

Fonction publique : le détail du projet de loi sur la titularisation et l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels

Le [projet de loi](#) relatif 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 est soumis pour avis au CSFPE (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État) du 14 juin 2011. Ce texte devrait être ensuite adopté en Conseil des ministres d'ici fin juin et examiné au Parlement à l'automne 2011. « Représentant une part importante des effectifs de la fonction publique (environ 850 000 agents dans l'ensemble de la fonction publique en 2008, soit 16 % des effectifs), les agents contractuels sont régis par des conditions d'emploi spécifiques et bénéficient de perspectives d'évolution propres, que ce soit dans le cadre du contrat ou de l'accès à l'emploi titulaire », rappelle le rapport joint au projet de loi.

En résumé, le projet de loi reprend le protocole d'accord du 31 mars 2011 « 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 », signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, FO et l'Unsa (AEF n°[147801](#)). Ce projet de loi contient aussi des dispositions afférentes à l'égalité professionnelle, à l'insertion des personnes handicapées, à la diversification des recrutements et des parcours professionnels et d'autres dispositions relatives au dialogue social dans la fonction publique.

Voici le détail des dispositions figurant dans le premier titre du projet de loi portant sur les agents contractuels des trois versants de la fonction publique :

ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE (Chapitre n°1) TITULARISATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT (Article n°1).

L'objet de cet article est d' « organiser, pour la fonction publique de l'État, l'accès à l'emploi titulaire par l'organisation de modes de sélection professionnalisés réservés à certains agents contractuels de l'État remplissant les conditions d'ancienneté fixées par la loi ».

Sont en premier lieu définies les **conditions d'éligibilité** à ce dispositif de titularisation. Globalement, le dispositif de titularisation s'adresse aux « agents recrutés pour occuper un emploi permanent de l'administration » ainsi qu'aux « agents qui bénéficieront d'un contrat à durée indéterminée à la date de publication de la future loi ». Pour en bénéficier, les agents « doivent, à la date du 31 mars 2011, avoir été en fonction ou en congé (congés de maladie, congés familiaux, congé de convenances personnelles, etc.) et être titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée ».

Dans le cadre des agents en CDD, une condition d'ancienneté intervient : les agents doivent « justifier, auprès du département ministériel ou de l'établissement public dans lequel ils exercent leurs fonctions, d'une ancienneté de services d'au moins quatre années (sur six ans) à la date de clôture des inscriptions à la sélection organisée, dont deux au moins doivent avoir été accomplis avant le 31 mars 2011, date de signature du protocole d'accord ». Sont aussi éligibles au dispositif, les agents remplissant ces conditions d'ancienneté, en fonction entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 et dont le contrat cesserait « pour un motif autre qu'une insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire avant le 31 mars 2011, en les rendant expressément éligibles au dispositif de titularisation ».

Le dispositif est aussi ouvert aux agents recrutés à temps partiel pour répondre à des besoins permanents : pour ce faire, leur contrat doit être en cours au moment de la publication de la loi et prévoir « un service égal à au moins 70 % d'un temps complet, c'est-à-dire le taux maximal du temps incomplet autorisé pour la fonction publique de l'État ».

Pour ce qui est du **dispositif de titularisation** en tant que tel, le projet de loi prévoit des « recrutements [...] fondés sur l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle afin de donner toutes leurs chances aux agents qui capitalisent une expérience et un solide bagage professionnel ». Par conséquent, « aucune condition de diplôme ne sera exigée pour l'accès à ces modes de sélection, hormis le cas des professions réglementées ». En pratique, le dispositif peut prendre la forme d' « examens professionnalisés réservés », de « concours réservés » ou de « recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C ».

PROPOSITION DE CDI DANS LA FPE (Article n°2).

En complément du dispositif de titularisation, le projet de loi prévoit une « garantie » pour les agents de la fonction publique de l'État embauchés en CDD pour répondre à des besoins permanents et à des besoins temporaires, de se voir proposer, sous certaines conditions, un CDI.

« Pour bénéficier d'une proposition de CDI, à la date de publication de la loi, ces agents doivent avoir été employés depuis six ans au moins au cours des huit dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public. L'ancienneté exigée sera réduite à trois ans pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi. » Cette ancienneté peut être acquise de manière discontinuée.

À la publication de la loi, les employeurs publics sont tenus de proposer un CDI aux agents remplissant ces conditions. Selon le projet de loi, « pour les agents recrutés sur des besoins temporaires, le contrat peut prévoir la

modification des fonctions de l'agent de manière à sécuriser son parcours professionnel au sein de l'administration et de l'affecter sur un besoin permanent ».

ENCADREMENT DES CAS DE RECOURS AUX CONTRACTUELS (Articles 7 à 11). Les articles 7,8 et 9 modifient la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publiques de l'État pour permettre au projet de loi, dans son article 11, de « spécifier article par article les **motifs de recours au contrat ainsi que les conditions de durée et de renouvellement de chaque type de contrat** ».

« Si des contrats peuvent être directement conclus en CDI pour pourvoir des emplois permanents à temps incomplet et, à titre expérimental à temps complet lorsque ceux-ci ne peuvent être occupés par des titulaires compte tenu des compétences qu'ils requièrent, en revanche, le principe d'un recrutement préalable en CDD est maintenu, lorsqu'il s'agit de pourvoir des fonctions permanentes qui pourraient relever de celles de corps de titulaires notamment lorsque le recours au contrat est justifié par le besoin du service. » La durée maximale d'emploi en CDD avant une reconduction en CDI reste six ans « de façon à encourager les agents contractuels à accéder, avant ce terme, à l'emploi titulaire par la voie des concours internes, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation de ces concours ».

« La reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même niveau hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public de l'état ». Par conséquent, « le fait de changer d'emploi permanent auprès de ce même département ministériel ou établissement public au cours de la période des 6 ans ne fera plus perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation ».

De plus, « les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois de même niveau auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires ».

« Les interruptions de contrat inférieures à trois mois ne pourront plus être invoquées par l'administration pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises. »

Par ailleurs, le projet de loi prévoit « la possibilité pour une administration ou un établissement public de l'État de recruter 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 niveau hiérarchique ».

Le motif de recours au contrat pour assurer le remplacement d'agents absents ou le pourvoi temporaire d'emplois vacants « vaut désormais pour le remplacement de fonctionnaires absents mais aussi d'agents contractuels absents ». Les motifs d'absence ont été complétés des congés annuels et des congés maladie de toute nature.

« Enfin, pour lever toute ambiguïté en la matière, il est précisé que le contrat conclu pour ce motif est un contrat à durée déterminée dont le renouvellement s'effectue dans la limite de l'absence de l'agent remplacé. » La durée d'un an maximum du contrat ainsi conclu pouvant « parfois être insuffisante pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire jusqu'à son terme, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité », « il est proposé d'autoriser au terme de cette durée d'un an, à titre exceptionnel, le renouvellement du contrat dans la limite d'un an ».

Enfin, ce projet de loi prévoit de « garantir la continuité des contrats des agents à l'occasion d'un transfert d'autorité ou de compétences entre deux ministères, sur le modèle des dispositions législatives existantes organisant le transfert d'activités entre personnes morales distinctes ».

L'article n°10 prévoit une **expérimentation** autorisant « les administrations et établissements publics de l'État à recruter directement en CDI les agents occupant des emplois permanents à temps complet qui ne peuvent être occupés par des fonctionnaires faute de corps de titulaires susceptibles d'exercer les fonctions correspondantes ». Une telle possibilité existe d'ores et déjà dans la fonction publique hospitalière.