ...un dispositif d'accès à l'emploi titulaire sera mis en place pour favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels. » Page 7

Dans ce chapitre, huit articles concernent la titularisation et deux la CDIisation. Ces huit articles doivent être précisés par décret.

Seuls les articles 21 et 22 sont applicables depuis le 13 mars 2012 : ils concernent les transformations de certains CDD en CDI. La CGT aspire pour les personnels à ce que le décret d'application paraisse au plus vite pour favoriser les titularisations mais encourage à faire **respecter l'article 21 afin que les agents CDIés puissent bénéficier du plan de titularisation.**

■ ACCÈS À LA TITULARISATION

Article 14 (précisé par le décret, ch.1, art.1) :

L'accès à la titularisation est réservé aux agents **contractuels de droit public** occupant à la date du **31 mars 2011** :

1) Un emploi **permanent** pourvu conformément à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : remplaçants de fonctionnaires, ou sur postes vacants non pourvus, ou lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire pour assurer les fonctions correspondantes, ou sur postes de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins de services le justifient. Ces agents peuvent être en CDD ou CDI.

2) Un emploi **permanent** régi par le I de l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 : entretien ou gardiennage de services administratifs ou de restauration (catégorie C, recrutés en CDI).

Article 15, II (précisé par le décret, ch.1, art.1) :

3) Aux agents dont le **CDD a été transformé en CDI depuis le 13 mars 2012**, conformément à l'article 21 de la loi du 12 mars 2012.

CONDITIONS D'EMPLOI :

■ Effectuer une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % (temps non complet éligible).

■ **Être en fonction au 31 mars 2011 ou avoir été en fonction entre le 01/01/2011 et le 31/03/2011** (dès lors qu'on remplit la condition de durée de services publics effectifs définie à l'article 15) **ou être en congé** prévu par le décret ci-contre.

Congés :

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives aux agents non titulaires de la FPT : congés annuels, pour formation professionnelle ou syndicale, pour raisons de santé, maternité, paternité, adoption, accident de travail ou maladie professionnelle, grave maladie, congés non rémunérés pour raisons familiales, personnelles, adoption à l'étranger, suivre son partenaire, présence parentale, certains événements familiaux, ou pour création d'entreprise.

COMMENTAIRE CGT

Axe 1 du protocole, page 7 : « Les dispositions du présent axe s'appliquent aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, bénéficiaires d'un CDD ou d'un CDI, quels que soient le support budgétaire de leur emploi et les modalités de leur rémunération et la catégorie d'assimilation avec des fonctionnaires (catégorie A, B ou C) qui ont été :

– soit recrutés pour pourvoir des **emplois permanents** en l'absence de corps ou de cadres d'emplois correspondants, ou [...] règle de l'occupation par des fonctionnaires ;

– [...]

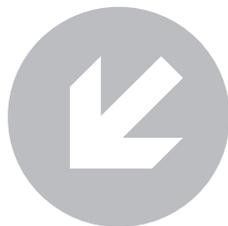
– soit recrutés pour des **besoins temporaires**, qu'il s'agisse d'un **remplacement** ou d'une **vacance temporaire d'emploi** ou d'un **besoin occasionnel ou saisonnier** dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur. »

Dans ce paragraphe de l'accord signé par les organisations syndicales, les dispositions de titularisation s'appliqueraient à tous les agents non titulaires recrutés sur l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 : sur emplois permanents et sur emplois non permanents comme les besoins occasionnels ou saisonniers clairement stipulés. La loi du 12 mars 2012 n'a traduit l'accord qu'en permettant la titularisation sur emploi permanent. Tout comme pour les contrats aidés, la CGT regrette que ces personnels ne puissent être éligibles directement à la titularisation. Les agents de droit public sur emploi non permanent devront, pour ceux qui ont au moins 6 ans d'ancienneté, transformer d'abord leur contrat en CDI dès le 13 mars 2012 pour bénéficier par la suite de la titularisation.



