PRÉCARITÉ : COMPRENDRE LA LOI DU 12 MARS 2012 RELATIVE À L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE[1]

Régulièrement, des dispositifs dits de "résorption de l'emploi précaire" (tels que les loi "Perben" ou "Sapin") sont initiés afin d'ouvrir un droit à la carrière pour les agents pouvant faire valoir une succession de contrats de non titulaire. Concrétisant le protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels, signé le 31 mars 2011 entre le gouvernement et six organisations syndicales, la loi du 12 mars 2012 ouvre des modalités ponctuelles d'accès durable à l'emploi public.

En Bretagne, 22% des agents territoriaux sont des agents non titulaires (contre 24% au niveau national), occupant pour beaucoup des emplois permanents. Les femmes sont surreprésentées parmi ces agents (2/3), qui pour la plupart exerce à temps non complet et cumule parfois des contrats auprès d'employeurs multiples.

Cette précarité dans l'emploi conduit à une forte incertitude quotidienne et à une situation non protectrice et insécurisante. Elle représente une fragilité financière mais aussi une vulnérabilité face aux accidents de la vie. Pour ces agents, la construction et le développement d'une carrière semble difficile.

La collectivité, quant à elle, s'expose à une perte de mémoire et de compétences en ne proposant pas d'emploi pérenne à une personne connaissant la structure et son fonctionnement.

La loi de 12 mars est donc une opportunité de gestion des ressources humaines à saisir.

LES DISPOSITIFS PRINCIPAUX DE CETTE LOI

1er dispositif : la CDI-sation

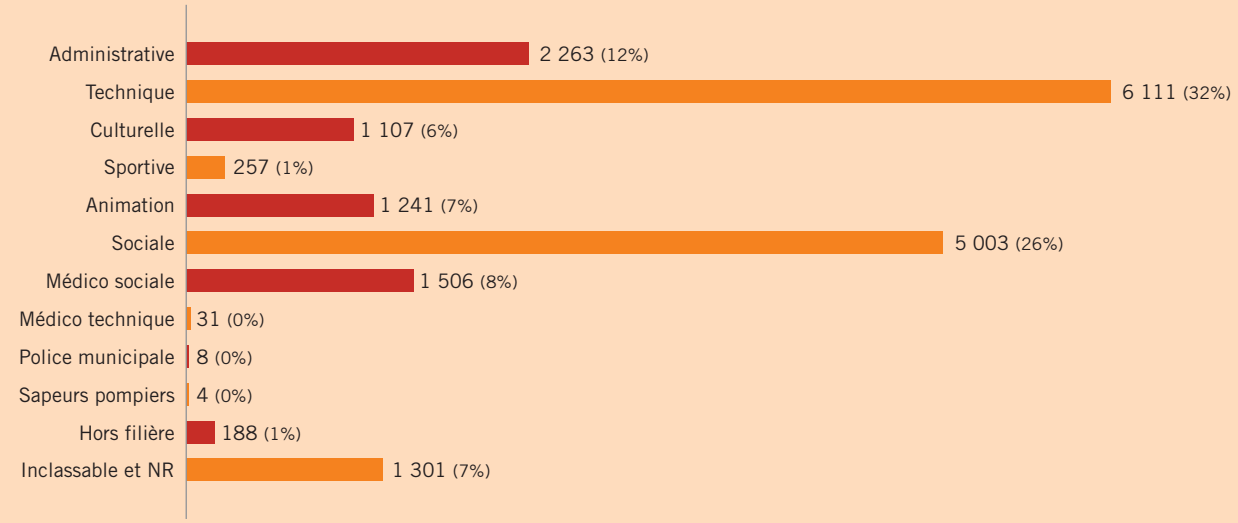
L'obligation pour l'employeur de transformer un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est appelée "CDI-sation".

Cette mesure, d'application immédiate, s'impose aux collectivités. Sa non application serait opposable devant le tribunal administratif par un agent non titulaire se considérant lésé.

