



Ministère des affaires sociales et de la santé
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE
DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE**

ANNEE 2014

MERCREDI 30 AVRIL 2014

13 h 00 à 16 h 00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 3 heures – coefficient 1

Elle consiste, à partir d'un dossier à caractère administratif, en la résolution d'un cas pratique assorti de plusieurs questions destinées à mettre le candidat en situation de travail. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder vingt pages. L'épreuve est anonyme.

SUJET A TRAITER :

Affecté dans une direction régionale en qualité de gestionnaire ressources humaines, votre chef de service vous demande de rédiger une note concernant la 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 (Loi « Sauvadet »).

Dans une première partie, vous présenterez les objectifs de cette loi.

Dans une seconde partie, vous indiquerez les mesures prévues pour lutter contre la précarité de l'emploi dans la fonction publique de l'Etat.

Après avoir rédigé cette note, vous répondrez aux questions suivantes :

- 1 – Quel est l'impact de la loi « Sauvadet » sur les employeurs publics ?
- 2 – Quelles sont les mesures prévues pour améliorer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la haute fonction publique ?

IMPORTANT : dès la remise des sujets, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages

DOCUMENTS JOINTS

	Pages
<u>Document 1 :</u> Discours de Monsieur François Sauvadet, Ministre de la Fonction publique - Sénat le 25 janvier 2012.....	1 à 9
<u>Document 2 :</u> Exposé des motifs du 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 – Sénat le 7 septembre 2011.....	10 à 12
<u>Document 3 :</u> Extrait de la 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 (articles 1 à 8).....	13 à 16
<u>Document 4 :</u> Extrait de l'étude d'impact du projet de loi du 12 mars 2012.....	17 à 19
<u>Document 5 :</u> Portail de la fonction publique du 15 mars 2012. « La loi pour lutter contre la précarité et les discriminations dans la fonction publique est publiée ».....	20

(5 documents, 20 pages au total)



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

François SAUVADET

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Discussion générale du 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 mesures relatives à la fonction publique

Discours de M. François Sauvadet, Ministre de la Fonction publique

Sénat, 25 janvier 2012

Seul le prononcé fait foi

Monsieur le Président,

Monsieur le Président de la Commission des Lois,

Madame le rapporteur,

Mesdames et Messieurs les sénateurs,

Le projet de loi que j'ai l'honneur de présenter aujourd'hui devant votre assemblée est le prolongement d'un accord syndical qui vise à lutter contre la précarité dans la Fonction publique.

Une forme de précarité qui est d'ailleurs souvent méconnue de nos concitoyens mais qui est d'autant plus inacceptable qu'elle prend racine au cœur même de la République, c'est-à-dire dans nos services publics, dans nos administrations, dans nos collectivités et dans nos hôpitaux.

Cette précarité frappe aujourd'hui plusieurs dizaines de milliers d'agents contractuels de la Fonction publique, employés avec des CDD renouvelés depuis des années sur des emplois correspondant pourtant à des besoins permanents du service public, le plus souvent sans aucune garantie pour leur avenir.

Ce projet de loi entend remédier durablement à cette situation, qui d'ailleurs n'est pas nouvelle.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

François SAUVADET

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis 1946, il y a eu 16 plans de titularisations, le dernier remontant à 2001. L'objectif est donc de mettre un terme durable à cette situation.

Mais avant d'entrer dans le détail des mesures je veux redire très clairement que tous les agents contractuels de la Fonction publique ne sont pas confrontés à des situations de précarité et nous devons, demain comme hier, avoir la possibilité de recourir à des agents contractuels pour répondre à des besoins temporaires, des surcharges de travail ponctuelles, des vacances d'emplois, des remplacements d'agents absents ou encore à des besoins spécifiques.

En revanche, on ne peut accepter une situation qui conduit des personnes à rester en CDD, depuis parfois plus d'une dizaine d'années.

C'est le sens, Mesdames et Messieurs les sénateurs, des engagements pris en janvier 2010, par le Président de la République, des engagements réaffirmés voici à peine quelques jours à Lille lors de ses vœux à la Fonction publique. L'Etat ne peut s'exonérer, lorsqu'il est employeur, des règles qu'il veut faire respecter aux autres. L'Etat se doit d'être exemplaire, et dans une période de crise telle que celle que nous traversons, il lui appartient en réalité de montrer la voie.

Nous avons demandé des efforts aux fonctionnaires, des efforts réels, ils ont eu à faire face à des mutations profondes. Parce que la société change, évolue. Et nous nous devons de leur adresser un signal fort de justice et d'équité.

