

<p style="text-align: center;">BILAN D'ETAPE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 12 MARS 2012 DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE</p>
--

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 mise en œuvre au cours des années 2012 à 2014 selon trois axes :

1. L'organisation de voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire pendant 4 ans à compter de la date de publication de la loi

Le **décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012** a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la **circulaire du 12 décembre 2012** relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale prévu au chapitre II du titre I^{er} de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Une enquête a été initiée par le département des études et statistiques locales de la DGCL, au 1^{er} semestre 2013, pour recenser les viviers de personnels éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire et les prévisions de recrutement des employeurs territoriaux. Cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 3 000 collectivités.

Les résultats de l'enquête évaluent les **agents éligibles** à environ **42 800**. Ces agents sont répartis, ainsi : 32 % en catégorie A, 25 % en catégorie B et 43 % en catégorie C.

Les **prévisions de recrutement** par les collectivités territoriales sont estimées à environ **32 000** pour la période de 2013 à 2016, soit environ 75% des agents éligibles. Pour la première session de recrutement, devant se dérouler en 2013-2014, environ 18 000 titularisations sont projetées.

Conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012, éclairées par la circulaire du 12 décembre 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale, les sélections professionnelles constituent un mode de recrutement permettant de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat. Les sélections consistent en une audition des candidats à partir d'un dossier remis par l'agent et retenu par la commission d'évaluation professionnelle. Le dossier comprend une lettre de candidature, un curriculum vitae et tout élément permettant à la commission d'apprécier le parcours professionnel du candidat (titres, attestations de stages, de formations, de travaux ou d'œuvres...). Pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie B et C, l'audition consiste en un entretien de vingt minutes dont cinq minutes au plus pour l'exposé du candidat. Les durées sont portées à trente minutes dont dix minutes pour l'exposé pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie A. Parallèlement aux sélections professionnelles, les agents occupant des emplois relevant de l'échelle 3 de rémunération de la catégorie C bénéficient de recrutements directs.

Début octobre 2014, un état intermédiaire des remontées des bilans sociaux des collectivités territoriales a été réalisé. Il ressort des données recueillies qu'**environ 15 000 agents** ont été **titularisés ou sont entrés en stage, dans le cadre des recrutements réservés, au 31 décembre 2013, soit 83% des recrutements programmés**. Pour rappel, les agents lauréats au titre d'une session doivent entrer en stage au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle est organisée la session.

Le différentiel entre les prévisions et les réalisations de recrutements peut être dû à plusieurs raisons dont celle du choix en opportunité de l'agent, par exemple lorsque les stipulations du contrat sont plus avantageuses que le statut des fonctionnaires, situation se présentant en matière de rémunération pour certains agents de catégorie A.

Au titre de la session 2013, le tableau ci-après récapitule, par type de collectivités et par catégorie hiérarchique le nombre d'agents recrutés :

Répartition des agents recrutés par collectivité et par catégorie							
Types de collectivités	Catégories					Total	%
	A	B	C				
			ECH 3	ECH 4 ou 5	Total C		
Communes, établissements communaux et intercommunalités	2 902	3 165	2 730	3 828	6 558	12 625	83,7
Départements	696	718	316	138	454	1 868	12,4
Régions	327	11	74	55	129	467	3,1
Autres	64	58	4	0	4	126	0,8
Total	3 989	3 952	3 124	4 021	7 145	15 086	100,0
Répartition en %	26,4	26,2	47,4			100,0	

Au total, 15 086 agents ont été recrutés dont 26,4% en catégorie A, 26,2% en catégorie B et **47,4% en catégorie C**. Pour la catégorie C, 44% des agents ont été recrutés via les recrutements directs et 56% par sélections professionnelles.

Les employeurs territoriaux ayant titularisé le plus d'agents contractuels sont les communes, établissements communaux et intercommunalités. Ils ont réalisé à eux seuls près de 84% des recrutements. Les autres agents contractuels ont été recrutés par les départements (13%) et les régions (3%).

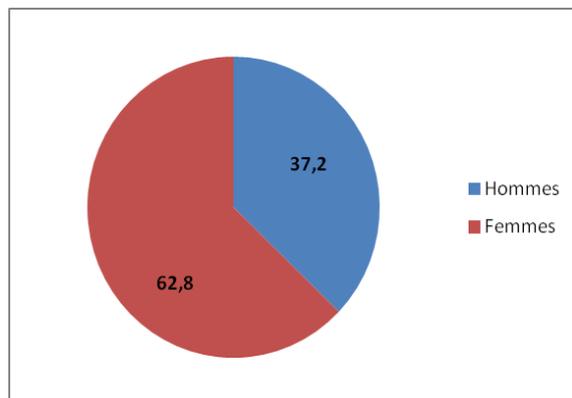
Les communes, établissements communaux et intercommunalités présentent un taux de réalisation de 92% des recrutements programmés. Elles sont suivies par les départements (59%) et les régions (45%). Il convient de rappeler que le volume de recrutements programmés dans les départements et dans les régions représente seulement un quart des titularisations prévues, respectivement 17% et 6 % des titularisations envisagées.

