

2014_03_SOLIDAIRES_FP_ANT_rappel_calendrier _____	3
2014_05_SOLIDAIRES_FP_ANT_appli_loi_Sauvadet _____	5
2014_08_SOLIDAIRES_FP_ANT_decret_modificatif _____	7
2015_08_SOLIDAIRES_FP_ANT_prolong_loi_Sauvadet _____	17



Fiche pratique n° 2 / 2014

AGENTS NON TITULAIRES

Mars 2014

**Encore deux ans pour l'application de la loi
n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative, entre autres,
« à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions
d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique »**,

Cette loi prévoit certaines dispositions pour la titularisation ou la CDI-sation de certains agents non titulaires. Un processus de titularisation a été mis en place, mais pour quatre ans seulement à compter du 12 mars 2012, qui prendra donc fin dans deux ans, le 12 mars 2016.

Solidaires n'a pas signé le protocole du 31 mars 2011 qui a précédé cette loi car les conditions d'éligibilité à la titularisation y étaient très restreintes et qu'il ne prévoyait ni moyens (pas de création de postes de titulaires) ni contraintes d'application.

Et, de fait, la loi qui en découle ne crée « pas d'obligation d'ouvrir autant de postes que de candidats potentiels ». Attention donc, « remplir les conditions pour bénéficier du dispositif de titularisation » ne suffit pas pour être titularisé, il faut ensuite se présenter aux épreuves de sélection, et que le nombre de postes corresponde au nombre de candidats.

Solidaires est, du fait de sa non signature, exclue du comité de suivi organisé au niveau de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique), ce qui n'implique pas automatiquement qu'elle soit exclue des comités de suivi à d'autres niveaux. Dans tous les cas, un suivi doit également être fait au niveau des Comités Techniques.

Il est maintenant temps de faire un point sur l'avancement des processus de titularisation par rapport aux retours dans les Comités Techniques, dont les modalités sont précisées ci-dessous.

Versant FPE

Consultation des partenaires sociaux et information des personnels éligibles

La consultation des comités techniques doit s'appuyer sur un recensement précis des personnels éligibles effectué par chaque autorité de recrutement.

Les membres des comités techniques devront avoir accès à l'état des lieux des personnels éligibles (nombre d'agents concernés, nature du contrat de ces agents – CDD/CDI -, principaux services d'affectation, principaux corps concernés, etc.). Il ne peut en revanche leur être communiqué l'identité des personnels concernés.

Versant hospitalière

Un bilan annuel doit être présenté, dans chaque établissement, devant le comité technique d'établissement. Ce bilan portera, au minimum, sur les indicateurs mentionnés à l'annexe 2 de la circulaire.

Indicateurs : nombre d'agents, par catégorie et par filière professionnelle, ayant rempli, au cours de l'année n, les conditions d'éligibilité pour être titularisés ou passés en CDI, nombre de recrutements réservés organisés par corps (par concours, examens professionnalisés ou recrutement

Solidaires Fonction Publique 144 Bd de la Villette 75019 Paris 01 58 39 30 20

www.solidaires.org

sans concours), nombre de postes ouverts pour chacun de ces recrutements réservés/ nombre d'éligibles, nombre d'agents inscrits par recrutement ouvert/ nombre d'éligibles, nombre d'agents déclarés aptes par recrutement ouvert/ nombre d'inscrits, nombre d'agents mis en stage par corps et/ou par grade/ nombre de déclarés aptes, nombre d'agents titularisés par corps et/ou par grade/ nombre de mis en stage.

Versant territoriale

Modalités d'organisation des recrutements, élaboration du plan pluriannuel d'accès à l'emploi. Au 24 février 2013, les autorités territoriales doivent avoir présenté aux comités techniques compétents un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de titularisation, ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi public.

Les documents suivants sont accessibles sur le site de Solidaires

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

VERSANT ETAT

Décret N° 2012-631 du 3 mai 2012 FPE

relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Circulaire FPE du 26 juillet 2012

relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Décret n° 2013-324 du 16 avril 2013 modifiant le décret n° 2012-631 du 3 mai 2012

relatif aux conditions d'organisation des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C de la FPE.

Le décret modificatif traite plus particulièrement des conditions de stage pour les agents de catégorie C.

VERSANT Hospitalière

Décret N° 2013-121 du 6 février 2013 FPH

pris pour l'application du chapitre III du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Circulaire n° DGOS/RH4/DGCS/2013/138 du 4 avril 2013

relative à la mise en œuvre du décret n°2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

VERSANT Territoriale

Décret N° 2012-1293 du 22 novembre 2012 FPT

pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Circulaire FPT du 12 décembre 2012

relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale prévu au chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012 - 347 du 12 mars 2012 .

