

RÉSORPTION DE LA PRÉCARITÉ



Guide réalisé par les membres du Collectif cadres de la CGT Reims Métropole.
L'UFICT, le syndicalisme CGT spécifique aux cadres.

Janvier 2013

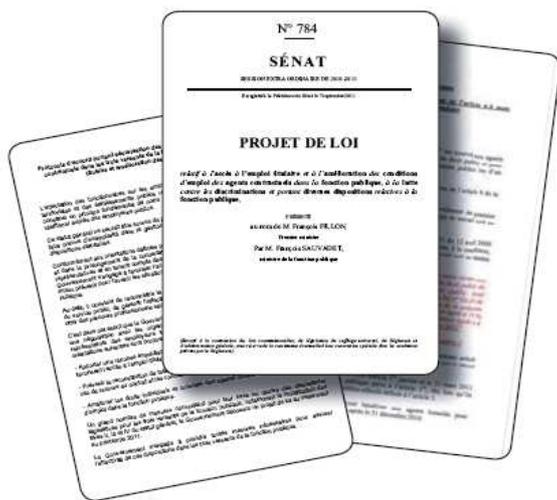
Guide

Antiprécarité

Dans l'emploi

- CDisation et titularisation des non—titulaires
- Les possibilités offertes par la loi du 12 mars 2012 et par le décret du 22 novembre 2012





Obtenir la titularisation du plus grand nombre

20% des territoriaux sont des non - titulaires

Les non – titulaires représentent une part importante de la Fonction Publique Territoriale. En effet, un agent sur cinq (20%) est aujourd’hui non titulaire. 223 000 le sont sur un emploi permanent et 227 000 sur un emploi non permanent.

Les femmes sont surreprésentées dans cette situation qui se caractérise par une précarité de l’emploi à travers une instabilité du contrat de travail.

13% des agents de Reims métropole sont des non – titulaires, mais 60% des agents recrutés sont désormais des contractuels

Selon le dernier bilan social, 111 des 948 agents de Reims métropole sont des non – titulaires. Avec 13% la proportion est inférieure à celle nationale.

Toutefois, 60% des agents recrutés sont désormais des contractuels.

La question de la précarité dans l’emploi revêt donc une acuité renforcée avec le temps qui passe.

C’est dans ce contexte tant national que local, qu’ont été adoptées diverses normes législatives et réglementaires qui visent à résorber l’emploi précaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Une loi et un décret dont il faut se saisir

La loi du 12 mars 2012 visant à résorber l’emploi précaire dans la Fonction Publique Territoriale et le décret idoïne du 22 novembre 2012 offrent des possibilités à certains agents non – titulaires de la Fonction Publique Territoriale.

Malgré la limite de cet ensemble de dispositions (toutes les situations ne seront pas déprécarisées), sa mise en œuvre et son application constituent un enjeu syndical et social pour l’UFICT Reims métropole.

En effet, il s’agit là de faire disparaître pour un nombre non négligeable de collègues l’incertitude ne pas voir leur contrat de travail non renouvelé, tout en obtenant pour ces agents de nouveaux droits.

Cette volonté d’action de l’UFICT s’inscrit, au demeurant, avec sa détermination de **lutter contre toutes les formes de précarité, et notamment la précarité financière** qui fragilise et vulnérabilise devant les accidents de la vie ou son simple coût, une majorité grandissante.

Or, un service public digne de ce nom ne saurait vivre en reposant sur de telles précarités.

Quel bilan de la CDIisation ?

Dans l'attente des recrutements réservés en vue de la titularisation, la loi du 12 mars 2012 a prévu la transformation automatique des CDD en CDI, sous certaines conditions.

Il ne nous est malheureusement pas possible d'établir un bilan de la mise en œuvre de la CDIisation. Nous ne disposons d'aucune donnée quant à Reims métropole ou quant à la Ville de Reims.

Le sujet mérite pourtant d'être débattu que ce soit en Comité Technique Paritaire, en réunion de dialogue social ou dans le cadre de l'observatoire de la précarité !

Les collègues non-titulaires avec lesquels nous avons eu des échanges n'avaient pas été informés par l'employeur à travers la DRH ou la hiérarchie.

