

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

**Circulaire du****Relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique**

NOR : MFPPF1128291C

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, le ministre de la fonction publique, le ministre auprès du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, chargé des collectivités territoriales, la secrétaire d'Etat auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de la santé

à

Mesdames et Messieurs les Ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région, préfets de département et directeurs généraux d'agence régionale de santé

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

**PJ** : Protocole d'accord du 31 mars 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 ; tableau récapitulatif des conditions d'éligibilité aux dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et de cdi-sation prévues par le projet de loi d'application

Le 31 mars 2011 a été signé entre le Gouvernement et six organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CFE-CGC) le protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Conformément à l'engagement pris par le Président de la République en janvier 2010, il s'agit tout à la fois de répondre aux situations de précarité dans la fonction publique en favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire, de prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir et d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels ainsi que leurs droits individuels et collectifs.

Ce protocole intervient au terme d'une large concertation conduite au printemps 2009 puis à l'automne 2010 avec les organisations syndicales représentatives, les représentants des administrations et établissements publics de l'Etat ainsi que les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Le Gouvernement s'est engagé à ce que les stipulations du protocole soient mises en œuvre dès 2012.

Pierre angulaire de la transposition de cet accord, le projet de loi d'application a été examiné par le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière les 14, 15 et 22 juin 2011.

Il a été présenté en Conseil des ministres le 7 septembre 2011 et déposé le même jour sur le bureau du Sénat.

La présente circulaire a pour objet de présenter le champ d'application et les principales dispositions du protocole. Elle vise également à appeler l'attention des administrations, collectivités et établissements publics sur les premières mesures d'application qu'il leur appartient de mettre en œuvre.

## **I - Champ d'application du protocole**

**Les dispositions du protocole s'appliquent aux trois versants de la fonction publique<sup>1</sup>.**

Elles concernent à la fois les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, notamment les établissements publics locaux d'enseignement, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

## **II – Objet du protocole**

Le protocole réaffirme le principe de l'occupation des emplois permanents des collectivités publiques par des fonctionnaires, consacré à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires et entend, en conséquence, privilégier les mesures favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire et offrir à ces agents des garanties et des perspectives d'évolution professionnelle nouvelles, en cohérence avec les règles applicables aux fonctionnaires.

**1 - La résorption des situations de précarité dans la fonction publique passe en premier lieu par la mise en place d'un dispositif spécifique d'accès à l'emploi titulaire et au contrat à durée indéterminée (CDI) pour les agents justifiant d'une certaine ancienneté de service dans la fonction publique (AXE n°1 du protocole).**

Ces dispositions du protocole s'adressent aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, recrutés pour pourvoir un emploi permanent, à temps complet, incomplet ou non complet, ou pour assurer un besoin temporaire des administrations, collectivités et établissements publics. Le projet de loi précise que les agents éligibles doivent avoir été recrutés sur le fondement 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, de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, des articles 9 et 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et 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.

---

<sup>1</sup> Le protocole ne couvre pas les groupements d'intérêt public et les autorités administratives indépendantes dotées de la personnalité morale dans la mesure où ces organismes ne sont pas régis par le statut général des fonctionnaires.

Ces dispositions du protocole ne s'appliquent donc pas aux agents recrutés sur des emplois de ces mêmes administrations, collectivités et établissements que la loi a autorisé à pourvoir par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, notamment :

- emplois répondant à des besoins très spécifiques et dont les conditions de recrutement et d'emploi, distinctes des règles de droit commun, se justifient par la nature particulière de leurs missions (par exemple, ouvriers d'Etat, assistants d'éducation, adjoints de sécurité intérieure recrutés par le ministère de l'intérieur, recrutés locaux dans la fonction publique de l'Etat, assistantes maternelles dans la fonction publique territoriale) ;
- dans la fonction publique de l'Etat, emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat ou de certaines institutions administratives spécialisées, dotées de par la loi d'un statut particulier et dont la liste est également fixée par décret en Conseil d'Etat (cf. 2° et 3° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 précitée).

Les conditions d'éligibilité à ces deux dispositifs sont toutefois différentes, notamment s'agissant des fondements juridiques de recrutement et des conditions d'ancienneté de service des agents.

