

non titulaires
= titularisation
= titulaires

Résorption de la précarité



Campagne fédérale



7 octobre 2011,
le protocole

TITULARISATIONS

Une loi en 3 volets

Du printemps 2009 à l'automne 2010, à la demande des organisations syndicales, et notamment de la CGT, des concertations ont eu lieu sur le thème de la précarité dans la Fonction Publique (ses trois versants). Elles ont débouché sur une négociation avec le gouvernement et l'obtention d'une loi de titularisation en trois volets : titularisation, fermeture des « robinets » d'embauches abusives de non titulaires et amélioration des droits pour tous.

Le 31 mars 2011, plusieurs organisations syndicales, dont la CGT, ont signé le protocole d'accord « 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 ». La transcription législative est toujours en cours : une première lecture a été effectuée en Conseil des Ministres le 7 septembre 2011. L'Assemblée et le Sénat n'auront qu'une seule lecture pour amender et valider ce texte de loi attendu par de nombreux agents, pour une parution en début d'année 2012. Dans ce cadre, et plus que jamais, la CGT poursuit avec force la bataille pour la titularisation du plus grand nombre d'agents : dans le suivi de la transcription législative, les amendements que la CGT propose et dans les actions menées au sein des collectivités par les syndicats et les personnels pour résorber la précarité et améliorer l'emploi public.

Dans ce numéro

Organiser les titularisations ..	2
Planifier dans les syndicats ..	2
Qui et quels emplois sont concernés ..	2
Qui est éligible au plan de titularisation ..	3
Qui est éligible au CDI ? ..	3
Pourquoi titulariser ? ..	3
Quelques précisions générales ..	4
Les phrases du protocole à suivre ..	4

Tous ensemble, agir avant la promulgation !



Le contenu de cette loi est connu pour l'essentiel (voir protocole), les modalités de titularisation et de CDIisation aussi, mais il ne s'agit pas d'attendre la promulgation de la loi pour agir !

La CGT demande à **chaque syndicat et CSD**, de dresser dès maintenant les états des lieux des agents non titulaires dans les collectivités territoriales ou établissements publics, en application du protocole d'accord du 31 mars 2011 qui prévoit : (voir encadré ci-contre)

« 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 (Ville de Paris) 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. »

Et : « Les **modalités pratiques d'application du dispositif** de titularisation feront l'objet d'un rapport annuel devant les comités techniques compétents. »



Organiser les titularisations

La loi dite de titularisation devrait paraître en début d'année 2012. Si elle ne répond pas à toutes les attentes de la CGT, elle va permettre à un nombre important d'agents non titulaires d'intégrer la fonction publique et d'accéder à une reconnaissance des acquis de l'expérience, à une stabilité professionnelle et un déroulement de carrière, aux droits collectifs...

Par ailleurs, elle encadrera mieux les possi-

bilités de recours aux agents non titulaires et comportera de nouveaux articles concernant les droits (protection sociale, action sociale, activités sociales et de loisirs, progression salariale....) auxquels aujourd'hui la plupart des agents non titulaires ne peuvent accéder, exception faite de ceux qui bénéficient de protocoles négociés par les syndicats. La CGT s'est particulièrement battue pour gagner ce socle de droits communs aux titulaires et non titulaires qui va dans le sens de sa revendication d'un nouveau statut du travail salarié.

Dès à présent, dans toutes les collectivités et établissements publics, **faisons connaître le protocole d'accord aux personnels, appuyons-nous sur nos élus CTP et CAP pour défendre les meilleures modalités d'application du plan et appuyons nos représentants du personnel par des mobilisations si besoin pour obtenir les dégels ou créations de postes nécessaires !**

Planification dans les syndicats

Octobre, novembre, décembre 2011

État des lieux : il doit être fait par l'administration, **EN CONCERTATION** avec les syndicats.

- Nombre d'agents concernés par une titularisation ou une CDIisation à la date de parution de la loi (janvier ou février 2012), par grades et filières.
- Nombre de postes, corps et cadres d'emplois que cela représente.
- Nombre d'agents en catégorie C 2^{ème} classe, directement intégrables.