L'encadrement est mis en difficulté et dans l'incapacité de remplir une partie de sa fonction managériale puisque dans l'impossibilité d'apporter des réponses aux agents concernés potentiellement.

I/ Une CDIisation obligatoire au 31 mars 2012

Après plusieurs années de mise en œuvre du CDI dans la Fonction Publique Territoriale, l'UFICT – CGT dresse le constat suivant. A la fin du CDD, soit le contrat n'est pas reconduit et l'agent quitte la collectivité. L'employeur n'a alors aucun compte à rendre sur la non reconduction du contrat. Soit le contrat est reconduit et il est transformé en CDI, mais l'agent n'est pas titulaire.

L'UFICT note également que comme pour les autres non-titulaires, le principe de la carrière ne s'applique pas : pas de droit à l'avancement et à la revalorisation, non accès à la NBI (complément de rémunération), pas de droit à la mobilité interne (modifié depuis la loi du 31 mars 2012) ni externe, droits à la retraite moins favorables, etc.

Dans le même temps, les collectivités connaissant une crise de leur financement, sont incitées par cette conjoncture à imiter les employeurs privés en usant d'un volant d'agents ne bénéficiant pas de la garantie de l'emploi : les non-titulaires.

L'UFICT l'écrit, c'est une chose. Mais le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale le confirme dans un rapport sur la précarité :

- Les entrées dans la FPT se font d'abord par recrutement de non titulaires, bien avant les entrées sur concours. »

- « L'incertitude des financements de la politique publique [est] reportée sur la flexibilité des agents ».

Il s'agit là d'une flexibilisation des ressources humaines que même la transformation d'un CDD en CDI ne remet pas en cause. En effet, contrairement au statut, le CDI ne comporte aucune garantie d'emploi.

Cela n'est d'ailleurs pas un hasard et correspond à une volonté précise de la majorité présidentielle qui a gouverné la France de 2007 à 2012, de remettre en cause le statut de la Fonction Publique Territoriale en substituant peu à peu au statut le CDI.

1.1. La transformation automatique des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée (CDI) des agents remplissant certaines conditions

Le protocole d'accord du 31 mars 2011 prévoyait dans l'attente de la mise en œuvre du dispositif de titularisation, la transformation automatique des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée (CDI) des agents remplissant certaines conditions.

Ce dispositif de transformation des CDD en CDI est instauré par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Il s'agit donc d'un dispositif provisoire contrairement au dispositif de renouvellement du contrat à durée indéterminée prévu aux articles 3-3 et 3-4-II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Au 13 mars 2012, toute collectivité territoriale ou établissement public local mentionné à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 se devait de proposer la transformation du CDD en CDI aux agents qui remplissent les conditions fixées à l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

Ces dispositions ne nécessitent pas, pour leur mise en œuvre, de décret d'application.

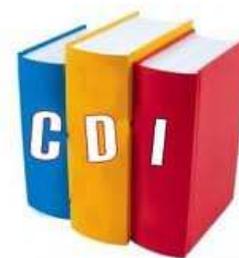
1.2. Les conditions de la transformation des CDD en CDI à la date de publication de la loi du 12 mars 2012.

1.2.1. Les agents concernés

Les agents doivent remplir les conditions suivantes pour prétendre à la transformation de leur CDD en CDI:

- Etre en fonction ou bénéficiaire d'un congé prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 à la date du 13 mars 2012;

- Avoir été recruté conformément à l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 jan-



vier 1984 dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, quel que soit le fondement du recrutement (recrutement sur emploi permanent ou non);

- Avoir accompli auprès de la même collectivité ou du même établissement au moins six années de services publics effectifs au cours des huit années précédant la date du 13 mars 2012, ou pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à la date du 13 mars 2012, trois années au cours des quatre années précédant la date du 13 mars 2012.

Sont exclus du dispositif les fonctionnaires ainsi que les agents qui acquièrent cette qualité entre la date de publication de la loi et la clôture des inscriptions aux recrutements réservés organisés en application de l'article 18 de la loi du 12 mars 2012 (Art.32 de la loi du 12 mars 2012).

