

## Fiche 1

### Les mesures exceptionnelles d'accès à l'emploi titulaire

personnels contractuels de la FPE éligibles à une titularisation	Précisions éventuelles, et commentaires SNESUP
<p><b>Fondement juridique du contrat :</b>                      Etre recruté en qualité d'agent contractuel de droit public et pour répondre à un besoin permanent de l'État sur un des emplois mentionnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux 1° et 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (Article 2-I-1)</li> </ul> <p>OU</p> <p>-au premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 à la condition que la <b>quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 %</b> d'un temps complet (Article 2-I-2)</p> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– au 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 (FPE) à la condition que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 % d'un temps complet (Article 2-I-3)</li> </ul> <p>OU</p> <p>un emploi mentionné au <b>dernier alinéa de l'article 3 ou au second alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984</b> dans sa rédaction antérieure à la date de publication de la présente loi à <b>condition que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 %</b> d'un temps complet, et <b>sous réserve d'ancienneté de 4 ans en ETP dans les 5 années</b> précédant le 31/3/2011 (Article 2-II)</p> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remplir les conditions pour bénéficier d'un nouveau contrat en CDI en application de l'article 8, à <b>condition que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 %</b> d'un temps complet (Article 4-10)</li> </ul> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- emploi de l'Agence Nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (article 10)</li> </ul>	<p>→ <i>emplois pour lesquels n'existe aucun corps de fonctionnaire, emplois de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient , ou toutes catégories pour emplois d'agent de la FP à l'étranger (art 4 loi 84-16), pour lesquels un CDI était obligatoire après 6 ans en CDD</i></p> <p><b>Il faut maintenant obtenir des corps ou spécialités permettant la titularisation des contractuels recrutés en raison de l'absence de corps de fonctionnaires.</b></p> <p>→ <i>1er alinéa art 6 loi 84-16 : besoin permanent impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70% d'un temps complet</i></p> <p><b>On en déduit que seuls les contrat à 70% exactement sont concernés ! De quoi exclure encore un bon nombre de cas...</b></p> <p>→ certains emplois de gardiennage ou de restauration</p> <p><b>Des conditions d'ancienneté sont imposées également, voir ci-dessous</b></p> <p>→ <i>dernier alinéa article 3 loi 84-16 = recrutement pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu,</i></p> <p><i>2<sup>nd</sup> alinéa art 6 loi 84-16 = emploi correspondant à besoin saisonnier ou occasionnel</i></p> <p>les conditions d'ancienneté sont donc plus restrictives pour les agents recrutés sur ce type de contrats au 31/3/2011...</p> <p>→ <b>voir fiche CDI-sation</b></p>
<p><b>Conditions sur la date de validité du contrat</b>                      agents en fonction au <b>31 mars 2011</b> ou bénéficiant à cette date d'un des <b>congés</b> prévus par le décret pris en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (Article 2-III)                      - <b>par dérogation</b> les agents <b>employés entre le 1er janvier et le</b></p>	<p>→ Le décret cité est le décret 86-83, les congés concernés sont maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption, parental, convenances personnelles,</p>

<p><b>31 mars 2011</b> et dont le contrat prend <b>fin pendant cette période</b> sont également concernés s'ils remplissent les autres conditions (<i>Article 2-III</i>) . Mais ceci ne concerne pas les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire (<i>Article 2-IV</i>)</p>	
<p><b>Types de contrats éligibles</b>  - CDI obtenu avant la publication de la loi (implicite dans <i>article 2</i>, et <i>article 4</i>, explicite dans <i>article 6-2</i>) s  - CDD transformé en CDI à la date de publication de la loi (12/03/2012) <b>sous réserve</b>, si temps incomplet, d'une <b>quotité de travail au moins égale à 70% à cette date</b> (<i>Article 4-II</i>)  - CDD remplissant les conditions d'ancienneté exigée <i>Article 4-I</i></p>	<p>Selon circulaire FP de novembre 2011 : « pour les agents en CDI avant la publication de la loi aucune condition d'ancienneté de service»</p>
<p><b>Ancienneté de service exigée pour les agents en CDD relevant du I de l'article 2 (Article 4)</b>  - pour les agents en CDD (ne bénéficiant pas du dispositif de CDI-sation) :  <b>ancienneté minimum de 4 ans</b> de services publics effectifs en <b>équivalent temps plein (ETP)</b> auprès du <b>département ministériel, de l'autorité administrative ou de l'établissement public de l'Etat</b>, qui emploie les agents au 31 mars 2011 (ou les a employés entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 pour ceux dont le contrat a cessé durant cette période) (<i>article 4-I, alinéas 1 à 4</i>)  )  Si contrat transféré ou renouvelé en raison de transfert d'activité entre établissements publics ou entre personnes morales, l'ancienneté acquise par le contrat précédent reste acquise  Si <b>poste identique</b> depuis le recrutement, mais <b>employeurs différents</b>, le bénéfice de l'ancienneté est quand même conservé (<i>article 4-I, avant-dernier alinéa</i>)  <b>Les restrictions sur les services pris en compte:</b>  Les services accomplis dans les emplois relevant des 1° à 6° de l'article 3 ou de <b>l'article 5 de la loi n° 84-16</b> 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 <b>ceux accomplis dans le cadre d'une formation doctorale</b> n'entrent pas dans le <b>calcul de l'ancienneté</b> (<i>article 4-9</i>)</p>	<p>Pas de restriction pour des périodes d'interruptions éventuelles, mais des <b>restrictions sur la période d'acquisition de l'ancienneté</b> (voir ci-dessous)  <b>Des restrictions sur les contrats pris en compte pour le calcul de l'ancienneté :</b>    Peut-être une chance pour quelques personnels techniques ou administratifs recrutés sur des contrats de recherche successifs d'un même labo, mais sera probablement difficile à utiliser pour les collègues docteurs qui cumulent des post-doc ou des contrats IGE    → les emplois de PAST qui relèvent de l'article 5 de la loi 84-16 ne comptent donc pas dans le calcul de l'ancienneté, ainsi que les années d'ATER avant obtention de thèse, monitorat, contrat doctoraux.</p>
<p><b>Période au cours de laquelle l'ancienneté doit avoir été acquise pour les agents en CDD relevant du I de l'article 2 (Article 4)</b>  Les 4 années (ETP) doivent avoir été accomplies :  - soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011 (<i>article 4-I-1°</i>)  - soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé. Dans ce cas les 2 années qui doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011 doivent l'avoir été au cours des 4 années précédant le 31 mars 2011. (<i>article 4-I-2°</i>)</p>	<p>→ soit au plus tôt le 31 mars 2005    → soit au plus tôt le 31 mars 2007</p>
<p><b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de la quotité de temps de travail (s'appliquant pour les agents en CDD relevant du I du II et du III de l'article 2)</b>  - les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une <b>quotité supérieure ou égale à 50%</b> sont <b>assimilés</b> à des services à <b>temps complet</b> (<i>Article 4, alinéa 5</i>)  Si les agents sont <b>reconnus handicapés, même si la quotité est inférieure à 50%</b>, les services sont <b>assimilés à du temps plein</b> (<i>Article 4, alinéa 6</i>)  - Les services accomplis à temps incomplet ou à temps non</p>	<p>Exemple : un agent sera éligible s'il a travaillé pendant 4 ans à 50 % ou plus</p>

