

# Fonctions publiques

## La fin des emplois précaires ?

La loi du 12 mars 2012 cherche à améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique. Précisions...



CC-BY Setca\_bbtik

La loi du 12 mars 2012<sup>1</sup> favorise l'accès à l'emploi titulaire pour les agents contractuels de la fonction publique. Cette même loi améliore leurs conditions d'emploi. Attendue, cette réforme vise à réduire les situations de précarité dans la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière. Ainsi le titre I du texte indique que la transformation d'un CDD en CDI est de plein droit pour les agents non titulaires recrutés avant le 13 mars 2012. Les conditions sont les suivantes.

**Vers la disparition des CDD ?** Pour bénéficier du dispositif, les agents doivent être détenteurs d'un emploi permanent ou non, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail. Ils doivent cependant être en fonction au 13 mars 2012.

Ces salariés doivent avoir travaillé auprès du même employeur depuis au moins six ans entre le 13 mars 2004 et le 12 mars 2012; les services pouvant être discontinus. En effet, la durée s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein.

En revanche, la collectivité qui a recruté un agent pour un besoin occasionnel, saisonnier ou pour un remplacement, peut modifier ses

Chaque collectivité est dans l'obligation d'adopter un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

fonctions de manière à l'affecter sur un emploi permanent. L'agent devra toutefois exercer des responsabilités de même niveau que précédemment.

**Titularisation.** Un autre volet du texte prévoit un dispositif de titularisation pour les agents en contrat à durée indéterminée ou déterminée. Ce dispositif est accessible aux agents en CDI à la date du 13 mars 2012. Il est également accessible aux agents en CDD pouvant justifier :

- soit d'une ancienneté de quatre ans en équivalent temps plein entre le 31 mars 2005 et le 30 mars 2011;
- soit d'une ancienneté de quatre ans en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel les agents non titulaires postulent; dont deux ans accomplis entre le 31 mars 2007 et le 30 mars 2011. Les services doi-

vent avoir été exercés auprès du même employeur.

La liste des grades des corps et cadres d'emplois ouverts à la titularisation est cependant limitée (décret du 22 novembre 2012 n°2012-1293). Sont accessibles :

- les grades ouverts aux recrutements sans concours de la catégorie C (adjoint administratif 1<sup>re</sup> classe, adjoint technique 1<sup>re</sup> classe);
- les grades accessibles par concours (attaché, rédacteur, ingénieur, technicien territorial, technicien territorial principal de 2<sup>e</sup> classe) à l'exception de ceux donnant accès à une carrière culminant à un échelon doté d'un indice hors échelle (administrateur, ingénieur en chef...);
- pour la fonction publique territoriale, l'accès aux cadres d'emploi peut être ouvert par la voie de modes de recrutement professionnalisés pour une durée de quatre ans à compter du 13 mars 2012.

**Collectivité employeur.** Chaque collectivité est dans l'obligation d'adopter un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Celui-ci définit les recrutements réservés et le nombre d'emplois ouverts à chacun des recrutements.

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. Complétée par le décret d'application n° 2012-1293 du 22 novembre 2012.

## Recrutement d'agents non titulaires

La loi du 12 mars 2012 conforte les conditions d'emploi des agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Le recours aux agents non titulaires n'est possible que :

- En cas de besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour douze mois maximum sur une période de dix-huit mois consécutifs ou en cas de besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité pour six mois maximum sur une période de douze mois consécutifs.
- Pour remplacer un agent sur emploi permanent (temps partiel, congés...).
- En cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Dans ce cas, la collectivité doit publier le poste et ne peut avoir recours à un contractuel, pour une durée d'un an, qu'en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires. Ce contrat ne peut être renouvelé qu'une fois, sous réserve d'une nouvelle recherche infructueuse de candidats statutaires.
- Quand il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement. Ces agents sont engagés pour une durée maximale de trois ans. ● **SD**

La sélection des agents qui candidatent est confiée à une commission d'évaluation organisée par la collectivité ou par le centre de gestion. Les agents recrutés sont nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires. La sécurisation du parcours des agents contractuels est également affirmée par l'obligation faite aux collectivités de nommer leurs agents contractuels qui seraient lauréats d'un concours et par la possibilité pour un agent en CDI de changer d'employeur en gardant le bénéfice de son CDI. ●

### Sandrine Devienne

Responsable ressources humaines  
Espaces naturels régionaux  
s.devienne@enrx.fr



## Pascale Puigdemont

Responsable ressources humaines  
à Parcs nationaux de France.

# Une « chance » ambivalente

**Cette nouvelle loi de titularisation, va-t-elle induire des modifications en termes de ressources humaines dans la fonction publique ?**

Si nous regardons la question du point de vue de Parcs nationaux de France, nous nous apercevons que l'établissement emploie 40 % de contractuels. Leur recrutement répond à un besoin de chargés de mission maîtrisant des compétences thématiques très pointues : juridique, géomatique, scientifique... compétences que nous n'avons pu trouver chez les fonctionnaires titulaires. Il en est souvent de même dans les parcs nationaux en dehors des missions classiques d'agents de terrain. Cette nouvelle réglementation, qui aboutit à titulariser certains contractuels, va permettre d'élargir le champ des compétences internes de la fonction publique. Le « vivier » des ressources humaines, si je peux m'exprimer de cette manière imagée, sera alors plus riche.

Nous pouvons donc penser que, dans l'avenir, la fonction publique comptera dans ses rangs davantage de fonctionnaires spécialisés sur ces métiers.

**Vous assurez également le « soutien métier » pour l'ensemble des parcs nationaux. Quel est l'enjeu principal de cette loi pour les personnels ?**

Si, dans les parcs, la moitié des agents concernés par la loi sont des agents de catégorie A (recrutés pour répondre à des besoins très pointus), un tiers des personnels éligibles à la titularisation sont de catégorie C. Ces agents ont souvent assumé un remplacement puis ils ont été recrutés à 70 % ; puisque la loi n'autorise pas le recrutement d'une catégorie C à 100 %. La titularisation pourrait leur permettre d'être embauchés à plein temps.

**Comment cette loi est-elle vécue, en termes de climat social ?**

Ceux qui sont susceptibles d'être titularisés vivent cette perspective comme une opportunité pour l'avenir. Néanmoins, les conditions de mise en œuvre des concours de titularisation n'étant pas encore toutes connues, les organisations syndicales sont très attentives à ce que les dispositions de la loi s'appliquent dans les meilleurs délais.

**Quelles difficultés d'application rencontre cette loi du point de vue de l'employeur ?**

La titularisation des agents se fera dans l'établissement qui lui aura permis d'acquiescer son « droit » à passer un concours réservé. Dans la majorité des cas, elle aura donc lieu sur place. En revanche, l'établissement sera aussi tenu de reprendre les personnes ayant réussi le concours qui auraient acquis leurs droits au sein de l'établissement, mais qui auraient depuis quitté leur emploi suite à une fin de CDD, une démission...

Dans des petites structures comme les nôtres, où l'agent parti depuis quelques mois, voire quelques années, a été remplacé, il peut être difficile de lui proposer un poste correspondant à ses aspirations et à ses compétences, notamment lorsqu'il s'agit d'un chargé de mission spécialisé.

**On titularise ; par ailleurs, on continue à recruter des non-titulaires...**

Effectivement, la loi nous autorise à recruter des agents sous CDD. Elle nous permet également, à titre expérimental et durant quatre ans, d'embaucher des personnels sous CDI, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. ●

Pascale.puigdemont@parcnational.fr