C'est aussi l'occasion de rappeler notre attachement aux principes fondateurs de la Fonction publique. Une fonction publique qui s'est bâtie sur un principe énoncé dès 1789, par le 6^{ème} article de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen, celui de l'égal accès de tous les citoyens aux différents emplois publics, *et ce sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents*, pour en citer le texte même. Repris à la Libération dans le statut de 1946, ce principe impose que les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la Fonction publique hospitalière, soient occupés par des



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

François SAUVADET

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

3

fonctionnaires. Ce principe, c'est une garantie offerte à tous les citoyens, pour l'accès à la Fonction publique et aux emplois publics, mais aussi pour la neutralité et l'impartialité des services de l'Etat et de l'ensemble des collectivités publiques.

C'est également, et je veux le souligner, une spécificité du modèle français de service public à laquelle tous ici nous sommes attachés.

Ce principe fondamental n'a pas pour autant été d'application absolue. Le législateur a ainsi, dès 1946, ouvert aux employeurs publics la possibilité d'y déroger pour recourir à des agents contractuels n'ayant donc pas le statut de fonctionnaires, qu'il s'agisse de répondre à des besoins temporaires ou certains besoins permanents du service public, pour assurer précisément la continuité du service. Les cas où il était possible de recourir au contrat étaient alors limités, et la place de l'emploi non titulaire dans nos services publics ne devait être que résiduelle et n'être au fond qu'une exception dans le fonctionnement quotidien de nos administrations.

Ce qu'on constate c'est que la place de l'emploi non-titulaire, la place de ces agents contractuels au sein de nos administrations n'a eu de cesse de s'accroître au fil des années. Malgré une quinzaine de plans de titularisations, ces agents non-titulaires sont aujourd'hui près de 900 000, soit un peu moins de 17 % de l'ensemble des effectifs de la Fonction publique.

Sur ces 900 000, 100 000 sont sur des CDD renouvelés depuis des années.

Dès 2010, le Gouvernement a engagé, sur cette question des emplois précaires, une négociation avec les partenaires sociaux.

Au cours de ces négociations, nous avons recherché avec les organisations syndicales une ligne de partage pour faire coïncider respect du statut de la Fonction publique et lutte contre la précarité. Ce n'était pas un exercice facile, votre rapport, Madame TASCA, en témoigne, mais le souci du compromis et la volonté d'avancer nous ont permis de conduire une



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

François SAUVADET

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

4

négociation exemplaire, qui s'est inscrite pleinement dans le nouveau cadre du dialogue social dans la Fonction publique depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 juillet 2010.

Nous avons partagé une volonté, celle d'apporter des réponses très concrètes à ces situations sans conduire à une remise en cause du statut.

Ce cycle de négociation s'est finalement conclu par un protocole d'accord le 31 mars dernier. Ce texte a été signé par 6 organisations syndicales représentatives sur 8 et je voudrai, devant vous, Mesdames et Messieurs les sénateurs, saluer une nouvelle fois l'esprit de responsabilité dont ces organisations ont fait preuve tout au long de ces discussions.

Cela ne signifie pas bien sûr que nous soyons d'accord sur tout, mais lorsqu'un accord propose des avancées satisfaisantes pour chacun, il importe de le reconnaître et de s'engager. Je veux rappeler que cet accord constitue, Mesdames et Messieurs les sénateurs, le quatrième conclu depuis 2007 entre le Gouvernement et les organisations syndicales.

Il nous appartient désormais de le traduire dans la loi de la République.

En clair, l'administration sera tenue d'accorder un CDI aux agents en CDD, dès lors qu'ils auront exercé pendant une durée minimale de 6 ans sur les 8 dernières années. Cette mesure pourrait concerner 100 000 personnes.

Par ailleurs, nous allons ouvrir aux agents contractuels des voies d'accès spécifiques à l'emploi titulaire pendant une durée de quatre ans à compter de la publication de la loi, ce qui permettra de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle. Ces voies spécifiques pourront être ouvertes aux contractuels en CDI et aux agents en CDD ayant eu une durée de service totale de quatre ans sur une période de six années consécutives sur un emploi répondant à un besoin permanent.



Liberté - Égalité - Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
François SAUVADET
MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Je vous proposerai, par amendement, d'étendre le bénéfice de cette disposition aux agents qui, à l'instar des professeurs contractuels de l'Education nationale, sont recrutés par contrats à durée déterminée de 10 mois sur 12 consécutifs.

Cela permettra de régler la situation des agents aujourd'hui en situation de précarité.

Mais la grande nouveauté du texte, c'est que le mécanisme du passage de CDD en CDI aura à l'avenir un caractère automatique : quelle que soit la catégorie dont il relève, tout agent en CDD occupant depuis 6 ans un emploi répondant à un besoin permanent de son service se verra dorénavant proposer un CDI.