1.2.2. Les services pris en compte pour le calcul de l'ancienneté

Sont pris en compte pour le calcul de la durée de service public exigée :

- Tous les services accomplis sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à celle résultant de la loi du 12 mars 2012 sont pris en compte pour le calcul de la durée de services publics exigée (Art 21 al.1 de la loi du 12 mars 2012) ;
- L'ancienneté des agents acquise dans le cadre d'un contrat qui a été transféré ou renouvelé en raison du transfert d'un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public territorial (Art. 21 al. 4 et 15-I- dernier alinéa de la loi du 12 mars 2012).

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée de service public exigée :

- Les services accomplis en qualité de collaborateur de groupes d'élus ;
- Les services accomplis en qualité de collaborateur de cabinet ;

Les services accomplis dans un emploi fonctionnel de direction en qualité d'agent non titulaire après recrutement direct ;
Les périodes d'activité accomplies dans le cadre d'une mise à disposition par un centre de gestion en application de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 auprès d'une collectivité ou d'un établissement autre que celui qui a recruté ensuite l'agent par contrat (Art. 21 al.4 et 15-I- al.5 de la loi du 12 mars 2012).

1.3. La modification des fonctions dans le cadre de la transformation du CDD en CDI

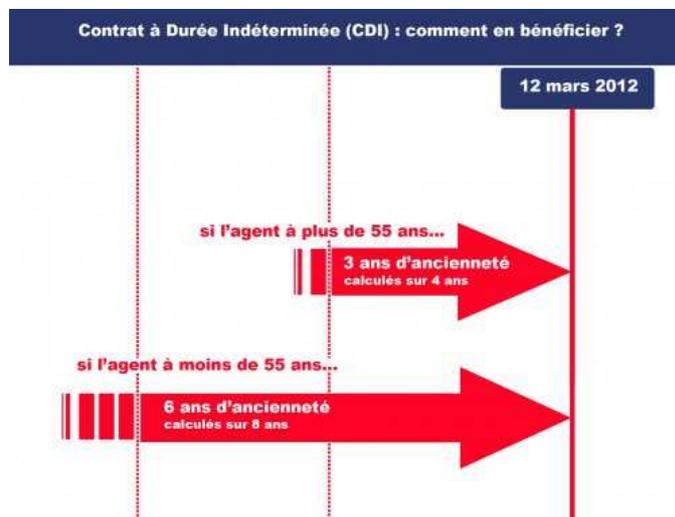
Le contrat à durée indéterminée proposé à l'agent en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 peut prévoir la modification des fonctions de l'agent si ce dernier était employé sur le fondement des alinéas 1 et 2 de

l'article 3 (remplacement, besoin occasionnel ou saisonnier) de la loi dans sa version antérieure à celle résultant de la loi du 12 mars 2012. L'agent peut refuser la modification de ses fonctions. Dans ce cas, l'agent reste régi par le contrat en cours à la date de publication de la loi du 12 mars 2012 (Art.22 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

1.4. La date de la transformation du contrat en cas de déferé préfectoral

Si le contrat est déferé par le préfet au tribunal administratif, la transformation du contrat en CDI ne peut intervenir qu'après l'intervention de la décision juridictionnelle définitive confirmant sa légalité. L'autorité territoriale doit alors réitérer sa proposition de CDI.

Le contrat ainsi accepté par l'agent est réputé avoir été conclu à durée indéterminée à compter de la date de publication de la loi (Art.21 dernier alinéa de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012).



Pourquoi titulariser ?

« Pour intégrer la fonction publique, la règle est de réussir un concours, et un certain nombre de lauréats inscrits sur liste d'aptitude ne sont toujours pas recrutés depuis bientôt trois ans, ce qui va leur faire perdre le bénéfice du concours ou de l'examen. Dans ces conditions, pourquoi la CGT est-elle favorable à une loi de titularisation ? »

Le statut tel qu'il est aujourd'hui, réformé pour permettre plus de souplesse de gestion aux employeurs publics, a permis pendant des années de recruter sur « des besoins saisonniers ou occasionnels » ou des « vacances d'emploi momentané » des agents non titulaires sans véritable

contrôle des procédures de recrutement, des besoins ou de la durée de « l'occasionnel ».