Ne sont pas éligibles au dispositif de titularisation et de CDIsation :
les contrats de droit privé (contrats aidés), les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.





Ne sont pas concernés les services accomplis : dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus (articles L.2121-28, L.3121-24, L.4132-23, L.5215-18, Code général des Collectivités territoriales) ; dans les emplois régis par articles 47 et 110, loi du 26 janvier 1984.

TITULARISATION : CONDITIONS D'ANCIENNETÉ

Article 15 (précisé par le décret, ch.1, art.1^{er}) :

Pour tous les agents en CDD, définis ci-dessus à l'article 14 :

4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein :

■ Effectués **entre le 31 mars 2005 et le 31 mars 2011** (4 ans sur une période de 6 ans) ou

■ Effectués **à la date de clôture des inscriptions au recrutement**

auquel l'agent postule (examens professionnels, voir articles suivants).

Dans ce cas, 2 ans de services au moins doivent être accomplis entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2011.

Quotités de temps de travail et équivalents de temps pour appréciation de l'ancienneté :	
→ Services accomplis à temps partiel ou incomplet à 50 % et plus	= assimilés à des services à temps complet
→ Services accomplis à temps partiel ou incomplet inférieurs à 50 %	= assimilés à ¾ du temps complet
→ Services accomplis à temps partiel ou incomplet inférieurs à 50 % par les agents reconnus en situation de handicap	= assimilés à des services à temps complet

Les 4 années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité ou de l'établissement employeur au 31 mars 2011. Les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 peuvent bénéficier de l'accès à la titularisation (article 14, II).

Transferts de compétences entre collectivités et/ou services administratifs (ex : de l'État) : dans ce cadre, les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé **conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leurs précédents contrats.**

COMMENTAIRE CGT

■ Tous les agents en CDI sont automatiquement éligibles sans condition d'ancienneté.

■ Les **conditions d'ancienneté** sont fidèles au protocole, **durement négociées**, pour **permettre aux agents cumulant** chez le même employeur **des années d'ancienneté**, d'être **éligibles à la titularisation malgré des interruptions de contrats** (ex : travaillant 10 mois sur 12).

■ Les agents qui ont effectué 2 ans de services avant le 31 mars 2012 mais qui n'auraient pas les 4 ans lors de la première session de recrutement pourront postuler lors de sessions suivantes, dès lors qu'ils atteignent les 4 ans avant le 31 mars 2016. Les syndicats mettront tout en œuvre pour qu'il y ait de vrais plans de titularisation jusqu'en 2016, avec au moins une session ou deux de recrutements par an. N'hésitez pas à solliciter vos élus CGT siégeant en CTP.

■ La CGT regrette que **l'employeur ne soit pas défini par versant** (1 employeur Etat, 1 employeur Hospitalier, 1 employeur Territorial), ce qui **aurait permis à tous ceux** qui exercent des missions publiques dans des **collectivités et établissements différents depuis plus de 4 ans d'être éligibles.**

■ QUELS CADRES D'EMPLOIS ET QUELLE ORGANISATION ?

Article 17 : Dans un délai de trois mois suivant la publication des décrets [...], l'autorité territoriale **présente au comité technique compétent un rapport** sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme **détermine** notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé 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 et leur répartition**

entre les sessions successives de recrutement. Le programme pluriannuel peut mentionner également **les prévisions sur quatre ans de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée** conformément aux articles 21 et 41 de la présente loi.

La présentation du rapport et du programme donne lieu à un avis du comité technique dans les conditions fixées à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale.

COMMENTAIRE CGT

Le décret liste les **cadres d'emploi** et les **grades** dans lesquels les agents non titulaires pourront **être titularisés**. Cette **liste** (annexes du décret), est **en cours d'élaboration** (projet de décret article 2 et annexes), et dès sa sortie, disponible sur le site : www.spterritoriaux.cgt.fr

Les **mandatés CGT** au Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFPT) ont porté des amendements les 12 et 17 avril 2012 pour **compléter la liste du projet**.