Parallèlement, le Gouvernement a souhaité aussi clarifier les conditions de recours à des agents contractuels. Les procédures de recrutement seront davantage formalisées et la durée maximale des contrats pour besoin temporaire sera harmonisée.

Enfin, le Gouvernement entend, par voie réglementaire, améliorer également les droits et la situation de l'ensemble des agents contractuels. Ceux-ci auront désormais accès aux dispositifs de formation professionnelle. Nous souhaitons aussi que ceux qui sont recrutés sur des besoins permanents puissent bénéficier d'un entretien professionnel annuel. Conformément à l'esprit de la loi du 5 juillet 2010 *portant rénovation du dialogue social dans la Fonction publique*, les agents contractuels bénéficieront désormais d'une garantie de représentation au sein de nos différentes instances de concertation.

D'ailleurs cette garantie a été pour la première fois mis en pratique lors des élections professionnelles du 20 octobre dernier, où, pour la première fois, les agents non-titulaires ont participé à ce grand rendez-vous de notre démocratie sociale.

J'ai par ailleurs pris bonne note de l'avancée que constitue la proposition de MM. Vial et Portelli, adoptée en Commission et tendant à créer des commissions consultatives paritaires pour traiter spécifiquement les situations individuelles des contractuels. Cela correspond à une volonté partagée.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

François SAUVADET

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

6

Telles sont, Mesdames et Messieurs les sénateurs, les grandes lignes de cet accord. Conformément aux engagements que le Gouvernement a pris en direction des organisations signataires, je souhaite que nos débats ne conduisent pas à dénaturer le contenu de cet accord, c'est un souci que nous avons en partage, Madame le rapporteur.

J'en viens à présent aux autres questions traitées par ce projet de loi et d'abord à la question de la lutte contre les discriminations. Ma conviction, Mesdames et Messieurs, c'est que la Fonction publique se doit d'être à l'image de la population qu'elle sert, elle doit être exemplaire dans la lutte contre les discriminations. Cela vaut pour les discriminations liées à l'origine sociale ou géographique. Cela vaut pour l'insertion des personnes en situation de handicap, et nous avons beaucoup progressé au cours des dernières années. Cela vaut aussi pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

En l'état, le projet de loi complète la loi du 13 juillet 1983. Il prévoit une communication au futur conseil commun de la Fonction publique, que j'installerai dans les tout prochains jours, de rapports faisant état à la fois des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Une négociation est actuellement en cours avec les organisations syndicales sur la question de l'égalité professionnelle femmes – hommes et devrait m'amener à présenter des amendements devant l'Assemblée nationale. Je le ferai bien entendu, c'est un engagement que je prends, en étroite liaison avec votre rapporteur.

Je veux également évoquer les modifications que ce projet apporte à la loi du 3 août 2009, *relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique*. C'est là un sujet qui me tient particulièrement à cœur car il importe à mes yeux que nous donnions à chaque agent de la Fonction publique la possibilité de construire son parcours professionnel, sur la base de ses compétences, et qu'il puisse bénéficier d'une carrière conforme à ses attentes et à celles aussi du service public. Les dispositions introduites par ce texte permettront ainsi de faciliter les mobilités au sein de chaque Fonction publique mais aussi entre elles.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
François SAUVADET
MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

S'agissant du chapitre sur les juridictions administratives et financières, j'ai noté une vraie inflation de cette partie, passée de 6 à 15 articles dans le texte de la commission, avec 8 nouveaux amendements qui ont été déposés.

Je ne souhaite pas que ce sujet, par l'importance qu'il tend à prendre dans ce projet de loi nous fasse perdre de vue sa finalité première, celle de lutter contre la précarité.

Bien évidemment, ces juridictions doivent évoluer. Nombre des dispositions qui sont dans le texte ont sans doute leur utilité mais ne nous trompons pas d'objectif, sachons faire aboutir ce qui peut être consensuel entre nous et remettre à d'autres occasions ce qui l'est moins.

Je veux enfin aborder trois sujets.

D'abord la question de la nouvelle procédure d'affectation des élèves de l'Ecole nationale d'Administration que je souhaite voir évoluer. J'ai observé qu'il y avait des positions très tranchées, je ne me désespère pas de parvenir à une convergence. J'ai réuni hier soir une commission pour rapprocher les points de vue, en présence du Président SUEUR et de Madame TASCA. Nous avons encore deux réunions prévues sur le sujet et nous aurons l'occasion d'y revenir.