La CGT considère que les employeurs seuls sont responsables si des agents non titulaires sont présents depuis au moins 4 ans et qu'ils sont devenus permanents dans la fonction publique tout en vivant des situations de précarité indignes de notre modèle social, même en période de crise ! Il est donc urgent d'intégrer ces agents avec des examens professionnalisés pour les grades qui l'exigent afin de sécuriser leurs parcours et ceux des agents titulaires. En effet, **plus de titulaires, c'est**

plus de cotisations pour nos caisses de prévoyance, mutuelles, retraites, formation (CNRACL),...

Mais la titularisation de ces agents, même avec un plan d'ampleur, ne se suffira pas pour favoriser l'emploi public. C'est une première victoire qui doit nous encourager à **poursuivre et amplifier nos luttes pour l'ouverture des postes nécessaires, l'ouverture des corps ou cadres d'emploi à de nouvelles missions, le renforcement du contrôle de légalité, qui seuls garantiront les principes fondamentaux de la fonction publique !**

II/ Un processus de titularisation à engager devant le Comité Technique avant le 25/02/2013

Titularisation ne vaut pas titularisation. Aussi la loi du 12 mars 2012 prévoit-elle également un processus (complexe) de titularisation.

La loi du 12 mars 2012 organise un accès dérogatoire aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux par la voie de 3 modes de recrutements réservés :

- **Des sélections professionnelles,**
- **Des concours réservés,**
- **Des recrutements réservés sans concours.**

2.1. Les grades et les agents concernés

Les agents employés en CDI au 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relèvent à la date de la clôture des

inscriptions au recrutement auquel ils postulent.

Lorsque, à cette date, ils ne sont plus liés contractuellement à une collectivité, ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date du 31 mars 2011.

Les agents dont le contrat est transformé à la date du 12 mars 2012 en CDI en application de l'article 21 de cette loi ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date de cette transformation.

Les agents recrutés en CDD au 31 mars 2011, ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à cette même date.

Grades et cadres d'emplois territoriaux ouverts par voie de sélection professionnelle			
Filière administrative	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	-attaché	-rédacteur -rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	-adjoint administratif de 1 ^{ère} classe
Filière technique	-ingénieur	-technicien -technicien territorial principal de 2 ^{ème} classe	-agent de maîtrise -adjoint technique de 1 ^{ère} classe -adjoint technique des établissements d'enseignement de 1 ^{ère} classe
Filière culturelle (enseignement art.)	-professeur d'enseignement artistique	-assistant d'enseignement artistique -assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe	
Filière culturelle (patrimoine et bibl.)	-attaché de conservation du patrimoine bibliothécaire	-assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques -assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe	-adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe
Filière sportive	-conseiller des activités physiques et sportives	-éducateur des activités physiques et sportives -éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	-opérateur
Filière Animation		-animateur -animateur principal de 2 ^{ème} classe	-adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe
Filière médico-sociale	-sage-femme de classe normale -cadre de sante infirmier, -rééducateur, assistant médico technique -puéricultrice cadre de sante -psychologue de classe normale -puéricultrice de classe normale	-infirmier de classe normale -rééducateur de classe normale	-auxiliaire de puériculture de classe normale -auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe
Filière médico technique		assistant médico-technique de classe normale	
Filière sociale	conseiller socio-éducatif	moniteur-éducateur éducateur de jeunes enfants assistant socio-éducatif	agent spécialisé de 1 ^{ère} classe des écoles maternelles agent social de 1 ^{ère} classe

Les agents dont le CDD a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité dont ils relevent à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011.

Les agents dont le contrat a été transféré du fait d'un transfert de compétences après le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité dont ils relèvent après ce transfert.

Les agents ne peuvent se présenter **qu'à un seul recrutement réservé** au titre d'une **même année** d'ouverture du recrutement.



