

Résorption de l'emploi précaire

Mise en œuvre du dispositif de résorption de l'emploi précaire prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels de la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Références juridiques :

- 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 (JO du 13/03/2012),
- Circulaire NOR : MFPP1128291C du 21 novembre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnel des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

SOMMAIRE :

I – La transformation de plein droit au 13 mars 2012 du contrat en cours en contrat à durée indéterminée pour les agents non titulaires qui remplissent certaines conditions

II – Le dispositif de titularisation : la création de voies professionnalisées de titularisation pour les agents en CDI ou en CDD sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions

ANNEXE 1 : Tableau récapitulatif

ANNEXE 2 : Modèle de délibération

ANNEXE 3 : Modèle d'avenant transformant le CDD en CDI

Si cette loi du 12 mars dernier emporte des conséquences allant bien au-delà de la seule situation des personnels contractuels (retraite, avancement, missions des centres de gestion, parité, droit syndical,...), ce « Flash info » vient présenter, de façon spécifique, les contours du dispositif exceptionnel de résorption de l'emploi précaire.

A titre liminaire, il convient en effet de rappeler qu'afin de répondre aux situations de précarité parfois rencontrées par certains agents non titulaires, un protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 31 mars 2011 entre le gouvernement et six organisations syndicales (C.G.T., C.F.D.T., F.O., U.N.S.A., C.F.T.C. et C.F.E. – C.G.C.).

Faisant suite à la signature de ce protocole, la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique prévoit notamment un **nouveau**

plan de résorption de l'emploi précaire qui se déroulera en deux temps :

- **1ère étape** : la transformation de plein droit du contrat en cours en contrat à durée indéterminée, au 13 mars 2012, pour les agents non titulaires qui remplissent certaines conditions.
- **2ème étape** : le dispositif de titularisation : la création de voies professionnalisées de titularisation pour les agents en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions (modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels).

La durée d'application de chacune de ces deux étapes varie en fonction du type de dispositif concerné :

Type de dispositif	Transformation de plein droit de CDD en CDI	Dispositif de titularisation
Date ou durée d'application	Mise en application au 13/03/2012	Pendant 4 ans à compter du 13/03/2012 (la parution de décrets d'application est toutefois nécessaire pour la mise en application du dispositif)

I - LA TRANSFORMATION DE PLEIN DROIT AU 13 MARS 2012 DU CONTRAT EN COURS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE POUR LES AGENTS NON TITULAIRES QUI REMPLISSENT CERTAINES CONDITIONS

1.1 – LES BENEFICIAIRES

Les agents non titulaires recrutés sur la base de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 dans sa version antérieure à celle résultant de loi n° 2012-347 du 12/03/2012 bénéficient de plein droit d'une transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à la date du 13 mars 2012.

Sont concernés par cette disposition sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté, les agents nommés sur un emploi permanent ou non permanent quelle que soit la durée hebdomadaire de travail. Par conséquent, pour bénéficier de la transformation de leur C.D.D. en C.D.I., les intéressés peuvent avoir été recrutés :

- pour assurer des remplacements,
- pour pourvoir un emploi temporairement vacant (dont « attente du concours »),
- pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers,
- sur un emploi permanent (en cas d'absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, emplois permanents dans les petites collectivités).

Cf. article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012

1.2 – LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF

Les agents non titulaires doivent avoir été recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 dans sa version antérieure à celle résultant de loi n° 2012-347 du 12/03/2012, ce qui exclut :

- les collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- les collaborateurs de groupe d'élus,
- les emplois de direction (article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- les assistantes maternelles.

Attention, la rédaction d'un contrat établi sur un mauvais fondement (exemple : vacation) n'a pas pour effet d'exclure l'agent du dispositif.

(Article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012)

1.3 – LES CONDITIONS D'ANCIENNETE DE SERVICES

S'agissant de ce dispositif, les conditions sont à remplir à la date de publication de la loi, soit le 13 mars 2012.

Les agents non titulaires doivent, **au 13 mars 2012**, être en fonction ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15/02/1988 (congé de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental, ...) auprès du **même employeur depuis au moins 6 ans au cours des 8 années précédentes**, soit entre le 13/03/2004 et le 12/03/2012.

Par conséquent, les services effectués pour satisfaire à la condition d'ancienneté requise pour l'accès à un contrat à durée indéterminée doivent être accomplis auprès de la même collectivité. Sont également pris en compte les services accomplis au sein de cette même collectivité dans le cadre d'un contrat de mise à disposition via le Centre de Gestion). Ils pourront avoir été effectués de manière discontinue.