Le deuxième sujet a trait aux droits et moyens syndicaux. J'ai souhaité que nous puissions sécuriser les moyens mis à disposition du dialogue social. Nous sommes parvenus à un relevé de conclusions le 29 septembre dernier, qui fixe le principe « à périmètre constant moyens constants » et qui fixe également le principe d'une véritable transparence sur la mise à disposition et l'utilisation de ces moyens, des moyens dont les règles d'attribution n'avaient pas été revues depuis près de trente ans.

Cette réforme, à laquelle je tenais tout particulièrement, sera appliquée par voie réglementaire dans la Fonction publique d'Etat et dans la Fonction publique hospitalière et nécessite une



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

François SAUVADET

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

8

intervention législative qui vous sera proposée aujourd'hui en ce qui concerne la Fonction publique territoriale.

C'est une étape très importante de la rénovation du dialogue social qui a été engagée en application des Accords de Bercy de juin 2008 et de la loi du 5 juillet 2010.

Enfin, et en lien avec mon collègue Philippe RICHERT, je vous présenterai plusieurs dispositions concernant la réforme de l'encadrement supérieur de la Fonction publique territoriale, des dispositions qui sont là encore très attendues.

Cela fait deux ans que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a formulé, sous la responsabilité de son nouveau Président, Philippe LAURENT des propositions de revalorisation de l'encadrement supérieur dans un rapport intitulé «Quels cadres dirigeants pour relever les défis de la République décentralisée ?».

Sur ce dossier, notre objectif est double :

- Assurer une transposition harmonieuse de la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale telle qu'elle a été mise en œuvre dans la fonction publique de l'Etat
- Et garantir la cohérence d'ensemble des carrières et des emplois dans la fonction publique territoriale.

Une modernisation similaire est également en cours et interviendra par voie réglementaire dans la Fonction publique hospitalière.

En conclusion, je voudrai, Mesdames et Messieurs les Sénateurs, vous redire que le texte que nous examinons aujourd'hui est bien de responsabilité et de justice sociale. Il s'agit pour l'Etat et l'ensemble des collectivités publiques de France, d'assumer un devoir d'exemplarité qui doit inspirer tous les employeurs publics.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

François SAUVADET
MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

9

Je tiens vraiment à saluer le caractère consensuel de l'examen de ce texte par votre commission des Lois. Je souhaite vraiment que cet état d'esprit se poursuive en séance, en tout cas j'y suis prêt, afin que nous puissions adopter ce projet de loi, car je le redis, ce texte est attendu par l'ensemble de ceux qui, fonctionnaires ou non, ont fait le choix de servir leurs concitoyens, le choix de servir l'intérêt général au sein du service public.

Il est de notre devoir d'y répondre.

Je vous remercie,

DOCUMENT n°2

° 784

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2010-2011

Enregistré à la Présidence du Sénat le 7 septembre 2011

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,

PRÉSENTÉ

au nom de M. François FILLON,
Premier ministre

Par M. François SAUVADET,
ministre de la fonction publique

(Envoyé à la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

...

TITRE I^{ER}. - DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE**CHAPITRE I^{ER}. - DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS****Articles 1^{er} à 6**

La mesure vise à 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 concernés par ce dispositif les agents recrutés pour occuper un emploi permanent de l'administration en application de l'article 4, du premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, ou en application du I de l'article 34 de la loi n° 2000 -321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ainsi que les agents qui rempliront les conditions pour bénéficier d'un contrat à

durée indéterminée à la date de publication de la future loi, en application de l'article 7 de la présente loi.

Pour être éligibles au dispositif, 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 ce dernier cas, les agents doivent en outre justifier, auprès du département ministériel ou de l'établissement public dans lequel ils exercent leurs fonctions à cette date, d'une ancienneté de services d'au moins quatre années à la date de clôture des inscriptions à la sélection organisée, dont deux au moins doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011, date de signature du protocole d'accord.

Il s'agit ainsi de permettre aux agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011, ne justifiant pas à cette date de la durée d'ancienneté requise, de parfaire leur ancienneté pendant toute la durée du dispositif, qui a été fixée à quatre ans. Cependant, la condition supplémentaire d'une ancienneté de deux ans au moins accomplis au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011 permettra de s'assurer, compte tenu de la durée du dispositif, que cette mesure ne s'appliquera qu'à des contractuels anciennement recrutés et non aux agents recrutés après la signature de l'accord : pour ces agents en effet, la sécurisation des parcours professionnels sera garantie par d'autres voies (redéfinition des conditions d'accès au CDI au terme d'une durée d'emploi de six ans, possibilité pour les agents titulaires d'un CDI d'être recrutés directement en CDI à l'occasion d'une mobilité dans la fonction publique de l'État, etc.).