Grades et cadres d'emplois territoriaux ouverts au recrutement sans concours	
	Catégorie C
Filière administrative	adjoint administratif de 2 ^{ème} classe
Filière technique	adjoint technique de 2 ^{ème} classe adjoint technique de 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement
Filière culturelle (patrimoine et bibl.)	adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe
Filière animation	adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe
Filière médico-sociale	agent social de 2 ^{ème} classe

2.2. Un rapport et un programme pluriannuel de titularisation

Un rapport et un programme pluriannuel doivent être **présentés au comité technique avant le 25 février 2013**.

Le rapport sur la situation des agents éligibles au dispositif de recrutements réservés, précise le nombre d'agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 la loi du 12 mars 2012, la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées ainsi que l'ancienneté acquise en tant qu'agent contractuel de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2011 et à la date d'établissement du rapport.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire détermine en fonction des besoins de la collectivité et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

les grades des cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre de postes ouverts à chacun de ces recrutements et la répartition entre les sessions successives de recrutement.

Le programme doit également définir, lorsqu'il prévoit l'organisation d'un recrutement réservé sans concours, les conditions dans lesquelles ces recrutements sont opérés, prenant notamment en

compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil

A la suite de l'approbation par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public concerné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, l'autorité territoriale doit procéder à **l'information individualisée** des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu de ce programme et les conditions générales de la titularisation.

2.3 Les sélections professionnelles

Les collectivités peuvent :

- soit organiser elles-mêmes les sélections professionnelles (entretiens sous la présidence d'une personne qualifiée désignée par le CDG)
- soit en confier l'organisation au CDG, par convention.

Les opérations préalables

Organisation par la collectivité	Organisation confiée au CDG
L'autorité territoriale ouvre par arrêté les sessions des sélections professionnelles en fonction du nombre de postes et dans les grades des cadres d'emplois prévus dans le programme pluriannuel.	Le Président du C.D.G ouvre par arrêté les sessions des sélections professionnelles en fonction du nombre de postes et dans les grades des cadres d'emplois prévus dans les programmes pluriannuels des autorités territoriales avec lesquelles il a conventionné.
arrêté pris au plus tard 1 mois avant la date d'audition des candidats	
L'arrêté d'ouverture indique, pour chaque session : → la date de clôture des demandes d'inscription → le nombre de postes ouverts → les dates et lieu de l'audition	
l'affichage de l'arrêté s'effectue dans les locaux des autorités qu'elles soient organisatrices des sélections professionnelles ou qu'elles les aient confiées par convention au CDG	
L'autorité territoriale procède à l'examen de la recevabilité des dossiers des candidats qui se présentent à la sélection professionnelle concernée	Le Président du CDG procède à l'examen de la recevabilité des dossiers des candidats qui se présentent à la sélection professionnelle concernée.
La commission d'évaluation est constituée par arrêté : → soit de la collectivité → soit du CDG dans le cadre d'une convention	

L'organisation de la sélection professionnelle

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle constituée soit par la collectivité soit par le Centre de Gestion.

La composition est affichée dans les locaux et publiée lorsqu'il existe sur son site internet. Elle se réunit à l'occasion de chaque session ouverte par l'autorité territoriale.

Elle se compose de 3 membres.

La composition des commissions d'évaluation professionnelle

Organisation par la collectivité	Organisation confiée au CDG
1/L'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne	1/Le président du C.D.G (président de la commission) ou une personne qu'il désigne à l'exclusion de l'autorité territoriale d'emploi
2/Une personnalité qualifiée présidant la commission désignée par le président du C.D.G	2/Une personnalité qualifiée désignée par le Président du C.D.G
<i>cette personne qualifiée ne peut pas être un agent de la collectivité</i>	
3/Un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès	3/Un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès
<i>A défaut, un fonctionnaire issu d'une autre collectivité remplissant cette condition Ce fonctionnaire peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents</i>	

La commission d'évaluation procède à l'audition des candidats dont le dossier a été déclaré recevable, en vue d'apprécier leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès.

L'audition consiste en un entretien à partir d'un dossier remis par le candidat au moment de son inscription et ayant pour point de départ un exposé de l'intéressé sur les acquis de son expérience professionnelle. Le dossier comporte une lettre de candidature et un curriculum vitae. Tout élément complémentaire permettant à la commission d'apprécier le parcours professionnel du candidat, tels que ses titres, attestations de stage, de formations, de travaux ou d'œuvres peut être joint.