### **1.1. L'organisation de voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire pendant 4 ans à compter de la date de publication de la loi**

Le protocole prévoit l'organisation de voies d'accès spécifiques pour garantir l'effectivité du dispositif et permettre de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les agents.

Le dispositif envisagé prend principalement la forme d'examens professionnalisés ainsi que, pour les agents recrutés au premier grade de la catégorie C, de recrutements sans concours réservés. Des concours professionnalisés pourront également être organisés, notamment pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois de catégorie A.

Ces examens et concours professionnalisés peuvent se fonder sur l'examen soit des titres soit des titres et travaux des candidats.

Les modes d'accès devront permettre de donner toutes leurs chances aux agents qui disposent d'une expérience et d'un solide bagage professionnel. C'est pourquoi la condition de diplôme ne sera pas exigée hormis le cas des professions réglementées.

Les conditions d'éligibilité au dispositif envisagé par le projet de loi sont détaillées en annexe.

Votre attention est appelée sur les points suivants :

- **Sont concernés les agents en fonction ou en congé, dans vos administrations, collectivités et établissements, à la date du 31 mars 2011, date de signature du protocole d'accord.** Ce dispositif vise en effet à sécuriser la situation d'agents employés depuis plusieurs années dans la fonction publique et non à offrir aux agents nouvellement recrutés une voie dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire, dès lors qu'ils peuvent dans les conditions de droit commun, se porter candidats aux concours externes ou, au terme d'une première durée de service, aux concours internes. Ainsi les agents recrutés après le 31 mars 2011 ne pourront bénéficier de ce dispositif. Par ailleurs, cette condition permet de garantir aux agents employés à la date de signature du protocole qu'ils auront bien accès aux recrutements réservés organisés après la publication de la loi, même si leur contrat prend fin entre cette date et l'ouverture des inscriptions à ces recrutements. Pour la même raison, conformément au

protocole, le projet de loi précise que les agents employés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011, mais dont le contrat a pris fin durant cette période, sont également éligibles, dès lors qu'ils remplissent les autres conditions prévues par la loi.

- **L'éligibilité est conditionnée au fait d'être employé, à cette date, sur un emploi permanent de l'administration** : la pérennisation du lien avec l'administration qu'implique la titularisation exige en effet que le recrutement contractuel réponde bien à un tel besoin. Ainsi, les agents qui occupent un emploi saisonnier ou occasionnel ne seront pas éligibles, à l'exception de ceux qui bénéficieront de la transformation de leur contrat en CDI à la date de publication de la loi en application du dispositif décrit ci-après. Les agents occupant un emploi permanent en contrat à durée déterminée (CDD) au 31 mars 2011 pourront toutefois, s'agissant de l'appréciation de la condition d'ancienneté de service (cf. supra), faire valoir des services accomplis antérieurement dans le cadre de besoins temporaires auprès du même département ministériel, collectivité territoriale ou établissement public.

- **Le dispositif est ouvert aux agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée.** Les agents en CDD à la date du 31 mars 2011 devront justifier, auprès de l'administration qui les emploie au 31 mars 2011 d'une ancienneté de services d'au moins 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions de la sélection organisée, dont deux années au moins devront être accomplies avant le 31 mars 2011. L'ancienneté de services doit être effective. (cf. annexe). Enfin, conformément au protocole, tous les agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de cdi-sation mentionné ci-après pourront candidater aux recrutements réservés, sans qu'il y ait lieu d'examiner si ces agents remplissent ou non les conditions d'ancienneté susmentionnées.

- **Pour les agents recrutés à durée déterminée, l'ancienneté exigée doit avoir été accomplie dans son intégralité auprès du même employeur.** Pour la fonction publique de l'Etat, chaque ministère ou chaque établissement public constitue un employeur unique. Toutefois, l'ancienneté acquise auprès des précédents employeurs est assimilée à de l'ancienneté acquise auprès du nouvel employeur, en cas de transfert du contrat ou de nouveau contrat dans le cadre d'une réorganisation de services ou d'un transfert d'activités entre deux collectivités publiques ; s'agissant de la fonction publique de l'Etat, ce mécanisme vaut également pour les agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels ou des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 distincts, continuent de pourvoir le même poste de travail que celui pour lequel ils ont été précédemment recrutés.