Solidaires FP reste vigilante car tous les employeurs ne se précipitent pas, même avec une loi minimaliste, pour titulariser les ayants droits.

Solidaires Fonction Publique 144 Bd de la Villette 75019 Paris 01 58 39 30 20

www.solidaires.org



Fiche pratique n° 3 / 2014

AGENTS NON TITULAIRES
MAI 2014

**Information sur l'application 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 »**

I - La question a été plusieurs fois posée à Solidaires, par des agents âgés d'au moins 55 ans, afin de savoir si leur CDD pouvait être transformé en CDI s'ils avaient atteint trois années d'ancienneté au cours de la période suivant la publication de la loi.

Ci-dessous, la réponse en référence au versant de l'Etat, mais qui vaut pour les versants de la territoriale et de l'hospitalière.

La loi prévoyait, dans son article 8, la transformation de plein droit du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée au 13/03/2012 pour les agents non titulaires qui remplissaient certaines conditions, à savoir :

- être recrutés sur les fondements du dernier alinéa de l'article 3, des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- être en fonction (ou bénéficiaire de l'un des congés prévus par le décret 86-83 du 17 janvier 1986) auprès du même employeur depuis au moins 6 ans entre le 13/03/2004 et le 12/03/2012.

Le troisième alinéa de l'article 8 précisait que "*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 publication de la loi*".

Malheureusement, cette dernière disposition est à prendre au sens strict : dès lors que la personne ne remplit pas cette condition, 3 ans au cours des 4 années précédant la publication de la loi, elle ne pourra pas bénéficier de la Cédésation à ce titre.

II - Pour tous les agents qui ne relèvent pas de ce cas particulier, c'est le droit commun qui s'applique. Pour pouvoir être cédé, l'intéressé devra remplir les conditions suivantes :

Art 6 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984

- être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'Etat par contrat sur le **fondement de l'article 4 (absence de corps de fonctionnaires** ou emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.) **ou de l'article 6 (temps non complet),**
- justifier **d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans** auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Rappelons que Solidaires revendique la titularisation des agents précaires plutôt que la contractualisation à durée indéterminée, mais l'état actuel du droit ne le permet pas.

C'est d'ailleurs le manque d'ambition du protocole, à l'origine de la loi du 12 mars 2012, qui a motivé la non signature de ce protocole par Solidaires FP en 2011.

**Solidaires Fonction Publique 144 Bd de la Villette 75019 Paris 01 58 39 30 20
www.solidaires.org**



**Fiche pratique n°4
AGENTS NON TITULAIRES
Fonction publique de l'Etat
AOUT 2014**

**Projet de décret modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986
relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels
examiné lors du CSFPE du 23 juillet 2014**

Ce décret est pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat :

« Le décret qui fixe les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la présente loi est pris en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la fonction publique. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents non titulaires, des règles de protection sociale équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires, sauf en ce qui concerne les régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse ».

<u>Articles du décret en cours de modification</u>	<u>Projet de décret modificatif</u>	
<p><u>Article 1-2 alinéa 3</u> Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.</p> <p>Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.</p>	<p><u>Article 1</u> Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.</p> <p>Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels. Le cas échéant, l'administration porte à la connaissance des commissions, les motifs qui empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues aux articles 17 3° et 45-5.</p>	
<p><u>Article 1-3 alinéa 1</u></p>	<p><u>Article 2</u> Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, la rémunération accordée aux fonctionnaires de qualification équivalente exerçant des fonctions de même niveau ainsi que d'autres éléments tels que les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification</p>	<p>- Amendement de Solidaires Après « la rémunération est fixée par l'autorité administrative », ajouter « en référence à une grille indiciaire » Exposé des motifs : Pour Solidaires, la rémunération des agents contractuels doit être la plus transparente et la plus « traçable » possible.</p>