complet correspondant à une <b>quotité inférieure à 50%</b> sont assimilés aux <b>trois quarts du temps plein</b> . ( <i>Article 4, alinéa 5</i> )	Exemple: un agent sera éligible s'il a travaillé pendant 6 ans à moins de 50%
<b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de l'effectivité des services :</b> la condition d'ancienneté porte sur la durée de <b>services publics effectifs</b> ( <i>article 4-I</i> ): selon la circulaire FP de novembre 2011, sont exclus de la période d'appréciation des services les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles	Exemple congé parental et congé pour convenances personnelles

## déroulement des opérations :

- des concours, ou examens professionnels réservés seront organisés mais les modalités doivent être précisées par des décrets pris en Conseil d'État (*Article 1 et article 5*) . Pour le premier grade de la catégorie C, il peut s'agir aussi de recrutements réservés sans concours (*article 5-3°*)
- les concours seront étalés sur 4 ans à partir de la date de publication de la loi (*Article 1*), donc jusqu'au 11/3/2016 mais si des listes complémentaires sont établies, elles pourront être valables au delà (*article 5, dernier alinéa*)
- les agents en CDD pourront concourir sur les concours de catégorie équivalente à celle des fonctions exercées pendant les 4 années ETP (*article 6-I*). S'il ya plusieurs catégories dans les 4 années ETP requises, l'accès est ouvert aux corps relevant de la catégorie de plus long séjour. S'il y a plus d'ancienneté que les 4 années ETP requises, c'est sur les 4 années dans la ou les catégories les plus élevées.

## Commentaire SNESUP pour le sup et la recherche :

- Pas d'ouverture de concours envisagée avant 2013 dans la circulaire MESR du 12 janvier.
- pas de créations de poste prévues pour les titularisations : les concours réservés devront se faire sur emplois vacants . Cela va poser des problèmes :
  - problème du nombre de postes qui pourront être mis au concours, et qui ne correspondront pas forcément au nombre d'ayant-droit;
  - problème de la diminution du nombre total d'agents pour faire le même travail que cela induira pour les contractuels qui étaient payés sur budget propre des établissements, ou d'un nouveau recours à des personnels précaires pour continuer à assurer le travail !
- exclusion annoncée des contractuels relevant de la catégorie A+(circulaire MESR du 12 janvier 2012): enseignants-chercheurs, enseignants de niveau agrégé, ingénieurs de recherche, conservateurs de bibliothèque,... Rejoindre le SNESUP pour combattre cette injustice ensemble!
- Concernant les enseignants contractuels du supérieur, des questions se posent:
  - qu'est ce qu'un temps plein? Les services vont de 384 HETD à plus de 600 HETD par an selon les universités de recrutement! Comment calcule-t-on les quotités de temps de travail?
  - Pour ceux qui assurent des enseignements qui ne correspondent à aucune spécialité de CAPES, comme les enseignants de Français Langue Étrangère, quels seront les corps d'accueil possibles, et quels types de concours réservés envisagés ?
  - Pour les enseignants contractuels aux missions équivalentes à celles des PRAG-PRCE, quel avenir leur propose-t-on? Un départ vers les établissements du secondaire? Existe-t-il une garantie de rester dans le supérieur?
  - Les contrats de vacations, qui sont régis par le décret 87-889, faisant référence à l'article 6 de la loi 84-16 et qui correspondent à des besoins saisonniers ou occasionnels, ne sont apparemment pas prévus dans ce dispositif, même lorsqu'ils sont reconduits d'année en année, et donc correspondent finalement à un besoin permanent de l'État, comme l'ont confirmé des jurisprudences. Cela représente de nombreux collègues qui vivent essentiellement de ces vacations.