- **Les agents recrutés pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet ou non complet pourront bénéficier de cette mesure,** sous réserve qu'ils remplissent les conditions mentionnées ci-dessus et que leur contrat prévoit un service égal au moins à 70% d'un service à temps complet dans la fonction publique de l'Etat et à 50% dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les conditions dans lesquelles les services accomplis à temps incomplet ou non complet (et à temps partiel) sont assimilés à du temps complet sont précisées en annexe. Les agents recrutés sur des emplois à temps complet mais exerçant leurs fonctions à temps partiel seront quant à eux éligibles quelle que soit leur quotité de temps de travail.

## **1.2. L'obligation pour l'administration de proposer un CDI à la date de publication de la loi aux agents justifiant auprès d'elle d'une durée de service d'au moins six ans**

Le projet de loi prévoit, conformément au protocole, afin de sécuriser, dès la publication de la loi, la situation des agents contractuels, que l'administration sera tenue d'offrir à ses agents en CDD, le bénéfice d'un CDI, dès lors que ceux-ci ont exercé auprès d'elle au moins six années sur les huit dernières années, quels que soient le fondement juridique du contrat sur lequel ils

ont été recrutés - dans la limite du champ d'application mentionné au 1.1 - et le niveau des fonctions qu'ils ont exercé au cours de cette période. Tous les agents remplissant ces conditions bénéficieront donc de la transformation de leur contrat à durée déterminée en CDI, prenant effet à la date de publication de la loi.

Sont ainsi concernés non seulement les agents recrutés pour répondre à des besoins permanents, mais également ceux recrutés pour des besoins temporaires (remplacement, besoin occasionnel, etc.), dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté susmentionnée.

Pour les agents recrutés sur des besoins temporaires, l'administration est tenue de leur proposer un nouveau contrat à durée indéterminée qui pourra le cas échéant prévoir la modification des fonctions des agents, de manière à les affecter sur un emploi permanent. Cet emploi devra toutefois relever du même niveau de responsabilités que l'emploi précédemment occupé.

L'ancienneté exigée sera réduite à 3 ans, sur une période de référence de 4 ans, pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi.

Ce dispositif permettra de régulariser la situation d'agents qui n'ont pu bénéficier d'un CDI en application de la loi du 26 juillet 2005 du fait d'une interruption de leur période d'emploi entre deux contrats ou d'un changement significatif de fonctions.

Il offrira également une réponse concrète aux situations de précarité rencontrées par certains agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires et dont les CDD, par définition conclus sur des durées courtes, ont été renouvelés à plusieurs reprises, sans donner lieu à la reconduction en CDI, compte tenu des dispositions régissant ces contrats prévues par le statut général.

Il est de nature à répondre enfin à une attente particulière de certains agents contractuels qui, pour diverses raisons, ne pourront pas accéder aux recrutements réservés (ex : agents de nationalité extra-communautaire) ou ne le souhaiteront pas.

Les conditions d'éligibilité au dispositif sont également détaillées en annexe.

**1.3 Qu'il s'agisse de l'accès au dispositif de titularisation ou du CDI qui doivent être proposés aux agents contractuels remplissant les conditions mentionnées au 1.1 et 1.2, il importe de veiller à ne pas faire obstacle à l'obtention régulière par les agents des conditions d'ancienneté requise.**

A cet égard, je vous rappelle que les conditions dans lesquelles un contrat peut ne pas être renouvelé sont encadrés. Si formellement, la décision de non renouvellement d'un contrat n'a pas à être motivée, le juge administratif veille à ce qu'un motif d'intérêt général puisse justifier un tel non renouvellement et contrôle l'erreur manifeste d'appréciation des faits.

Toute décision de non renouvellement d'un contrat fondée sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier des dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et au CDI serait d'une part entachée de détournement de pouvoir et d'autre part contraire aux orientations du protocole.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un **congé de maternité n'interrompt pas la relation contractuelle** et que **la fin ou le non renouvellement d'un contrat en raison de l'état de grossesse d'un agent est illégal.**

Enfin, toute décision de licenciement doit être motivée par des faits matériellement établis.

## 2. Le protocole prévoit ensuite diverses mesures permettant de clarifier pour l'avenir les cas de recours aux agents contractuels et les conditions de renouvellement de leurs contrats (AXE n°2 du protocole)

Ces mesures visent à la fois, dans le prolongement de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels, à mieux spécifier les cas de recours au contrat, dans un souci de lisibilité et d'accessibilité du droit, et à encadrer les pratiques de renouvellement des contrats, notamment pour des besoins temporaires, pour prévenir la reconstitution de situations de précarité à l'avenir.