<p>La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-4.</p>	<p>détenue par l'agent ainsi que son expérience. La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.</p> <p>La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue.</p>	<p>De plus, sa « réévaluation », au maximum tous les trois ans rapproche ce mode de rémunération de celui des agents titulaires qui gravissent les échelons. Il est souhaitable d'avoir le maximum d'éléments de comparaison, dans l'intérêt des agents contractuels.</p> <p>Avis défavorable du Gouvernement.</p> <p>- Amendement de Solidaires</p> <p>Supprimer « notamment au vu des résultats de l'évaluation » prévue à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions »</p> <p>Exposé des motifs :</p> <p>Solidaires est opposée au rôle de l'évaluation sur l'avancement des agents titulaires, qui doit être linéaire. Il en va donc de même pour les agents contractuels.</p> <p>Avis défavorable du Gouvernement.</p>
<p><u>Article 9</u></p> <p>Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat.</p>	<p><u>Article 3</u></p> <p>Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.</p> <p>Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.</p> <p>La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois - d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an - deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans - de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans - de quatre mois lors le contrat est conclu à durée indéterminée. <p>La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.</p> <p>La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement.</p> <p>Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue</p>	

	<p>d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.</p> <p>Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.</p> <p>Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité prévue au titre XII.</p>	
<p><u>Article 10 alinéa 2</u> II.- En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels. L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.</p>	<p><u>Article 4</u> II.- En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels. L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels.</p>	
<p><u>Article 16 alinéa 2</u> L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour bénéficier d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ; - dans les autres cas, placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue à l'article 15 ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré. <p>Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.</p>	<p><u>Article 5</u></p> <p>- en cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente. Les dispositions du 3° de l'article 17 lui sont applicables lorsque l'incapacité de travail est permanente.</p>	

<p>Article 17 alinéa 6 3° L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié.</p>	<p>Article 6 3° a) A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.</p> <p>Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.</p> <p>L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.</p> <p>L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.</p> <p>b) Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1-2, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.</p> <p>Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46.</p> <p>Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à</p>	
---	---	--

	<p>l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.</p> <p>L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis mentionné au deuxième alinéa du b).</p> <p>c) En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI.</p> <p>d) Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au dernier alinéa du b), l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.</p> <p>e) Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au a).</p> <p>Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement.</p> <p>L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du e), revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p> <p>En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.</p> <p>Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.</p>	
<p><u>Article 18 alinéa 3</u> Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation dans les cas prévus aux articles 3, 12, 14, 15, 16 et 17, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.</p>	<p><u>Article 7</u> Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation dans les cas prévus aux articles 3, 12, 14, 15, 16 et 17, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.</p>	
<p><u>Après l'article 44-1</u></p>	<p><u>Article 8</u> Chapitre I : Fin de contrat</p>	
<p><u>Article 45 alinéas 5 et 6</u> - trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions</p>	<p><u>Article 9</u> - trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.</p>	

<p>législatives ou réglementaires applicables. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.</p> <p>Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même s'il a été renouvelé depuis lors.</p>	<p>Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.</p> <p>Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même s'il a été renouvelé depuis lors.</p> <p>La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.</p> <p>Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.</p>	
<p><u>Après l'article 45 insertion d'un 45-1</u></p>	<p>Article 10 <i>Art. 45-1.</i> – Le non renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis. Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1-2, son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 33 du présent décret. ».</p>	
<p><u>Après l'article 45</u></p>	<p>Article 11 Chapitre II : Licenciement</p>	
<p><u>Après l'article 45 insertion d'un 45-2</u></p>	<p>Article 12 <i>Art. 45-2.</i> – L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel</p>	

<p><u>Après l'article 45 insertion d'un 45-3</u></p>	<p>Article 13 <i>Art. 45-3.</i> – Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :</p> <p>1° la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;</p> <p>2° la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;</p> <p>3° le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;</p> <p>4° le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 ;</p> <p>5° l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.</p>	
<p><u>Après l'article 45 insertion d'un 45-4</u></p>	<p>Article 14 <i>Art. 45-4.</i> – En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.</p> <p>Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.</p> <p>A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.</p>	
<p><u>Après l'article 45 insertion d'un 45-5</u></p>	<p>Article 15 <i>Art. 45-5.</i></p> <p>I. - Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est</p>	

	<p>pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.</p> <p>L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.</p> <p>II. - Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1-2, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.</p> <p>Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46.</p> <p>Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.</p> <p>III. - En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II.</p> <p>IV. - Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa du II, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.</p> <p>V. - Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois</p>	
--	---	--