Les agents recrutés pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet pourront bénéficier de cette mesure, sous réserve que leur contrat en cours à la date de publication de la loi prévoit 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 d'État.

Ces articles sécurisent par ailleurs la situation des agents en fonction entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 qui rempliraient les conditions d'éligibilité prévues par la loi 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.

S'agissant des modalités mêmes d'accès à l'emploi titulaire définies à l'article 4, sont principalement prévus des examens professionnalisés. Des concours réservés pourront être organisés lorsque cela se justifie au regard des conditions de recrutement des corps, notamment dans la catégorie A. Par ailleurs, pour les corps qui recrutent aujourd'hui sans concours, notamment pour l'accès au premier grade de la catégorie C,

des recrutements réservés sans concours sont prévus. Dans tous les cas, ces recrutements seront fondés notamment sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle afin de donner toutes leurs chances aux agents qui capitalisent une expérience et un solide bagage professionnel. En conséquence, aucune condition de diplôme ne sera exigée pour l'accès à ces modes de sélection, hormis le cas des professions réglementées.

Articles 7 et 8

Ces articles offrent à certains agents en fonction à la date de publication de la loi la garantie de se voir proposer par le département ministériel ou l'établissement public qui les emploie un contrat à durée indéterminée.

Ces dispositions permettent, en complément de la mesure d'accès à l'emploi titulaire, de sécuriser la situation des agents qui ne pourraient pas avoir accès au dispositif de titularisation du fait de conditions d'emploi particulières (agents ne remplissant pas les conditions de nationalité ...) ou ne souhaiteraient pas y accéder.

Elles s'adressent par ailleurs à un champ plus large d'agents contractuels, dès lors que sont concernés par ce dispositif les agents recrutés par les administrations et établissements publics de l'État sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3, de l'article 4 et de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, c'est-à-dire y compris les agents recrutés pour pourvoir des besoins temporaires.

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 cinquante-cinq ans à la date de publication de la loi.

L'ancienneté pourra avoir été acquise de manière discontinue : cette mesure permettra ainsi aux agents qui n'ont pu voir leur CDD reconduit en CDI en application de la loi du 26 juillet 2005 précitée, du fait d'une interruption de leur période d'emploi ou d'un changement significatif de fonctions, d'accéder au CDI.

Dès la publication de la loi, l'administration est tenue de proposer à l'agent qui remplit les conditions un nouveau contrat, pour une durée indéterminée. 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 à l'affecter sur un besoin permanent.

EXTRAIT

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 (1)

NOR: MFPF1116839L

Version consolidée au 14 mars 2012

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

- TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE
- Chapitre Ier : Dispositions relatives aux agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics

Article 1

Par dérogation à l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat dont les statuts particuliers prévoient un recrutement par la voie externe peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, dans les conditions définies par le présent chapitre et précisées par des décrets en Conseil d'Etat, pendant une durée de quatre ans à compter de la date de publication de la présente loi.

Article 2

I. — L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er est réservé aux agents occupant, à la date du 31 mars 2011, en qualité d'agent contractuel de droit public et pour répondre à un besoin permanent de l'Etat, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement :

1° L'un des emplois mentionnés aux 1° et 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;

2° Un emploi impliquant un service à temps incomplet conformément au premier alinéa de l'article 6 de la même loi, à la condition que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 % d'un temps complet ;

3° Ou un emploi régi par le 1 de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, à la condition, pour les agents employés à temps incomplet, que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 % d'un temps complet.

II. — L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er de la présente loi est en outre ouvert aux agents occupant, à la date du 31 mars 2011, en qualité d'agent contractuel de droit public de l'Etat, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement, un emploi mentionné au dernier alinéa de l'article 3 ou au second alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction antérieure à la date de publication de la présente loi, à temps complet ou incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet, et justifiant d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein au cours des cinq années

précédant le 31 mars 2011.

Les trois premiers alinéas du I de l'article 4 de la présente loi ne leur sont pas applicables.

III. — Les agents employés dans les conditions prévues aux I et II du présent article doivent, au 31 mars 2011, être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret pris en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

Toutefois, les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique prévu à l'article 1er de la présente loi, dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs définie respectivement au II du présent article ou à l'article 4 de la présente loi.

IV. — Le présent article ne peut bénéficier aux agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Article 3

L'accès à la fonction publique prévu à l'article 1er est également ouvert, dans les conditions prévues au présent chapitre, aux agents occupant, à la date du 31 mars 2011, un emploi d'un établissement public ou d'une institution administrative figurant sur les listes annexées aux décrets mentionnés aux 2° et 3° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée et dont l'inscription sur ces listes est supprimée au cours de la durée de quatre années prévue à l'article 1er de la présente loi.

