

PRECARITE DES AGENTS CONTRACTUELS UN POINT SUR LA LOI DU 12 MARS 2012

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, tente de remédier à la précarité des agents non titulaires et de limiter la reconstitution de situations précaires. Elle a été publiée au JO du 13 mars 2012. Cette publication fait suite à un accord signé le 31 mars 2011 entre l'Etat, les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, en vue d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

La vocation de la loi est de permettre aux agents contractuels d'accéder au CDI et à l'emploi titulaire.

Elle pourrait susciter 40 à 50 000 titularisations et 100 000 CD-isations dans les prochaines années, toutes fonctions publiques confondues. En effet, le nombre de contractuels est évalué à 891 000 dans les trois fonctions publiques (17 % des 5,3 millions d'agents publics).

I – ACCES A LA TITULARISATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Les non-titulaires représentent environ 20% des effectifs de la FPT.

La loi du 12 mars 2012 ouvre la possibilité aux collectivités territoriales de procéder à la titularisation de certains agents contractuels jusqu'au 12 mars 2016. Ces modes de recrutements dérogatoires sont ouverts pour les agents non titulaires pendant 4 ans. Ils ont pour objectifs de valoriser les acquis professionnels et sont réservés aux agents occupant un emploi permanent à la date du 31 mars 2011 en qualité d'agent contractuel de droit public.

CONDITIONS

Afin de pouvoir bénéficier de ce dispositif, les agents doivent remplir des conditions d'emploi et d'ancienneté, calculées selon la situation qu'ils occupaient à la date du 31 mars 2011 (donc elle ne concerne pas les contractuels recrutés après cette date)

EMPLOI :

- Avoir été recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (portant dispositions statutaires relatives à la FPT) ou de l'article 35 de la loi du 12 avril 2000 (relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations)
- Occuper un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet pour une quotité égale ou supérieur à 50%
- Etre en fonction ou bénéficier d'un congé prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (portant statut des agents non titulaires de droit public)

Les agents dont le contrat a pris fin au plus tôt au 31 décembre 2010 (pour un motif autre qu'une insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire) sont également concernés par le dispositif.

ANCIENNETE :

- Les agents en CDI n'ont pas à justifier d'une condition d'ancienneté
- Les agents en CDD doivent justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein auprès de la collectivité qui les employait au 31 mars 2011
- Les agents qui travaillaient pour un autre établissement public et dont l'activité de service public administratif a été transférée à la collectivité pour laquelle ils travaillaient au 31 mars 2011 peuvent se prévaloir de leur ancienneté auprès de leur précédent employeur
- A l'inverse, les services accomplis dans un emploi fonctionnel (principalement un emploi de Direction) un emploi de cabinet ou auprès d'un groupe d'élus ne peuvent pas être comptabilisés
- Les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet pour une durée supérieure ou égale à un mi-temps sont assimilés à des services à temps complets. En dessous de cette quotité, les services sont assimilés aux trois quarts d'un temps complet, sauf pour les agents reconnus handicapés

RECRUTEMENTS

La loi du 12 mars 2012 prévoit trois modes d'accès à l'emploi titulaire de la FPT :

- L'intégration directe : elle est possible sans procédure préalable particulière, dans le premier grade d'un cadre d'emploi de catégorie C accessible sans concours. La titularisation est dans ce cas prononcée par l'autorité territoriale
- Les concours réservés : ils comportent des épreuves appréciées par un jury. La liste d'aptitude établie à l'issue du concours est ensuite valable 3 ans (même si on dépasse la date du 12 mars 2016)
- Les sélections professionnelles organisées par les collectivités ou déléguées aux centres de gestion : elles s'effectuent par l'intermédiaire de commissions d'évaluation professionnelle chargées d'établir, après audition des candidats, la liste des agents aptes à exercer les missions du cadre d'emplois concerné. Chaque commission sera composée de trois membres.
- - Si la collectivité organise les sélections professionnelles, la commission sera présidée par l'exécutif local, assisté d'une personnalité qualifiée librement désignée en dehors des agents de la collectivité, et d'un fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.
 - Si le centre de gestion organise la sélection, la commission sera présidée par le président du centre ou une personne qu'il désignera, assisté d'une personnalité qualifiée extérieure à la collectivité qui procède au recrutement, et d'un fonctionnaire de la collectivité de catégorie hiérarchique égale ou supérieure à celle dont relève le cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès.

CHOIX DU CADRE D'EMPLOIS

La loi ne donne aucune précision quant au grade ou à l'échelon dans lequel sera titularisé l'agent. Elle parle uniquement en termes de catégories A, B ou C.