Les **conditions de nomination** sont encore **à l'étude** (chapitre 3 du décret). **Les modes de recrutement** retenus (choix entre concours réservé, **examen professionnalisé** ou **recrutements réservés sans concours pour l'accès au 1^{er} grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours**) sont **définis article 19 et détaillés dans le futur décret, Titre II et chapitres 1 et 2**. Le choix, largement porté par la CGT semble se diriger sur un entretien de 20 minutes et d'un dossier (équivalent aux procédés de VAE) évalués par un jury.

Protocole, page 9 : Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois et/ou crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un poste.

Article 16 : Les décrets en Conseil d'État mentionnés à l'article 13 déterminent [...] les cadres d'emplois (et corps pour Paris) et grades de la fonction publique territoriale auxquels les agents peuvent accéder [...]. Ils fixent le mode de recrutement retenu (voir plus loin : les modes de recrutement) pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade et les conditions de nomination et de classement dans ces cadres d'emplois des agents déclarés aptes.

Après l'établissement des listes de candidats et du plan d'accès à l'emploi sur 4 ans (en concertation avec les syndicats et avec un suivi en CTP), les candidats qui remplissent les conditions d'accès au dispositif de titularisation (titularisation ou CDI-sation) en fonction de leur ancienneté, des emplois occupés, de la quotité de temps de travail et des cadres d'emplois fixés par décret pour les accueillir, doivent être informés et les candidats doivent postuler par courrier (modèle disponible sur le site : www.spterritoriaux.cgt.fr > Thématiques > Lutte contre la précarité > Emploi non titulaire : modèle de lettre).

Ils seront alors convoqués pour se présenter devant un jury (commission de recrutement).

COMMENTAIRE CGT

Avant la présentation en CTP, le protocole stipule : « Dès la signature du présent protocole, les employeurs publics dresseront un état des lieux des personnels éligibles au dispositif de titularisation et détermineront, en étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, les corps et cadres d'emplois concernés ainsi que les modes de sélection retenus et le nombre de sessions ouvertes en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Ils fixeront également le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection sur la durée du dispositif (4 ans), afin que cette prévision tienne compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif. »

Les syndicats mettront tout en œuvre pour qu'il y ait de vrais plans de titularisation.

Article 18 : I. – Pour la mise en œuvre [...], l'accès à la fonction publique territoriale [...] est organisé selon :

1° **Des sélections professionnelles** organisées conformément aux articles 19 et 20 et détaillées dans le décret d'application ;

2° Des concours réservés ;

3° Des **recrutements réservés sans concours** pour l'accès au **premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours**.

Ces modes de recrutement sont fondés notamment sur la prise en compte des **acquis de l'expérience professionnelle** correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

Les II et III de l'article précisent les **critères pour déterminer la catégorie hiérarchique** dans laquelle le candidat en CDD ou CDI doit postuler : « Les agents [...] peuvent accéder aux cadres d'emplois dont les missions [...] relèvent d'une **catégorie hiérarchique [...] équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans** en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'éta-

blissement public auprès duquel ils sont éligibles [...]. Si les agents ont acquis une **ancienneté supérieure à quatre ans** [...] l'ancienneté s'apprécie **au regard des quatre années** pendant lesquelles l'agent a exercé les **fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées**.

Lorsque **cette ancienneté** a été **acquise dans des catégories différentes**, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la **catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années** déterminées selon les modalités prévues, respectivement, aux deux premiers alinéas du présent II. »

Les III et IV indiquent que les administrations sont tenues de vérifier les correspondances fonction/catégorie, grade et cadre d'emplois ou corps d'accueil.