Attention, un **dispositif dérogatoire existe pour les agents âgés de 55 ans au moins à la date 13/03/2012** : Ces agents verront leur contrat à durée déterminée transformer automatiquement en contrat à durée indéterminée s'ils ont accompli au moins 3 ans de services auprès de leur employeur entre le 13/03/2008 et le 12/03/2012 (article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein. Les services accomplis dans les fonctions de collaborateur de groupe d'élus, de collaborateur de cabinet ou sur des emplois de direction (emplois fonctionnels) n'entrent pas dans le calcul de la durée de services effectifs. Ne sont également pas pris en compte les services effectués dans le cadre d'un contrat de mise à disposition auprès du CDG (sauf contrats auprès de l'employeur principal concerné).

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public local conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

A noter : Lorsque le représentant de l'État dans le département a déferé au tribunal administratif un contrat liant l'autorité locale à un agent, ce contrat ne pourra être transformé en contrat à durée indéterminée qu'après l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive confirmant sa légalité. La proposition conférant au contrat une durée indéterminée doit alors être expressément réitérée par l'autorité territoriale d'emploi. Le contrat accepté par l'agent intéressé est réputé avoir été conclu à durée indéterminée à compter du 13 mars 2012 (article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

1.4 – L'OBLIGATION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

La transformation **de plein droit** du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée **intervient à la date de publication de la loi, soit le 13 mars 2012. Il s'agit d'une obligation de la collectivité territoriale** de proposer cette transformation (article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

La collectivité pourra modifier les fonctions de l'agent non titulaire lorsque celui-ci était recruté pour un besoin occasionnel ou saisonnier ou dans le cadre d'un remplacement, de manière à l'affecter sur un emploi permanent. Toutefois, l'intéressé devra exercer des fonctions du même niveau de responsabilités que précédemment (article 22 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

Attention : L'organe délibérant pourra se trouver dans l'obligation de créer l'emploi au tableau des effectifs.

II – LE DISPOSITIF DE TITULARISATION : LA CREATION DE VOIES PROFESSIONNALISEES DE TITULARISATION POUR LES AGENTS EN CDI OU EN CDD SOUS RESERVE QU'ILS REMPLISSENT CERTAINES CONDITIONS

Par dérogation à l'article 36 de loi n°84-53 du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux peut être ouvert par la voie de modes de recrutement professionnalisés pour une durée de quatre ans à compter du 13 mars 2012.

Ces voies d'accès aux recrutements professionnalisés sont réservées aux agents non titulaires remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation (article 13 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

2.1 – LES BENEFICIAIRES

Le dispositif de titularisation (nomination stagiaire) est accessible aux catégories d'agents suivants **placés sur emploi permanent** :

- les agents en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) à la date du 13 mars 2012 dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,
- les agents en contrat à durée déterminée (C.D.D.) qui ont bénéficié, au 13 mars 2012, de la transformation de leur C.D.D. en C.D.I. en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 (1ère étape du plan de résorption de l'emploi précaire) dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,
- les agents en C.D.D. :
 - ✓ recrutés sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps,
 - ✓ et justifiant de conditions minimales de services publics effectifs (au 31 mars 2011) précisées au paragraphe 2-3 ci-dessous.

Par ailleurs, ces agents non titulaires doivent être en fonction au 31 mars 2011 (date de signature du protocole d'accord) ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15/02/1988 (congé de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental, ...) : articles 14 I. et 15 II. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

Attention : les agents non titulaires en C.D.D. recrutés sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps et dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 peuvent bénéficier du dispositif de titularisation sous réserve de remplir les conditions de durée de services publics effectifs définies au paragraphe 2-3 ci-dessous (article 14 II. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

Ce dispositif a une durée d'application de 4 ans à compter du 13 mars 2012. Toutefois, la parution de décrets est nécessaire pour sa mise en application (article 16 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

2.2 – LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF

Le plan de titularisation ne concerne pas les agents non titulaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure au mi-temps que ces agents soient en C.D.D. ou en C.D.I.

En outre, les agents non titulaires doivent avoir été recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 dans sa version antérieure à celle résultant de loi n° 2012-347 du 12/03/2012. Ceci exclut par conséquent :

- les collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- les collaborateurs de groupe d'élus,
- les emplois de direction (article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- les assistantes maternelles,
- les non titulaires en C.D.D. sur un emploi non permanent (occasionnel, saisonnier ou remplaçant).

2.3 – LES CONDITIONS D'ANCIENNETE DE SERVICES

Les agents non titulaires en C.D.I. ou en C.D.D. qui ont bénéficié de la transformation de plein droit de leur contrat en C.D.I. au 13 mars 2012 n'ont pas à justifier de conditions d'ancienneté de services pour prétendre au dispositif de titularisation.