	<p>mois, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au I.</p> <p>Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement.</p> <p>L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du V, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p> <p>En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.</p>	
<p>Article 46 alinéa 8</p> <p>Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux articles 16 et 17 et au titre X, ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.</p>	<p>Article 16</p> <p>Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux articles 9, 16 et 17-2° et au titre X, ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.</p>	<p><i>L'article 9 traite des agents en période d'essai et le 17-2° traite de l'agent non titulaire temporairement inapte, pour raison de santé, à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité de paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année.</i></p>
<p>Article 47</p> <p>Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.</p>	<p>Article 17</p> <p>Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.</p> <p>L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.</p> <p>L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.</p> <p>Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.</p>	
<p><u>Après l'article 47 insertion d'un 47-1</u></p>	<p>Article 18</p> <p><i>Art. 47-1. – Lorsqu'à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1-2, et de l'entretien prévu à l'article 47, l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.</i></p>	

<p>Après l'article 47-1 insertion d'un 47-2</p>	<p>Article 19 <i>Art. 47-2. – En cas de licenciement d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein desquels s'exerce la participation des agents de l'État, la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1-2 doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 47</i></p>	
<p>Article 50 : Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité.</p>	<p>Article 20 Abrogation de l'article 50</p>	
<p>Article 52 Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à l'article 51 lorsqu'il 1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ; 2° Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ; 3° A atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ; 4° Est démissionnaire de ses fonctions.</p>	<p>Article 21 Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à l'article 51 lorsqu'il : 1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ; 2° Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ; 3° A atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ; 4° Est démissionnaire de ses fonctions. 5° Est reclassé selon les dispositions fixées aux articles 17 3°) ou 45-5III. 6° Accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 45-4. 7° Perd une des conditions exigées pour le maintien en fonction dans les conditions de l'article 45-1.</p>	
<p>Article 55 alinéa 1 L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article 54 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé jusqu'à la date d'effet du licenciement compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.</p>	<p>Article 22 L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article 54 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu. Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont été décomptés dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.</p>	



AGENTS NON TITULAIRES
AOUT 2015

La loi « Sauvadet » jouera-t-elle les prolongations ?

Cette loi prévoit certaines dispositions pour la titularisation ou la CDI-sation de certains agents non titulaires. Un processus de titularisation a été mis en place, mais pour quatre ans seulement à compter du 12 mars 2012, qui devait donc théoriquement prendre fin le 12 mars 2016.

Solidaires n'a pas signé le protocole du 31 mars 2011 qui a précédé cette loi car les conditions d'éligibilité à la titularisation y étaient très restreintes et qu'il ne prévoyait ni moyens (pas de création de postes de titulaires) ni contraintes d'application.

Et, de fait, la loi qui en découle ne crée « pas d'obligation d'ouvrir autant de postes que de candidats potentiels ». Attention donc, « remplir les conditions pour bénéficier du dispositif de titularisation » ne suffit pas pour être titularisé, il faut ensuite se présenter aux épreuves de sélection, et que le nombre de postes corresponde au nombre de candidats.

Beaucoup d'administrations ont mis peu d'empressement à appliquer cette loi pourtant très restrictive.

Solidaires avait demandé lors de la négociation du protocole que la durée d'application soit bien plus longue.

Il semblerait qu'au vu du bilan des quatre années d'application le bien fondé de cette demande devienne enfin évident (mais on a toujours tort d'avoir raison trop tôt)

Suite à la demande de la plupart des organisations syndicales, **la ministre de la Fonction publique s'est prononcée, lors du comité de suivi du 16 mars 2015 en faveur du prolongement de deux ans du plan d'accès à la titularisation, jusqu'en mars 2018.**

Cette prolongation du processus « Sauvadet » passerait-elle par la voie de la loi « déontologie » ou par un décret ? Quelles en seraient les nouvelles modalités ?

Solidaires s'efforcera d'obtenir au plus tôt une réponse à ces questions.

Solidaires FP n'est pas conviée aux réunions du comité de suivi car non signataire du protocole de mars 2011. Cela fait donc maintenant plus de quatre ans qu'elle est mise à l'écart.

Il était cependant prévu, dans le « **Relevé de conclusions relatif à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique** » plus connu sous le terme d'« **accords de Bercy** » que les comités de suivi n'aient pas de caractère exclusif pour traiter des sujets abordés dans les accords. « *Des rendez-vous d'information destinés à présenter l'état d'avancement des mesures d'application pouvaient également se tenir afin d'associer toutes les organisations qui ont été parties prenantes aux négociations* ».

DEPUIS MARS 2011, AUCUN RENDEZ-VOUS N'A EU LIEU DANS CE SENS.

Solidaires FP avait pourtant activement participé aux négociations, et certaines de ses propositions qui n'avaient pas été retenues par le protocole se retrouvent maintenant traitées par le comité de suivi !

Solidaires suit donc de près ce dossier qui lui tient à coeur.