■ Prévisionnel sur 4 ans : combien d'agents non titulaires d'ici 2016 rempliront les conditions ?

Constitution des commissions d'évaluation (elles peuvent être confiées au centre de gestion) : doivent siéger l'autorité territoriale de la collectivité, une personnalité qualifiée désignée par le centre de gestion (préside la commission), un fonctionnaire titulaire au moins du grade traité en commission. Celle-ci 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 et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement, la liste des agents aptes à être intégrés. L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires des agents déclarés aptes.

Outils, moyens : les CTP, qui doivent valider le plan proposé (et leurs bureaux pour mettre à l'ordre du jour l'état des lieux, créer une commission Ad Hoc de suivi du plan), les bilans sociaux, l'état des postes de la collectivité, les réunions syndicales dans les services...

Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par 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.
Protocole d'accord, page 3

Qui et quels emplois sont concernés ?

L'Axe 1 du protocole concernant la titularisation est rédigé ainsi :

« Les dispositions du présent axe s'appliquent **aux agents contractuels** des trois versants de la fonction publique, bénéficiaires d'un **contrat de droit public à durée indéterminée ou déterminée, 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 pouvoir des em-**

ploi permanents en l'absence de corps ou de cadres d'emplois correspondant, ou en raison de la nature des fonctions ou du besoin du service, (...)

- soit **recrutés pour des besoins à temps non complet ou incomplet,**
- 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.**»

Pour la Cgt : les non contractuels embauchés !

non titulaires = titularisation

Qui est éligible au plan de titularisation ?

Pourront bénéficier du dispositif spécifique de titularisation (protocole) :

❶ **Les agents contractuels en CDI** à la date de la publication de la loi ;

❷ **Les agents contractuels en CDD qui bénéficient**, à la date de publication de la loi, **de la transformation de leur contrat en CDI** en application du dispositif d'éligibilité au CDI (*voir article « Qui est éligible au CDI ? »*) ;

❸ **Les agents contractuels en CDD** recrutés sur **emplois permanents** à la date de signature du protocole. Ces agents

devront justifier à la **date de l'examen professionnel** d'une **ancienneté de service** effectif auprès de leur employeur **d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans**, dont deux années au moins réalisées antérieurement à la date du protocole.

Les agents contractuels devront, à la date de signature du protocole, être en fonctions ou en congés et exercer des fonctions à temps complet.

En outre, pourront également bénéficier de ce dispositif les **agents en CDI et en CDD**

employés sur des emplois permanents impliquant un service à **temps incomplet ou non complet** sous réserve que leur contrat en cours à la date de signature du protocole prévoit un service égal au taux maximum autorisé dans chacun des versants de la fonction publique.

Les agents contractuels qui remplissent les conditions mentionnées au 3° ci-dessus et qui ont été en fonction entre le 1^{er} janvier 2011 et la date de signature du protocole, sont également éligibles.

Qui est éligible au CDI ?

Dans l'attente de la mise en place du dispositif de titularisation, et afin de sécuriser la situation professionnelle des agents, seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD des agents contractuels qui, à cette date :

❶ assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent,

❷ auprès du même employeur,

❸ depuis au moins 6 ans, éventuellement

de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans).

Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.

Pour la CGT, tous les besoins « occasionnels », « de vacation », « saisonniers », « temporaires » qui sont budgétisés dans une collectivité depuis plus de 18 mois pour les emplois saisonniers ou 24 mois doivent être requalifiés en emplois permanents et être occupés par des fonctionnaires. Les agents non titulaires recrutés depuis plus de 4 ans pour l'un de ces besoins temporaires doivent être éligibles au dispositif de titularisation.

Pourquoi titulariser ?