Sont concernés les agents occupant un emploi temporaire ou permanent et remplissant les conditions d'ancienneté suivantes au 13 mars 2012 : **agents comptant 6 ans de services publics effectifs continus ou discontinus[2] sur les 8 dernières années auprès d'un même employeur** (ou 3 ans de services publics sur les 4 dernières années pour les agents âgés d'au moins 55 ans), recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 et étant en fonction ou en congés.

RÉPARTITION DES AGENTS NON-TITULAIRES PAR FILIÈRE (CHIFFRES BRETAGNE AU 31/12/2009)

Filières d'emplois



Source : CNFPT

[1] *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 (JORF du 13 mars 2012)*

[2] *Services discontinus : interruption de moins de 4 mois*

La collectivité employeur devra donc proposer de manière expresse (par exemple un courrier recommandé avec accusé de réception) un contrat à durée indéterminée aux agents remplissant les conditions. En cas de refus de l'agent, le contrat à durée déterminée en cours se poursuivra jusqu'à son terme.

L'agent bénéficiant d'un CDI a vocation à continuer son parcours en collectivité. En effet son contrat est transférable dans une autre structure sous certaines conditions et l'agent peut éventuellement relever ensuite du 2nd volet de lutte contre la précarité.

2nd dispositif : la titularisation

Le dispositif permettant aux agents non titulaires, sous conditions, d'accéder à une nomination stagiaire par le biais de recrutements "réservés" est appelé "titularisation".
Ce dispositif est ouvert jusqu'au 13 mars 2016 aux agents non titulaires de droit public disposant au 31 mars 2011 :
- d'un contrat à durée indéterminée
- d'un contrat à durée déterminée et pouvant se prévaloir de 4 ans de services publics effectifs appréciés en équivalent temps complet (au cours des 6 dernières années).

Ouvert jusqu'au 13 mars 2016, ce dispositif donne accès à une procédure de sélection fondée sur l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle. Il requiert des décrets d'application qui doivent être publiés à l'automne.

EN BREF...

Les cas de recours aux agents non titulaires de droit public modifiés

La loi du 12 mars 2012 vient également clarifier les cas de recours possibles à un agent non titulaire pour des besoins temporaires comme permanents.

Les nouveaux cas de recours (nouvelle numérotation des articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) sont détaillés dans la fiche pratique figurant en page 7 et 8 de ce magazine.

Ce "recrutement professionnalisé" repose sur un **programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire** devant être préparé par chaque collectivité et soumis à l'avis du Comité technique (ancien CTP) dans les trois mois suivant la publication des décrets. Pour faciliter la procédure et anticiper les étapes suivantes, il est recommandé de procéder immédiatement au recensement des agents éligibles.

FAIRE RIMER CES DISPOSITIFS AVEC PLANIFICATION

Pour mener à bien ces procédures, les collectivités pourront organiser elles-mêmes les examens et concours réservés ou en confier l'organisation au CDG, garant d'une certaine harmonisation des pratiques des collectivités.

Les collectivités, souvent confrontées à des difficultés d'anticipation de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, doivent pouvoir **profiter de ce type de dispositif pour adapter leurs pratiques de gestion du personnel au contexte et à leurs contraintes financières**. La formalisation de ce programme pluriannuel devant le Comité technique encourage également le dialogue social.

DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION... SUR LE SITE INTERNET WWW.CDG35.FR

Les dispositifs prévus par la loi nécessitent un recensement des agents non titulaires éligibles. Afin d'aider les employeurs à déterminer à quel dispositif chaque agent peut prétendre, le CDG35 propose :
- une note d'information synthétisant les éléments des dispositifs (n°2012-18)
- un formulaire reprenant l'ensemble des conditions requises pour la CDI-isation,
- un formulaire pour le dispositif de la titularisation (conditions d'ancienneté et d'emploi).