Article 4

I. — Le bénéfice de l'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er est subordonné, pour les agents titulaires d'un contrat à durée déterminée, à une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

1° Soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ;

2° Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès du département ministériel, de l'autorité publique ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou, dans le cas prévu au second alinéa du III de l'article 2 de la présente loi, qui l'a employé entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Pour l'appréciation de l'ancienneté prévue aux alinéas précédents, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis selon une quotité inférieure à ce taux sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Par dérogation au cinquième alinéa du présent I, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, ou entre deux des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Le bénéfice de cette ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels, autorités publiques ou personnes morales distincts, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Les services accomplis dans les emplois relevant des 1° à 6° de l'article 3 ou de l'article 5 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée et dans les emplois régis par une disposition législative faisant exception au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée ainsi que ceux accomplis dans le cadre d'une formation doctorale n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté prévue aux deux premiers alinéas du présent I.

II. — Peuvent également bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er les agents remplissant à la date de publication de la présente loi les conditions d'accès à un contrat à durée indéterminée en application de l'article 8, sous réserve, pour les agents employés à temps incomplet, d'exercer à cette même date leurs fonctions pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Article 5

L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er est organisé selon :

1° Des examens professionnalisés réservés ;

2° Des concours réservés ;

3° Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier gradé des corps de catégorie C accessibles sans concours.

Ces recrutements sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat.

A l'issue des examens et concours mentionnés aux 1° et 2°, les jurys établissent, par ordre de mérite, la liste des candidats déclarés aptes.

Les deuxième à cinquième alinéas de l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont applicables aux concours et examens organisés en application du présent article, même si leur application conduit à dépasser le délai défini à l'article 1er de la présente loi.

Article 6

I. — Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions fixées aux articles 2 à 5 de la présente loi ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique, telle que définie au dernier alinéa de l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles. L'ancienneté de quatre ans s'apprécie dans les conditions fixées aux cinquième et sixième alinéas du I de l'article 4 de la présente loi.

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

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années déterminée selon les modalités prévues respectivement aux deux premiers alinéas du présent I.

II. — Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions fixées aux articles 2 et 5 de la présente loi ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique, telle que définie au dernier alinéa de l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

III. — Les conditions de nomination des agents déclarés aptes sont celles prévues par les statuts particuliers des corps d'accueil. La titularisation ne peut être prononcée que sous réserve du respect par l'agent des dispositions législatives et réglementaires régissant le cumul d'activités des agents publics. Les agents sont classés dans les corps d'accueil dans les conditions prévues par les statuts particuliers pour les agents contractuels de droit public.

Article 7

Les décrets en Conseil d'Etat mentionnés à l'article 1er déterminent, en fonction des besoins du service et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les corps auxquels les agents contractuels peuvent accéder et les modalités selon lesquelles sont définis, pour chaque agent candidat, le ou les corps qui lui sont accessibles. Ils fixent le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque corps.

Des arrêtés ministériels fixent le nombre des emplois ouverts, dans les corps intéressés, en vue des recrutements prévus au même article 1er.

Article 8

A la date de publication de la présente loi, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposée à l'agent contractuel, employé par l'Etat, l'un de ses établissements publics ou un établissement public local d'enseignement sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 ou des articles 4 ou 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la présente loi, qui se trouve en fonction ou bénéficie d'un congé prévu par le décret pris en application de l'article 7 de la même loi.

Le droit défini au premier alinéa du présent article est subordonné à une durée de services publics effectifs, accomplis auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de la présente loi.

Toutefois, pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à cette même date, la durée requise est réduite à trois années au moins de services publics effectifs accomplis au cours des quatre années précédant la même date de publication.

Le septième alinéa du I de l'article 4 de la présente loi est applicable pour l'appréciation de l'ancienneté prévue aux deuxième et troisième alinéas du présent article.

Le présent article ne s'applique pas aux agents occupant soit un emploi relevant des 1° à 6° de l'article 3 ou de l'article 5 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, soit un emploi régi par une disposition législative faisant exception au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. Les services accomplis dans ces emplois n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté mentionnée aux deuxième et troisième alinéas du présent article. Il ne s'applique pas non plus aux agents recrutés par contrat dans le cadre d'une formation doctorale.

.../...

Extrait de l'étude d'impact du projet de Loi du 12 mars 2012

1. Impact positif sur le fonctionnement des administrations et l'exercice de leurs missions.

a) Meilleure adéquation entre la réalité des besoins et les conditions de recours aux agents contractuels prévues par la loi.

La redéfinition des conditions de recours à des agents contractuels conduira à mieux distinguer les recrutements correspondant à des besoins temporaires et ceux correspondant à des besoins permanents.