« Pour intégrer la fonction publique, la règle est de réussir un concours, et un certain nombre de lauréats inscrits sur liste d'aptitude ne sont toujours pas recrutés depuis bientôt trois ans, ce qui va leur faire perdre le bénéfice du concours ou de l'examen. Dans ces conditions, pourquoi la CGT est-elle favorable à une loi de titularisation ? »

Le statut tel qu'il est aujourd'hui, réformé pour permettre plus de souplesse de gestion aux employeurs publics, a permis pendant des années de recruter sur « des besoins saisonniers ou occasionnels » ou des « vacances d'emploi momentané » des agents non titulaires sans véritable

contrôle des procédures de recrutement, des besoins ou de la durée de « l'occasionnel ».

La CGT considère que les employeurs seuls sont responsables si des agents non titulaires sont présents depuis au moins 4 ans et qu'ils sont devenus permanents dans la fonction publique tout en vivant des situations de précarité indignes de notre modèle social, même en période de crise ! Il est donc urgent d'intégrer ces agents avec des examens professionnalisés pour les grades qui l'exigent afin de sécuriser leurs parcours et ceux des agents titulaires. En effet, **plus de titulaires, c'est**

plus de cotisations pour nos caisses de prévoyance, mutuelles, retraites, formation (CNRACL),...

Mais la titularisation de ces agents, même avec un plan d'ampleur, ne se suffira pas pour favoriser l'emploi public. C'est une première victoire qui doit nous encourager à **poursuivre et amplifier nos luttes pour l'ouverture des postes nécessaires, l'ouverture des corps ou cadres d'emploi à de nouvelles missions, le renforcement du contrôle de légalité, qui seuls garantiront les principes fondamentaux de la fonction publique !**

Retrouvez
tout le dossier
non titulaires sur
notre site

www.spterritoriaux.cgt.fr

Thématiques >
Lutte contre la précarité

Une précision d'ordre général

Les agents ayant **changé d'employeur** à l'occasion d'une **fusion** ou d'une **réorganisation** de services, d'un **transfert d'activités entre deux collectivités publiques** ou qui, bien que rémunérés par des **employeurs successifs, sont sur le même emploi permanent** conservent le **bénéfice de l'ancienneté** acquise auprès du précédent employeur en vue de la titularisation ou de la transformation automatique du CDD en CDI à la date de publication de la loi.

A suivre...

NOVEMBRE

Numéro sur la loi, son application, ses décrets

DÉCEMBRE

Numéro sur : axe 2 (prévenir la reconstitution de situations de précarité) et axe 3 (améliorer les droits des contractuels) du protocole et de la loi

Les phrases du protocole à suivre !

■ Page 1, préambule

L'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière **constitue un principe fondamental de notre statut général** que le Gouvernement entend réaffirmer auprès des employeurs publics.

■ Page 5

Pour éviter la reconstitution de situations de précarité, une action volontaire et continue est nécessaire. Cette action doit s'appuyer sur le développement par les employeurs publics de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (...) et sur **l'utilisation effective des outils statutaires ou de gestion permettant de favoriser l'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents vacants.**

S'agissant du **remplacement de fonctionnaires absents**, dès lors que ces remplacements correspondent à un **besoin prévisible et constant**, il convient d'utiliser l'ensemble des **outils offerts par le statut général en ayant recours en premier lieu aux agents titulaires** tant à la FPE, à la FPH qu'à la FPT.

S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale, **une amélioration effective doit être apportée à la situation des lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude. Un suivi particulier sera organisé à cet effet dans le cadre du CSFPT.**

■ Page 9

Conforter le rôle des comités techniques en matière de recrutement et de conditions d'emploi des agents contractuels.

La généralisation de l'élection de ces instances dans les trois versants de la fonction publique les confortera comme lieux de dialogue social sur l'appartenance à une même collectivité de travail de l'ensemble des agents, sur l'organisation des services et, plus spécifiquement, sur les questions liées au recrutement et aux conditions d'emploi des agents contractuels.



Titulaires, non titulaires, tous ensemble pour l'emploi public et de nouveaux droits !

Rapprochez-vous de votre CGT locale !

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT

Nom Prénom

Collectivité / Entreprise

Adresse

Code postal Ville

Email Téléphone

Bulletin à retourner à : **Fédération CGT des Services publics - case 547 - 263 rue de Paris, 93517 MONTREUIL** ou à remettre à un militant CGT