



Elisabeth CHESNEAU

Directrice - Centre de Gestion 72

**Présentation du Projet de loi
relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à
l'amélioration des conditions d'emploi
dans la Fonction Publique**

LE PROJET DE LOI FAIT SUITE

⇒ à un constat :

- la part des non-titulaires est en progression constante.
- 872 000 contractuels dans la FP en 2008, soit 16 % des effectifs.
- 1 agent sur 5 dans la FPT.

⇒ à un protocole d'accord

- négocié dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la FP.
- signé le 31 mars 2011 par 6 organisations syndicales.


LES OBJECTIFS DU PROJET DE LOI

Dans l'immédiat

- ⇒ Répondre aux situations de précarité statutaire rencontrées sur le terrain en prévoyant :
 - L'accès aux cadres d'emplois par des recrutements réservés valorisant les acquis professionnels,
 - la transformation de certains CDD en CDI.

Pour l'avenir

- ⇒ Prévenir la reconstitution d'un volant important de contractuels en clarifiant et en encadrant les cas de recours aux agents non-titulaires.
- ⇒ Sécuriser le parcours professionnel des agents non-titulaires.
 - en prévoyant dans certains cas leur nomination en tant que stagiaire,
 - en créant les conditions d'un accès plus large au CDI,
 - en facilitant leur mobilité.



REPONDRE AUX SITUATIONS DE PRECARITE STATUTAIRE

⇒ ACCES AUX CADRES D'EMPLOIS PAR
DES RECRUTEMENTS RESERVES

⇒ TRANSFORMATION DE CERTAINS CDD
EN CDI

LES RECRUTEMENTS RESERVES

- ⇒ Pendant une période de 4 ans à compter de la publication de la loi.
- ⇒ Fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le CE d'accueil, sollicité par le candidat.

POUR QUELS AGENTS ?

⇒ Les Contractuels de droit public

- En fonction au 31/03/2011 ou bénéficiant d'un congé prévu par le décret du 15/02/1988
- Occupant un emploi permanent
 - ✓ sur la base des l'article 3-1, 3-2, 3-3 de la loi du 26/01/1984 dans sa version future
 - OU
 - ✓ sur la base du I de l'article 35 de la loi du 12 04 2000
- Les agents employés en CDD devront justifier d'une ancienneté de services d'au moins 4 ans en ETP
 - ✓ Au cours des 6 dernières années
 - OU
 - ✓ A la clôture des inscriptions au recrutement auquel l'agent postule, dont au moins 2 ans accomplis avant le 31 mars 2011
 - ✓ ces services doivent avoir été accomplis auprès de la collectivité employeur au 31 mars 2011 ou auprès de l'employeur précédant en cas de transfert d'activité d'un SPA
- Les agents employés à TNC devront totaliser sur un ou plusieurs emplois un temps de travail d'au moins 50 % d'un TC



⇒ Les contractuels de droit public

- pouvant prétendre à la transformation de leur CDD en CDI en application de la loi en préparation
- Les agents employés à TNC devront totaliser sur un ou plusieurs emplois un temps de travail d'au moins 50 % d'un TC

LES AGENTS EXCLUS

- ⇒ **Collaborateurs de groupes d'élus**
- ⇒ **Collaborateurs de cabinet**
- ⇒ **Agents recrutés directement sur un emploi fonctionnel** (art 47 de la loi du 26 01 1984)

SOUS QUELLE FORME ?

3 MODES DE RECRUTEMENTS

Concours réservés

Inscription sur LA de droit commun

Recrutements sans concours à l'échelle 3

Nomination selon programme pluriannuel

Organisés par les collectivités

Sélections professionnelles

Peuvent en confier l'organisation au CDG de leur ressort

Intervention d'une Commission d'évaluation professionnelle



LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE

- ⇒ L'autorité territoriale s'assure que l'agent ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux CE, dont les missions correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions qu'il a exercées.
- ⇒ Est confiée à une commission d'évaluation professionnelle
 - Placée auprès de la collectivité ou du CDG
 - Auditionne chaque agent et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du CE auquel la sélection donne accès
 - Etablit par CE, en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel de la collectivité, la liste des agents aptes à être intégrés
 - L'autorité territoriale procède à la nomination des agents en tant que fonctionnaires stagiaires.

NECESSITE DES DECRETS D'APPLICATION

Pour déterminer en fonction des objectifs de la gestion des CE :

- ⇒ Les CE et grades auxquels il sera possible d'accéder.
- ⇒ Les modalités permettant de définir, pour chaque agent candidat, le ou les CE qui lui sont accessibles.
- ⇒ Le mode de recrutement retenu pour chaque CE et grade.
- ⇒ Les conditions de classement et de nomination dans ces CE et grades, des agents déclarés aptes.