Cette distinction permettra notamment de mieux circonscrire les situations conduisant au recrutement d'un agent non titulaire et de lui faire correspondre des conditions d'emploi, de durée de contrat et de renouvellement plus adaptées à la réalité de la mission qu'il exerce.

La typologie des cas de recours sera ainsi à la fois plus lisible pour les gestionnaires et plus pertinente au regard des situations rencontrées par l'administration tout en permettant d'éviter la reconstitution de pratiques abusives dans la fonction publique.

D'une façon générale, l'encadrement du renouvellement des CDD, y compris pour les vacances temporaires d'emploi et les remplacements, conduira à circonscrire les possibilités de recours à ce type de contrats. Ce faisant, elle limitera l'évolution du nombre de contractuels dans certaines administrations qui y avaient jusqu'ici largement recours.

Cette évolution aura cependant un impact différencié pour les administrations en fonction de la composition de leurs effectifs et de leurs pratiques de recrutement. Les administrations devront tout d'abord adapter et formaliser leur doctrine d'emploi ainsi que leur gestion prévisionnelle des effectifs et des besoins.

Dans les relations avec les agents, cette clarification des motifs de recrutement est également indispensable pour donner aux agents une meilleure visibilité sur leur situation contractuelle et leurs perspectives professionnelles, dès la date de leur recrutement.

Toutefois, l'encadrement des cas de recours ne fera pas obstacle au recrutement de contractuels là où ce recours est indispensable pour assurer la continuité du service public. Ainsi, par exemple, dans la fonction publique hospitalière où près de 80 % des emplois correspondent à des professions réglementées, la possibilité de recruter des fonctionnaires sur les emplois vacants est directement liée au marché de l'emploi, et les employeurs publics sont souvent contraints, pour assurer la continuité du service public hospitalier, de faire appel à du personnel contractuel, les procédures de recrutement d'agents fonctionnaires restant parfois infructueuses eu égard au champ concurrentiel de l'hospitalisation privée et de l'exercice libéral.

b) Sécurisation des viviers de recrutement des administrations.

L'assouplissement des conditions d'accès au CDI permettra, en même temps que l'introduction du primo-recrutement en CDI dans la fonction publique de l'Etat, de fidéliser les agents contractuels en leur ouvrant des perspectives professionnelles élargies dans la fonction publique. Il s'agit là d'un enjeu décisif dans un contexte de concurrence entre employeurs publics et privés pour certaines compétences rares (médecins de prévention, certaines professions techniques,...).

S'il n'est pas possible d'évaluer précisément les choix d'option des agents dans le cadre du dispositif de titularisation, il est en revanche possible de considérer que la préférence pour la sécurité de la relation contractuelle constatée sur le marché de l'emploi jouera fortement dans le choix de certains agents d'accepter un poste de contractuel dans la fonction publique et de s'y voir renouvelé.

Ce même objectif sera également atteint par la transformation automatique en CDI des contrats des agents remplissant les conditions prévues par la loi.

2. Impact globalement neutre sur l'emploi public

Les dispositions liées à la CDIisation et à la titularisation des contractuels de la fonction publique seront globalement neutres en termes d'emploi public.

Les agents bénéficiaires étant en fonction depuis plusieurs années, leur emploi et le financement de leur rémunération sont d'ores-et-déjà, dans l'immense majorité des cas, inscrits aux budgets des employeurs publics. La titularisation et la CDIisation n'auront donc pas d'impact sur la consommation d'ETPT des ministères et donc sur le respect de leur plafond d'emploi, à l'exception, qui devrait rester marginale, des cas de titularisation d'agents employés en CDD à temps incomplet. L'exigence d'une quotité de travail de 70% vient en effet considérablement limiter cet impact potentiel.

S'agissant des opérateurs de l'Etat, certains contractuels actuellement décomptés en dehors du plafond d'emplois pourraient le cas échéant être concernés par les dispositifs de titularisation ou de CDIisation et devraient de ce fait être intégrés au sein du plafond d'emploi de l'employeur concerné.

S'agissant des dispositions propres à la titularisation, leur impact sera limité à plusieurs égards.

Le nombre d'agents éligibles sera en effet déterminé dans le cadre de chaque administration en fonction de ses besoins afin d'éviter d'éventuels effets d'aubaine pour les agents ainsi que des situations de tension budgétaire pour les collectivités. Chaque employeur public aura par ailleurs la liberté de déterminer le volume des titularisations afin de maîtriser sa soutenabilité en matière de gestion des ressources humaines. C'est ainsi que, dans la fonction publique territoriale, les dispositions relatives à la titularisation des agents contractuels seront discutées et votées au niveau local, dans le cadre du comité technique puis de l'assemblée délibérante, en fonction des besoins recensés au niveau local et des possibilités budgétaires de chaque collectivité.