La durée totale de l'audition est de 20 minutes dont 5 minutes au plus pour l'exposé du candidat.

Pour les catégories A, ces durées sont respectivement de 30 et de 10 minutes.

A l'issue des auditions, la commission doit dresser par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs des programmes pluriannuel de la collectivité, la liste, des candidats aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emplois. Lorsqu'elle est placée auprès d'un centre de gestion, la commission dresse par collectivité la liste qui sera affichée dans les locaux de la collectivité et publiée sur son site internet lorsqu'il existe.

Préparer les agents aux sélections

L'UFICT demande que soit mise en place une préparation—formation aux épreuves de sélection.

Le recrutement réservé sans concours

Ce mode de recrutement est fondé sur l'établissement de critères notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

Organisation directe par Reims métropole ou par le CDG ?

Les agents et les syndicats ont leur mot à dire.

Les règles de classement

L'agent recruté dans le cadre du dispositif de titularisation est nommé en qualité de **fonctionnaire stagiaire**, pour une durée de **6 mois**, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement réservé est organisé.

Pendant cette période, il est placé au titre de son contrat en congé sans rémunération pour convenance personnelle (art 17 du décret 88-145 du 15 février 1988). Ainsi, en cas de non titularisation, il conserve sa situation de contractuel.

Les règles de classement sont celles contenues dans les décrets propres à chacune des catégories pour la reprise des services publics en qualité d'agent non titulaires avec toutefois une clause dérogatoire pour les catégories A et B.

Pour les catégories A : application des dispositions du chapitre Ier du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006

Pour les catégories B : application des dispositions du chapitre III du décret n°2010-329 du 22 mars 2010

Pour les catégories C : application des dispositions du chapitre Ier du décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987

Si leur traitement indiciaire à l'issue de leur classement est inférieur à leur rémunération antérieure, il est maintenu, à titre personnel, à un IM le plus proche de celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70% pour les catégories A et 80% pour les catégories B de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade dans lequel il est classé.

La rémunération mensuelle antérieure est la moyenne des 6 meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi au cours des 12 mois précédents la nomination dans le cadre d'emploi (hors éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail et aux frais de transport).

Exemple de classement à la nomination d'un agent non-titulaire ayant réussi l'examen d'accès à la titularisation dans un deuxième grade de catégorie B

Un agent non titulaire en CDI depuis 10 ans rémunéré sur la base d'un deuxième grade de catégorie B, IB 493/IM 425 avec un régime indemnitaire de 350 euros mensuel, soit une rémunération brute de 2 317,87€, a réussi l'examen d'accès à la titularisation dans un deuxième grade. Il est nommé.

1ère Etape : Suivre les règles classiques de classement

Agent de catégorie B en CDI : application du décret n° 2010-329 portant dispositions statutaires à la catégorie B

- L'agent est classé théoriquement dans le 1er grade en retenant les $\frac{3}{4}$ des services accomplis en tant que non titulaire (art.14)

10 ans $\times \frac{3}{4}$ = 7 ans et 6 mois
 Donc classement au 5ème échelon avec une ancienneté conservée de 6 mois (en prenant obligatoirement la durée maxi)

Puis, l'agent sera classé dans le 2ème grade déterminé conformément au tableau de correspondance du décret (art.21-II).

□ au 4ème échelon avec ancienneté conservée de 6 mois dans le 2ème grade avec IB 378/IM 348.

2ème Etape : Règle dérogatoire au maintien de la rémunération

Après classement indiciaire, l'agent percevra théoriquement 1 611,34 € (IM348).

A comparer avec sa rémunération d'origine soit 2 317,87 €, Si sa rémunération après classement est < à sa rémunération antérieure, alors :

Calculer selon la règle de l'art. 16 du décret n°2012-1293 dérogeant à l'art 23. II du décret n°2010-329 :

- Moyenne des 6 meilleures rémunérations mensuelles brutes = 2 317,87 €

- 80 % de 2 317,87 € = 1 854,30 €

- Rechercher dans le barème de traitement l'IM le plus proche de 1 854.30 €

□ soit IM 400

- Retrouver un IM dans l'échelle du 2ème grade le plus proche de l'IM 400

□ soit IM 405

Résultat : L'agent sera nommé stagiaire dans le deuxième grade de catégorie B au 4ème échelon IB 378/IM 348 avec une ancienneté conservée de 6 mois et avec un maintien de traitement afférent à l'indice majoré 405, soit 1 875,26 € brut mensuel.