ELABORATION D'UN PROGRAMME PLURIANNUEL

Dans les 3 mois suivant la parution des décrets l'autorité territoriale soumet à l'avis du Comité Technique :

- ⇒ **Un rapport sur les agents éligibles aux dispositifs d'accès aux CE.**
- et
- ⇒ **Un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, qui détermine en fonction des besoins de la collectivité et des objectifs de GPEEC :**
 - Les CE ouverts aux recrutements réservés
 - Le nombre d'emplois ouverts à chaque recrutement
 - Leur répartition entre les sessions de recrutement
- ⇒ **Doit être approuvé par l'organe délibérant.**
- ⇒ **Est mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale.**

TRANSFORMATION DES CDD EN CDI

⇒ **A la date de publication de la loi**

⇒ **A titre obligatoire**

⇒ **Pour les agents qui remplissent les conditions suivantes :**

- Employés en application de l'article 3 de la loi du 26 01 1984 dans sa version actuelle
- En fonction ou bénéficiant d'un congé prévu par le décret du 15 02 1988
- Justifient, auprès du même employeur, de 6 ans de services publics effectifs au cours des 8 dernières années précédant la publication de la loi
- Pour les agents âgés d'au moins 55 ans justifier de 3 ans de services publics dans les 4 ans précédant la publication de la loi



PREVENIR LA RECONSTITUTION D'UN VOLANT IMPORTANT DE CONTRACTUELS

⇒ Clarifier et encadrer les cas de recours aux agents non-titulaires

SECURISER LE PARCOURS DES AGENTS NON-TITULAIRES

⇒ Prévoir dans certains cas leur nomination en tant que stagiaire

⇒ Créer les conditions d'un accès plus large au CDI

⇒ Faciliter leur mobilité

CLARIFICATION ET ENCADREMENT DU RECOURS AUX AGENTS NON-TITULAIRES

⇒ Nouvelle architecture de l'article 3 qui distingue :

- Les recrutements pour répondre à des besoins temporaires sur emplois temporaires (article 3)
- Les recrutements pour répondre à des besoins temporaires sur des postes permanents (articles 3-1 et 3-2)
- Les recrutements pour répondre à des besoins permanents (article 3-3)

⇒ Confirmation :

- Les organes délibérants ne peuvent créer des emplois exclusivement réservés à des agents contractuels
- Le recrutement de contractuels sur des emplois permanents doit faire l'objet d'une déclaration de vacance de poste avec offre d'emploi

LES NOUVEAUTES DANS LE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS

⇒ Le Recrutement sur des emplois non permanents (art.3)

- Notion d'accroissement temporaire d'activité au lieu de besoin occasionnel avec une durée de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs.
- Notion d'accroissement saisonnier d'activité au lieu de besoin saisonnier.
- Le recrutement de collaborateurs de groupes d'élus est prévu.

⇒ Recrutements pour répondre à des besoins temporaires sur un emploi permanent (art 3-1, art 3-2)

- Remplacement d'agents indisponibles (art 3-1)
 - ✓ Extension au remplacement temporaire d'agents et non plus seulement de fonctionnaires.
 - ✓ Ajout des congés annuels, d'adoption, de solidarité familiale.
 - ✓ Énumération des différents congés de maladie.
- Recrutement d'un contractuel pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (art 3-2)
 - ✓ A lieu dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
 - ✓ Sa durée d'un an peut être renouvelée une fois, après nouvelle procédure de déclaration de vacance de poste et recrutement infructueux.



⇒ **Recrutements pour répondre à des besoins permanents (art 3-3)**

- Les cas de recours aux agents contractuels sont énumérés sous forme de liste.
- Les cas de recours sont identiques à ceux de l'article 3 alinéas 4, 5 et 6 de la loi dans sa version actuelle.
- Le recrutement de contractuels de catégorie A « pour les besoins du service » ou « lorsque la nature des fonctions le justifie » est précisé :
 - ✓ il ne peut être effectué que si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté,
 - ✓ dans les conditions de la loi du 26 01 1984 : une procédure de recrutement avec appel à candidature doit être organisée.
- La durée des contrats est la même qu'actuellement : 3 ans, renouvelable une fois et la reconduction au-delà de 6 ans entraîne la conclusion d'un CDI.

UN PARCOURS PROFESSIONNEL PLUS SECURISE

⇒ **La nomination en tant que fonctionnaire stagiaire de l'agent non-titulaire:**

- Recruté dans l'attente de la nomination d'un fonctionnaire (art 3-2) ou pour pourvoir un emploi permanent (art 3-3)
- Inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un CE dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe

La nomination a lieu au plus tard au terme de son contrat

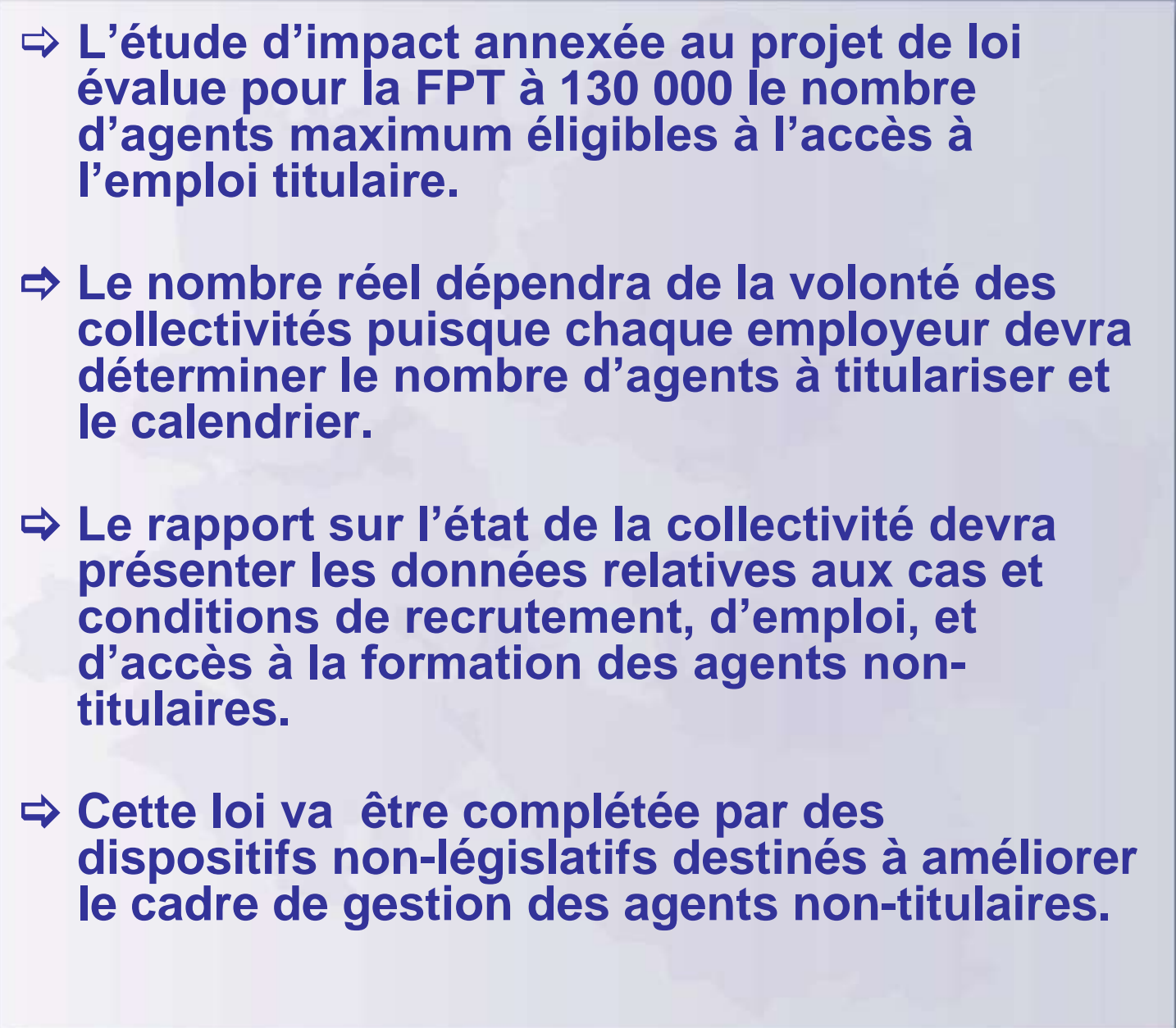
⇒ Un accès plus large au CDI

- La conclusion de CDI est facilitée :
 - ✓ Concerne tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent sur la base de l'art 3-3.
 - ✓ Lorsque l'agent justifiera auprès du même employeur de 6 ans de services publics effectifs sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.
 - ✓ Les services pris en compte dans cette durée sont ceux accomplis sur la base de l'article 3 (sauf ceux auprès de groupes d'élus), 3-1,3-2 et 3-3.
 - ✓ Les interruptions de contrat inférieures à 3 mois ne font pas obstacle à la conclusion d'un CDI.
 - ✓ Le CDI pourra être conclu avant la fin du CDD en cours.

UNE MOBILITE FACILITEE

⇒ **Maintien du CDI en cas de changement d'employeur**

L'autorité territoriale qui recrute un agent bénéficiant d'un CDI auprès de son employeur actuel pour exercer des missions de la même catégorie hiérarchique, pourra lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

- 
- ⇒ L'étude d'impact annexée au projet de loi évalue pour la FPT à 130 000 le nombre d'agents maximum éligibles à l'accès à l'emploi titulaire.
 - ⇒ Le nombre réel dépendra de la volonté des collectivités puisque chaque employeur devra déterminer le nombre d'agents à titulariser et le calendrier.
 - ⇒ Le rapport sur l'état de la collectivité devra présenter les données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi, et d'accès à la formation des agents non-titulaires.
 - ⇒ Cette loi va être complétée par des dispositifs non-législatifs destinés à améliorer le cadre de gestion des agents non-titulaires.