Les modalités de sélection mises en œuvre (concours professionnalisés, examens professionnels ou recrutements sans concours selon les cas) permettront également aux administrations de contrôler ex ante l'impact et le volume de la mesure.

3. Impact globalement neutre sur les flux de recrutement de fonctionnaires et sur la gestion des corps ou cadres d'emploi

Pour la fonction publique d'Etat, dans la mesure où les emplois offerts à ces modes de recrutement réservés seront ouverts par transformation des emplois et des crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés, l'organisation de ces modes de recrutement ne devrait pas avoir d'incidences sur le nombre de postes ouverts au titre des autres voies de recrutements dans les corps de fonctionnaires concernés.

Par ailleurs, le Gouvernement n'exclut pas d'adapter, durant la durée du plan et si cela s'avère nécessaire au regard des flux de recrutements réservés dans les corps et cadres d'emploi concernés, les dispositions statutaires relatives à la promotion interne, afin d'ajouter les recrutements issus des voies de sélection réservées à l'assiette des recrutements destinés au calcul de la proportion de postes susceptibles d'être proposés à la promotion interne.

Enfin, dans la fonction publique de l'Etat, il pourra si nécessaire être tenu compte de l'effet de ces recrutements sur la structure démographique des corps ou cadres d'emplois concernés lors de la détermination des taux d'avancement de grade (taux promu/promouvables).

Il convient également de rappeler que les lauréats des voies de recrutement réservés seront affectés selon les modalités applicables aux lauréats des concours du droit commun de la fonction publique d'Etat. Le dispositif ne viendra donc pas obérer les perspectives de mutation des titulaires présents dans les corps d'accueil.

Les dispositions proposées n'ont donc pas d'impact sur la situation des agents titulaires des corps d'accueil ni sur la gestion de ces corps.

.../...

PORTAIL DE LA FONCTION PUBLIQUE 15/03/2012**La loi pour lutter contre la précarité et les discriminations dans la fonction publique est publiée**

La loi relative à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique a été publiée au Journal officiel du 13 mars 2012.

Le projet de loi relatif à la résorption de la précarité dans les trois fonctions publiques et à la lutte contre les discriminations faisait suite à un protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par le Gouvernement et six organisations syndicales. Présenté en Conseil des ministres du 7 septembre 2011 par le ministre de la Fonction publique, François Sauvadet, le texte a été publié au Journal officiel du 13 mars 2012.

Quelles mesures pour diminuer la précarité des agents contractuels ?

Aujourd'hui, la fonction publique compte environ 5,3 millions d'agents dont 16 % sont employés comme contractuels. Les contrats à durée déterminée, parfois renouvelés plusieurs fois, maintiennent de nombreux agents dans des situations de précarité, sans aucune visibilité sur leur avenir.

Afin d'améliorer les conditions d'emploi de ces agents, le texte prévoit qu'ils puissent accéder à un contrat à durée indéterminée après six ans de contrat dans les huit dernières années (article 8). Pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans, la durée requise est réduite à trois années de services publics effectifs accomplis au cours des quatre dernières années. Près de 100 000 personnes pourraient être concernées.

Par ailleurs, la loi permet à certains contractuels, s'ils le souhaitent, d'accéder à l'emploi titulaire, par la voie de concours professionnalisés et contingentés, ouverts pendant quatre ans. Cette mesure devrait déboucher sur 40 000 à 50 000 titularisations.

A l'avenir, les employeurs publics seront tenus de motiver le recours aux agents contractuels. Ces derniers seront mieux reconnus et leur gestion modernisée (évaluation, formation, rémunération à la performance...). Enfin leurs conditions de licenciement seront mieux encadrées et leurs droits, en cas de chômage, améliorés.

Quelles mesures pour lutter contre les discriminations ?

À la suite du rapport de la députée Françoise Guégot sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, la loi entend faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Alors qu'elles constituent 60 % des effectifs de la fonction publique, les femmes ne représentent que 10 % des hauts fonctionnaires. Pour remédier à cette situation, le texte prévoit l'instauration progressive d'un quota de 40 % de femmes, d'ici à 2018 (20 % en 2013-2014, 30 % entre 2015 et 2017), parmi les hauts fonctionnaires. Des décrets fixeront la liste des emplois concernés et les sanctions applicables en cas de non respect de ces quotas.

Enfin, la loi comporte des dispositions rendues nécessaires par l'évolution des textes en matière de mobilité, de recrutement et de dialogue social dans la fonction publique.