S'ajoutera éventuellement au choix de la collectivité le régime indemnitaire et le cas échéant la NBI si l'agent y est éligible.

Les textes de référence :

- Loi 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

- Décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,

- Circulaire du 12 décembre 2012 relative à la mise en oeuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique

territoriale prévu au chapitre II du titre 1er de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 .

Des outils pour calculer votre ancienneté

Afin de vous aider à calculer votre ancienneté, vous trouverez sur le site de l'UFICT des simulateur de calcul de votre ancienneté.

En effet, le mode de calcul est complexe comme le démontrent les deux exemples produits à gauche.

1. Agent en CDD ayant quatre ans d'ancienneté :

Un agent qui a acquis une ancienneté de 2 ans en catégorie C, 1 an en catégorie B et 1 an en catégorie A a accès aux corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie C, catégorie dans laquelle il a exercé ses fonctions le plus longtemps.

Un agent qui a acquis une ancienneté de 1 an et 6 mois en catégorie C, 2 ans en catégorie B et 6 mois en catégorie A a accès aux corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie B, catégorie dans laquelle il a exercé ses fonctions le plus longtemps.

2. Agent ayant plus de quatre ans d'ancienneté

Un agent a acquis auprès d'un même employeur 7 ans d'ancienneté dont 4 ans en catégorie B et 3 ans en catégorie A : l'ancienneté des quatre années rendant éligible l'agent s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes aux catégories les plus élevées : 3 ans en catégorie A et 1 an en catégorie B. Sur cette période de référence de quatre années, c'est en catégorie A que l'agent a exercé ses fonctions le plus longtemps (trois ans sur quatre) : l'agent peut donc accéder aux corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie A.

Le calendrier théorique de titularisation

	ETAPES
1ère étape 24/11/2012	<i>Recenser les agents éligibles au dispositif de titularisation</i> <ul style="list-style-type: none"> engager, dès à présent, le travail de recensement des agents éligibles, engager la concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau des comités techniques compétents
2ème étape A compter du 24/11/2012	A partir du recensement effectué, établir un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation + Etablir un programme pluriannuel : <ul style="list-style-type: none"> en fonction des besoins de la collectivité, déterminer les grades ouverts aux recrutements professionnalisés, prévoir le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif, déterminer leur répartition entre les sessions successives de recrutement.
3ème étape A compter du 24/11/2012 jusqu'au 29/01/2013	Présenter le rapport et le programme pluriannuel au comité technique compétent Avis du comité technique compétent sur le rapport et le programme pluriannuel
4ème étape	Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité
5ème étape Après approbation du programme pluriannuel	Informer individuellement les agents recensés remplissant les conditions requises dès lors qu'un poste correspondant au grade de l'agent est ouvert dans le cadre du programme pluriannuel.
6ème étape De 2013 à 2016	Mise en œuvre du programme pluriannuel par décisions de l'autorité territoriale lors des différentes sessions de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> ouverture des postes par arrêté de l'autorité territoriale, audition des candidats par la commission d'évaluation professionnelle, établissement par la commission d'évaluation professionnelle de la liste des candidats aptes à être nommés stagiaires (par ordre alphabétique), nomination par l'autorité territoriale du ou des agent(s) en qualité de stagiaire pour une durée de 6 mois au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement professionnalisé est organisé.

Un calendrier qui ne sera pas respecté

Reims métropole doit au terme de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 22 novembre 2012 présenter un rapport sur les non-titulaires au CTP, avant le 25 février 2013. Cela ne sera pas fait. L'UFICT demande donc des garanties pour les agents à travers un protocole d'accord syndical définissant les modalités de mise en œuvre de ces deux textes..

Titulaires, non titulaires, tous ensemble pour l'emploi public et de nouveaux droits !