En revanche, les agents en C.D.D. doivent justifier au 31 mars 2011 d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis auprès du même employeur :

- soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein entre le 31/03/2005 et le 30/03/2011,
- soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel les agents non titulaires postulent dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011 (soit au plus tard au 13/03/2016).

Il est important de signaler que l'ancienneté exigée doit avoir été accomplie auprès du même employeur. Par

conséquent, tous les agents recrutés à compter du 1er avril 2009 ne pourront remplir les conditions de durée de services et prétendre ainsi au dispositif de titularisation (article 15 I. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

Zoom sur le mode de décompte de l'ancienneté de services : le calcul de l'équivalent temps plein :

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis suivant une quotité inférieure à 50% d'un temps complet sont assimilés aux $\frac{3}{4}$ du temps complet.

Pour les agents reconnus handicapés, les services accomplis à temps partiel ou temps non complet dont la quotité de temps de travail ne correspond pas à une quotité égale ou supérieure à 50% d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis dans les fonctions de collaborateur de groupe d'élus, de collaborateur de cabinet ou sur des emplois de direction (emplois fonctionnels) n'entrent pas dans le calcul de la durée de services effectifs. Il en est de même pour les services effectués dans le cadre de contrats de mise à disposition par le CDG sauf si ces contrats ont concernés l'employeur actuel.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public local conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat (article 15 I. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

2.4 – LES DIFFERENTES VOIES D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE (NOMINATION STAGIAIRE)

Des décrets d'application préciseront :

- les cadres d'emplois et grades de la fonction publique territoriale accessibles par le dispositif de titularisation,
- les modalités permettant de définir, pour chaque agent candidat, le ou les cadres d'emplois qui lui sont accessibles,
- le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade,
- ainsi que les conditions de nomination et de classement des agents déclarés aptes.

(cf. article 16 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

2.4.1 – Le recensement des agents éligibles au dispositif de titularisation et la présentation au comité technique du rapport et du programme pluriannuel

Dans un **délai de trois mois suivant la publication de ces décrets d'application** (c'est-à-dire probablement au dernier trimestre ou premier trimestre de l'année 2013), l'autorité territoriale présentera au comité technique compétent :

- un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation,
- un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Ce programme déterminera les cadres d'emplois ouverts aux recrutements professionnalisés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement (article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

Le programme pluriannuel pourra également mentionner les prévisions sur 4 ans de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

1ère étape : Immédiatement

- Recenser les agents éligibles au dispositif de titularisation

2ème étape : A compter de la publication des décrets d'application

- A partir du recensement effectué, établir un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation

+

- Établir un programme pluriannuel :
 - en fonction des besoins de la collectivité,
 - cadres d'emplois ouverts aux recrutements professionnalisés,
- nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif

3ème étape : Dans les trois mois suivant la parution des décrets d'application

Présenter le rapport et le programme pluriannuel au comité technique compétent
Avis du comité technique

4ème étape

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité puis

5ème étape

Mise en œuvre du programme pluriannuel par décisions de l'autorité territoriale

2.4.2 – L'organisation de voies d'accès professionnalisées

Pour la mise en œuvre du programme pluriannuel, la loi prévoit l'organisation de trois voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire (nomination stagiaire) différentes pendant une durée de quatre ans à compter du 13/03/2012 :

- les sélections professionnelles qui nécessiteront la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle,
- les concours réservés,
- les recrutements réservés sans concours pour l'accès aux grades de la catégorie C en échelle 3 (adjoint administratif de 2ème classe, adjoint technique de 2ème classe, agent social de 2ème classe, ...).

(Cf. article 18 I. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

a) Les sélections professionnelles :

Les collectivités peuvent organiser les sélections professionnelles pour leurs propres agents ou confier cette organisation, par convention, au centre de gestion de leur ressort géographique. Dans tous les cas, la sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle.

Cf. tableau récapitulatif ci-dessous

Lorsque la collectivité organise la sélection professionnelle	Lorsque la collectivité confie l'organisation du recrutement au Centre de Gestion
La composition de la commission d'évaluation professionnelle	
<ul style="list-style-type: none"> - L'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne - Une personnalité qualifiée (président de la commission) désignée par le président du centre de gestion - Un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité remplissant cette condition) <p>N.B. : La personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le président du centre de gestion (président de la commission) ou la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi - Une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion - Un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité remplissant cette condition) <p>N.B. : La personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement</p>
Le rôle de la commission d'évaluation professionnelle	
<p>La commission 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 donne accès.</p> <p>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, la liste des agents aptes à être intégrés.</p>	
La nomination de l'agent	
<p>L'agent est nommé fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale. Un décret d'application viendra préciser les conditions de nomination et de classement des agents déclarés aptes.</p>	

Cf. articles 16, 19 et 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

b) Les concours réservés :

Les concours réservés donnent lieu à l'établissement de listes d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury.