Un agent en CDI ne pourra accéder qu'au cadre d'emplois correspondant aux missions qu'il exerçait à la date du 31 mars 2011.

Un agent en CDD ne pourra être titularisé que dans un cadre d'emplois relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'il a exercées pendant la durée de quatre ans requise. Si l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, il faudra prendre en compte les fonctions exercées le plus longtemps. Les agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel ne peuvent pas bénéficier du dispositif.

II – TRANSFORMATION DES CDD EN CDI

A DATE DE LA LOI

Suite à la publication de la loi, depuis le 13 mars 2012, toute autorité territoriale doit proposer un CDI à tout agent non titulaire qu'elle emploie, et qui justifie de six ans de services publics à son compte depuis le 13 mars 2004.

Cette ancienneté est réduite à trois ans pour les agents âgés de 55 ans et plus mais s'évalue sur la période allant du 13 mars 2008 au 13 mars 2012.

Dans le cas d'agents recrutés pour remplacer un agent absent, pour faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier, l'autorité territoriale pourra proposer un CDI dans un autre ordre de fonction, à condition qu'il relève du même niveau de responsabilité.

EN COURS DE CARRIERE

Si une collectivité veut recruter une personne qui justifie de six ans d'ancienneté dans ses services, elle est tenue de lui proposer un CDI sur des fonctions relevant du même cadre d'emplois (nouvel article 3-3 du statut).

L'ancienneté a pu s'effectuer sur un emploi permanent ou non, à temps complet ou non. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte sous réserve que l'interruption n'ait pas excédé 4 mois.

L'agent qui refuse cette modification de fonctions reste régi par les stipulations du contrat en cours au 13 mars 2012.

UN NOUVEAU PARCOURS

La loi donne un accès automatique aux personnes en CDD à des CDI, après six ans de contrats dans les huit dernières années.

Elle crée ainsi une nouvelle catégorie d'agents en contrats de droit public hors statut qui cohabiteront avec les fonctionnaires.

Les points positifs :

- La mobilité interne permettant de reconduire un contrat non pas obligatoirement sur le même poste mais sur un autre de même catégorie hiérarchique
- La possibilité pour une personne en CDI de passer d'une collectivité à une autre afin de maintenir son CDI

Le point négatif :

- Une nouvelle catégorie pérenne d'agents en contrats de droit public qui pourrait changer à long terme le paysage de la fonction publique. Cette mesure pourrait, à plus ou moins long terme, remettre en cause notre statut !

III – PROGRAMME D'APPLICATION RESORBER LES ANCIENS CDD

- Le Conseil d'Etat a été chargé de déterminer par décret les cadres d'emplois accessibles par les mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire. Le décret fixe le mode de recrutement retenu 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 (décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012)
- La collectivité se devait de recenser les agents remplissant les conditions pour être titularisés dans les trois mois suivant la parution des décrets. A la suite de quoi elle doit fixer un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire qui détermine, en fonction de ses besoins et de la gestion prévisionnelle des effectifs, les cadres d'emplois ouverts au recrutement, le nombre d'emplois proposés et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.
- Le CTP doit pouvoir débattre et donner son avis sur le plan pluriannuel d'accès à l'emploi
- Le Conseil municipal doit l'approuver pour sa mise en œuvre par la collectivité.

ENCADRER LES NOUVEAUX CONTRATS

L'ancien article 3 de la loi du 26 janvier 1984 a été scindé en plusieurs articles. Le nouvel article 3 concerne les emplois non permanents.

Désormais, en cas de nécessité temporaire, une collectivité peut embaucher une personne pour douze mois au maximum sur une période de dix-huit mois consécutifs.

En cas de nécessité saisonnière, une personne ne pourra être embauchée que pour une durée de six mois sur une même période de douze mois.

Selon la loi de 1984, les emplois permanents qui peuvent être pourvus sont les suivants :

- Pour remplacer un agent de manière temporaire : le CDD est renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer. Si l'absence est prévisible, le remplaçant peut être recruté avant le départ de l'agent pour favoriser la continuité du service
- Suite à vacance de poste dans l'attente d'un recrutement : le CDD est signé pour un an renouvelable dans la limite de deux ans
- Pour certains emplois : le contrat est signé pour une durée initiale maximale de trois ans renouvelable dans la limite de six ans

Toute décision concernant un agent non titulaire (mutation interne, sanction, licenciement...) devra être soumise à des commissions consultatives paritaires.

Note : un autre volet de la loi est quant à lui relatif à la lutte contre les discriminations et parle également d'autres mesures relatives à la fonction publique comme l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le dialogue social, les missions des centres de gestion et le télétravail.

Textes de références :

- 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
- Circulaire du 21 novembre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vigueur au 5 avril 2012