Par ailleurs, il ressort de l'analyse de l'état intermédiaire des bilans sociaux que plus de 85% des recrutements ont été réalisés dans quatre **filières de métiers** : technique, administrative, sociale et culturelle.

Types de collectivités	Toutes filières confondues	Technique	Administrative	Sociale	Culturelle
Communes établissements communaux et intercommunalités	12 625	3 900	3 020	2 343	1 234
Départements	1 868	690	729	203	150
Régions	467	189	275	0	2
Autres	126	78	42	3	0
Total	15 086	4 858	4 066	2 549	1 386
%	100	32,5	27,0	16,9	9,2

Les principales filières de recrutement sont les filières technique avec près d'un tiers des recrutements (32,5%) et administrative avec plus d'un quart des recrutements (27%). A elles seules, ces filières représentent plus de 60% des recrutements réalisés. Les autres filières de recrutement sont les filières sociale (16,9%), culturelle (9,2%), animation (6%), sportive (5,3%), médico-sociale (2,9%), médico-technique et sécurité (0,6%).

La **répartition par sexe** des agents recrutés fait apparaître un nombre bien supérieur de femmes (62,8%) par rapport aux hommes (37,2%).



Concernant la **mise en œuvre des sélections professionnelles**, ces dernières peuvent être organisées directement par les employeurs territoriaux ou confiées aux centres de gestion de la fonction publique territoriale. Sur l'ensemble des agents recrutés au titre de 2013, 79% l'ont été par le biais de sélections professionnelles. Parmi eux, plus des trois quarts l'ont été par sélections organisées par les centres de gestion.

D'après un bilan réalisé au printemps 2014, par l'association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale, 9 197 agents ont été déclarés aptes au titre de 2013 pour l'accès à l'emploi titulaire, à l'issue des entretiens de sélection organisés par les centres de gestion. Ils ont été 10 381 à avoir déposé un dossier de candidature et 10 052 à passer les auditions. Le **taux de réussite** est élevé puisqu'il représente **88,6% des agents candidats** à la titularisation et 91% des agents ayant passé les entretiens.

Les agents déclarés aptes sont répartis pour 42% en catégorie A, 43% en catégorie B et 15% en catégorie C. Les principales filières de recrutement par sélections sont les filières administrative (39,1%), technique (19,9%), culturelle (14,4%), médico-sociale (11,2%) et sportive (7,2%). Une majorité des agents ayant passé des sélections sont des femmes (58%). La même proportion de femmes est observée parmi les agents déclarés aptes.

Il convient de préciser que ces chiffres au titre de l'année 2013 ne sont pas définitifs. Il faut interpréter avec prudence ces résultats. En effet, les titularisations à l'issue des périodes de stage ont pu intervenir au cours de l'année 2014. Par ailleurs, l'analyse des bilans sociaux 2013 n'est pas finalisée.

2. La sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels

Cette sécurisation repose essentiellement sur trois éléments : **la transformation automatique des contrats à durée déterminée, la clarification** des dispositions relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement, et des mesures visant à organiser **la mobilité des agents contractuels en CDI**.

2.1 La mise en œuvre de la transformation automatique des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée : les employeurs territoriaux devaient proposer un CDI à la date de publication de la loi aux agents justifiant auprès d'elle d'une durée de service d'au moins six ans dans les huit dernières années.

Le processus ponctuel de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée a permis à **19 200 agents territoriaux** de bénéficier d'une stabilisation de leur situation d'emploi. La majorité des bénéficiaires sont des agents dont les fonctions relèvent de la catégorie C. Ces derniers représentent 56% des agents « CDIés ». Les autres agents relèvent pour 24% de la catégorie B, 15% de la catégorie A et 5% sans catégorie déterminée.

2.2 Des dispositions visant à définir des critères clairs d'obtention d'un CDI au terme d'une période d'emploi de six ans par le même employeur

Les conditions de reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ont été clarifiées. Aux termes du II de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi d'un agent déjà en fonction :

- être recruté sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- justifier d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans auprès de la même collectivité ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

2.3 Disposition visant à favoriser la mobilité des agents contractuels en CDI entre différents employeurs publics : la mesure de portabilité

Il est désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

3. La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires

Le Gouvernement a mené, durant l'année 2013-2014, une concertation avec les partenaires sociaux signataires du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Cette concertation a pour objet de faire évoluer les textes réglementaires des trois fonctions publiques régissant les dispositions générales applicables aux agents contractuels. Si la refonte du décret applicable à l'Etat a été réalisée en 2014, celle relative au décret n°88-145 du 15 février 1988, applicable à la fonction publique territoriale, devrait aboutir au 1^{er} semestre 2015, après consultation des instances propres à la fonction publique territoriale.

La modification du décret de 1988 tirera les conséquences des modifications introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relatives aux cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents contractuels et aux conditions de renouvellement de ces contrats. Il comprendra également des dispositions visant à améliorer les droits individuels et collectifs des agents et les conditions d'emploi dans la fonction publique territoriale. A cet égard, la plupart des dispositions introduites à l'Etat seront reprises pour harmoniser les conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.