La durée d'application de cette procédure dérogatoire fixée à 4 ans à compter du 13 mars 2012 ne fait pas obstacle à la durée de validité de 3 ans de la liste d'aptitude en application de l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Cf. article 18 V. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

c) Les recrutements réservés sans concours :

Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours (grade en échelle 3) sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

Ces agents n'ont pas à être auditionnés par la commission d'évaluation professionnelle créée pour procéder à la sélection professionnelle.

2.4.3 – L'adéquation entre les fonctions exercées par l'agent non titulaire et les missions de son cadre d'emplois d'accueil

Ces trois modes de recrutement temporaires sont basés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

Les agents non titulaires en contrat à durée déterminée (C.D.D.) au 31 mars 2011 remplissant les conditions d'ancienneté de services pour prétendre au dispositif de titularisation ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont

les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles.

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à 4 ans auprès de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public, l'ancienneté s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

Lorsque cette ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 années.

Les agents non titulaires en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au 31 mars 2011 remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

L'autorité territoriale s'assure que l'agent candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions, déterminées par le statut particulier, correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions exercées par l'agent

Cf. article 18 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012

ANNEXE 1

TABLEAU PRESENTANT LES CONDITIONS REQUISES POUR BENEFICIER DU PLAN DE RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE *1ère étape : La transformation de plein droit du C.D.D. en cours en C.D.I.*

	Références juridiques de la loi n° 2012-347	Transformation de plein droit des CDD en cours en CDI
Date d'application	art. 21	Application immédiate au 13/03/2012 (publication de la loi)
Bénéficiaires	art. 21	Les non titulaires en CDD recrutés en vertu de l'article 3 de la loi 84-53 du 26/01/1984 quelle que soit la durée hebdomadaire de travail : · remplacement momentané d'agent, · vacance d'un emploi, · besoin saisonnier ou occasionnel, · emploi permanent
Exclus	art. 21	- Collaborateurs de cabinet - Collaborateurs de groupe d'élus - Emplois fonctionnels - Assistantes maternelles - agents recrutés dans le cadre de reprises de services (municipalisation – passage du privé au public)
Conditions d'ancienneté à remplir au 13/03/2012	art. 21	- Etre en fonction (ou bénéficié de l'un des congés prévus par le décret 88-145 du 15/02/1988) auprès du même employeur depuis au moins 6 ans entre le 13/03/2004 et le 12/03/2012. Pour les agents âgés de 55 ans au moins au 13/03/2012 : Transformation automatique de leur contrat en CDI si au moins 3 ans de services auprès de leur employeur entre le 13/03/2008 et le 12/03/2012. Les services effectués auprès de la collectivité concernée dans le cadre d'une mise à disposition par le Centre de Gestion doivent être pris en compte.
Mode de décompte de l'ancienneté de services	art. 21	La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein. Les services accomplis dans les fonctions de collaborateur de groupe d'élus, de collaborateur de cabinet ou sur des emplois fonctionnels n'entrent pas dans le calcul de la durée de services effectifs. Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public local conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

**TABLEAU PRESENTANT LES CONDITIONS REQUISES POUR BENEFICIER DU PLAN DE RESORPTION
DE L'EMPLOI PRECAIRE
2ème étape : Le dispositif de titularisation**