Le V précise : « Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours sont 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. »

COMMENTAIRE CGT

Le décret (chapitre 3, article 11) détaille mieux les modalités pour déterminer la catégorie d'emploi (A, B, C) dans laquelle on peut postuler selon son ancienneté. Toujours en cours de validation, si ce projet est validé, la CGT se félicitera de la **rédaction qui permet de titulariser dans la catégorie d'emploi déterminée ci-dessus** (en application du décret du 22 décembre 2006), **en maintenant un indice majoré le plus proche de la rémunération mensuelle antérieure**.

Il précise également les articles 19 et 20 qui concernent la constitution des commissions de recrutement (ou jury) et leur rôle.

Concernant la **commission d'évaluation professionnelle, la CGT milite pour les confier aux centres de gestion**, en cohérence avec l'idée défendue depuis longtemps que l'organisation des recrutements et la gestion des personnels doivent être gérées collectivement.

Article 19 : Les sélections professionnelles [...] sont organisées pour leurs agents par les collectivités et établissements [...]. Ces collectivités et établissements peuvent, par convention, confier cette organisation au centre de gestion de leur ressort géographique.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siège l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne. La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée, qui préside la commission, désignée par le président du centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement, et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique [...]. Ce dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

Article 20 : La commission d'évaluation professionnelle procède à l'audition de chaque agent candidat et se prononce sur son aptitude à

exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès. Elle dresse ensuite, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique [...] la liste des agents aptes à être intégrés. L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes.

Article 21 : transformation exceptionnelle en CDI, dès le 13 mars 2012, de tous les CDD recrutés selon l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, y compris les emplois non permanents (saisonniers et occasionnels), depuis au moins 6 ans sur une période de référence de 8 ans (6 ans de service entre le 12 mars 2004 et le 13 mars 2012, date de parution de la loi). Les notions d'employeur public et de quotités de temps de travail sont les mêmes que précédemment.

À noter : pour les personnes âgées d'au moins 55 ans au 12 mars 2012, l'ancienneté requise est ramenée à 3 ans de services effectués au cours des 4 ans précédents (3 ans entre le 12 mars 2008 et le 13 mars 2012).

COMMENTAIRE CGT

Article 21 : Cette **mesure exceptionnelle** était prévue dans le protocole pour sécuriser un certain nombre d'agents en CDD susceptibles de voir leur contrat non renouvelé du fait de la parution de la loi. **La CGT aurait préféré que tous les agents recrutés au motif de l'ensemble de l'article 3 accèdent à la titularisation** (avec la condition d'abrogation de la nationalité française comme élément incontournable du recrutement). Elle reconnaît cependant que cette mesure va permettre de **stabiliser les situations des agents non Européens et de faire basculer dans le dispositif de titularisation les agents sur emplois non permanents dans le dispositif de titularisation**, conformément à l'article 15. Par ailleurs, **les agents dont les cadres d'emplois ne permettent pas l'intégration de leurs missions se voient aussi sécurisés** dans une certaine mesure. Nous attendons toujours que la mission diligentée sur les possibilités **d'ouvrir les corps et cadres d'emplois existants aux nouvelles missions ou d'en créer** soit mise en place. **Pour la CGT, ce serait la seule vraie réponse pour mettre un terme à la précarité de manière statutaire.**



**Titulaires
et non-titulaires,
débattons
ensemble pour
gagner la plus
grande sécurité
possible !**



Stop à la précarité



Article 22 : Le contrat proposé en application de l'article 21 [...] à un agent employé sur le fondement des deux premiers alinéas de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la présente loi, peut prévoir la modification des fonctions de l'agent, sous réserve qu'il s'agisse de fonctions du même niveau de responsabilités. L'agent qui refuse cette modification de fonctions reste

régi par les stipulations du contrat en cours à la date de publication de la présente loi.

Article 23 : Le présent chapitre est applicable dans les mêmes conditions aux agents contractuels de droit public des administrations parisiennes. (Régies par le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.)

STOP

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact

Je souhaite me syndiquer

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Collectivité (nom et adresse) :

Bulletin à renvoyer à : Fédération CGT des Services publics — case 547 — 263 rue de Paris 93515 MONTREUIL CEDEX