Références juridiques de la loi n° 2012-347	DISPOSITIF DE TITULARISATION (nomination en qualité de stagiaire)				
Art. 18	<p style="text-align: center;">3 possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - après sélections professionnelles - après concours réservés - après recrutements réservés sans concours (grades C en échelle 3) 				
Art. 3	Application à compter du 13/03/2012 pour une durée de 4 ans (décrets d'application nécessaires (*))				
	BENEFICIAIRES				
Art. 14 Art. 15 II	<p>Les CDI au 13/03/2012 sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,</p> <p>Exclus - Les CDI sur un emploi à temps non complet < 50% d'un temps complet</p>	<p>- Les CDD bénéficiant, au 13/03/2012, de la transformation de leur contrat en CDI (1ère étape – tableau ci-dessus) sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,</p> <p>Exclus - Les CDD bénéficiant d'un CDI sur un emploi à temps non complet < 50% d'un temps complet</p>	<p>- Les CDD recrutés sur un emploi permanent pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50% et être en fonction au 31/03/2011 (ou bénéficiant de l'un des congés prévus par le décret 88-145 du 15/02/1988) et remplir des conditions d'ancienneté (Cf. ci-dessous).</p> <p>Exclus - Collaborateurs de cabinet, Assistantes maternelles, - Collaborateurs de groupe d'élus - Emplois de direction (emplois fonctionnels) - Non titulaires en CDD sur un emploi non permanent - Non titulaires en CDD sur un emploi permanent à temps non complet < 50% d'un temps complet</p>		
Art. 15 I			<p style="text-align: center;">CONDITIONS D'ANCIENNETE</p> <p>Justifier d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis auprès de la collectivité employeur :</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>- soit 4 années en ETP(**) entre le 31/03/2005 et le 30/03/2011,</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>- soit 4 années en ETP à la date de clôture des inscriptions au recrutement dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011 (soit au plus tard le 13/03/2016).</p> </td> </tr> </table>	<p>- soit 4 années en ETP(**) entre le 31/03/2005 et le 30/03/2011,</p>	<p>- soit 4 années en ETP à la date de clôture des inscriptions au recrutement dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011 (soit au plus tard le 13/03/2016).</p>
<p>- soit 4 années en ETP(**) entre le 31/03/2005 et le 30/03/2011,</p>	<p>- soit 4 années en ETP à la date de clôture des inscriptions au recrutement dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011 (soit au plus tard le 13/03/2016).</p>				
Art. 15			<p style="text-align: center;">MODE DE DECOMPTE DE L'ANCIENNETE DE SERVICES</p> <p>Les services accomplis à temps partiel ou TNC ≥ 50% sont assimilés à des services à temps complet. Les services < 50% sont assimilés aux ¾ du temps complet. Les services accomplis dans les fonctions de collaborateur de groupe d'élus, de collaborateur de cabinet ou sur des emplois fonctionnels n'entrent pas dans le calcul de la durée de services effectifs. Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public local conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.</p>		

(*) Les décrets d'application préciseront les cadres d'emplois et grades de la FPT accessibles par ce dispositif, les modalités permettant de définir, pour chaque agent candidat, le ou les cadres d'emplois qui lui sont accessibles, le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade ainsi que les conditions de nomination et de classement des agents déclarés aptes.

(**) ETP : équivalent temps plein

ANNEXE 2

PROJET DE DELIBERATION

A adapter à chaque collectivité

OBJET : 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

Avenants au contrat d'engagement – Transformation en CDI

Monsieur le Maire (Président) expose au (organe délibérant) que la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 impose la « CDIisation » des agents non titulaires employés par la collectivité lorsque la durée de leurs services publics effectifs effectués au sein de la collectivité ou mis à disposition par le Centre de Gestion est :

- ✓ au moins égale à 6 ans au cours des 8 dernières années,
- ✓ au moins égale à 3 ans au cours des 4 dernières années lorsque l'agent a au moins 55 ans.

Ainsi, il demande au (organe délibérant), de l'autoriser à modifier les contrats en cours des emplois suivants :

- ✓, exerçant les fonctions de à raison de/35^{ème} ;
- ✓ ;

afin de transformer ces contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée à compter du 13 mars 2012.

Il demande également de modifier le tableau des effectifs afin de créer les postes correspondants à compter de cette même date :

- ✓, exerçant les fonctions de à raison de/35^{ème} ;
- ✓ ;

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du (organe délibérant) acceptent ces propositions et autorisent le maire (président) à signer un avenant au contrat de travail des agents concernés et de créer les postes correspondant au tableau des effectifs à compter du 13 mars 2012.

ANNEXE 3

AVENANT TRANSFORMANT UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE EN UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 21 DE LA LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) ; et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

Et

M (nom, prénom),
..... "le co-contractant".

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3,

Vu la loi n° 2012-347 en date 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 territoriale, art. 21,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le contrat en cours en date du établi entre.....
(dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) et M..... (nom, prénom),
..... "le co-contractant".

Considérant que M (nom, prénom),
..... "le co-contractant" remplit les conditions énoncées à l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 susvisée,

A compter du 13 mars 2012, le contrat de M..... (nom, prénom), "le co-contractant" est transformé en contrat à durée indéterminée aux conditions fixées par le contrat en cours.

Les litiges nés de l'exécution du présent avenant relèvent de la compétence du tribunal administratif de Poitiers dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait en double exemplaire

à....., le.....
signatures

Le Maire (ou le Président), le co-contractant

Ampliation adressée au :

- Préfecture
- Comptable de la collectivité
- Président du Centre de Gestion