S'agissant des besoins temporaires de l'administration, le projet de loi prévoit, suite au protocole :

- **d'encadrer le recours au contrat pour vacance temporaire d'emploi**, actuellement prévu par la loi pour une durée maximum d'un an, **en subordonnant le renouvellement du contrat conclu sur ce fondement au caractère infructueux du recrutement d'un agent titulaire et en le limitant à une durée maximum d'un an** ; cette période d'emploi qui pourra donc être portée à l'avenir à 2 ans maximum doit permettre à l'administration de pourvoir son emploi dans les conditions de droit commun (organisation d'un concours, mutation, accueil en mobilité d'un fonctionnaire, etc.) ;
- **de préciser qu'en dehors du cas du remplacement et de la vacance temporaire d'emploi, il ne pourra être fait appel désormais à un agent contractuel, pour un besoin temporaire, qu'en cas « d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité »** (suppression des notions de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier »). Le protocole prévoit également d'harmoniser la durée maximale des contrats conclus sur ce fondement entre les trois versants de la fonction publique. Cette durée s'établira à **12 mois** (sur une période de référence de 18 mois) en cas d'accroissement temporaire d'activité et à **6 mois** (sur une période de référence de 12 mois) en cas d'accroissement saisonnier d'activité.

Afin de prévenir la reconstitution de situation de précarité, si nécessaire, les missions des corps et cadres d'emplois existants pourront faire l'objet d'adaptations particulières de manière à mieux prendre en compte des activités nouvelles ou nécessitant des compétences techniques nouvelles .

En outre, s'agissant des agents recrutés pour répondre à des besoins permanents, le projet de loi pris pour la mise en œuvre du protocole prévoit :

- **de supprimer la condition de « contrats successifs » pour l'accès au CDI** et de privilégier à l'avenir les deux critères : d'une part, l'exigence **d'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique** et, d'autre part, la condition **de durée de service de six ans auprès de la même administration**. Ainsi l'agent pourra changer de poste de travail en interne sans perdre le bénéfice de ses droits à cdi-sation ; de même, seront neutralisées les interruptions de la relation de travail entre deux contrats dès lors qu'elles n'excèdent pas trois mois ;
- **de permettre aux agents recrutés pour pourvoir un emploi permanent de faire valoir, dans le cadre de l'accès au CDI, l'ancienneté qu'ils ont éventuellement acquise antérieurement auprès de leur administration dans le cadre de contrats conclus pour un besoin à temps non complet ou pour des besoins temporaires** ; l'administration sera ainsi tenue de prendre en compte dans le délai de six ans mentionné au paragraphe précédent la durée des contrats conclus avec l'agent par exemple pour un besoin occasionnel ou saisonnier, ou encore pour assurer une vacance d'emploi non immédiatement pourvu par un fonctionnaire

ou pour remplacer un fonctionnaire absent, dès lors qu'il s'agissait de pourvoir dans le cadre de ces contrats, des postes de travail de même catégorie hiérarchique ;

- **d'expérimenter dans la fonction publique d'Etat la possibilité de recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents qui ne peuvent être pourvus par des titulaires en l'absence de corps correspondant (activités nouvelles ou hautement spécialisées).** Ces contrats ne peuvent être aujourd'hui conclus que pour une durée déterminée, fixée à 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse, et reconductibles, le cas échéant, en CDI au terme de 6 ans. Pendant une durée de 4 ans, les administrations et établissements publics de l'Etat auront donc le choix, au regard notamment de la nature des fonctions concernées et de la durée prévisionnelle de leur besoin, entre proposer un CDD ou un CDI à ces agents.

S'agissant de manière plus générale des cas de recours au contrat, le protocole prévoit :

- la **poursuite de la concertation** avec les partenaires sociaux sur les situations et les motifs pour lesquels il est recouru aujourd'hui au contrat pour pourvoir **des emplois de catégorie B** et, le cas échéant, pour envisager les réponses qui pourraient être apportées à ces difficultés de recrutement ;

- **l'ouverture d'une réflexion spécifique** dans un cadre interministériel, sur le recours au contrat dans les domaines de **l'enseignement supérieur, de la recherche et de la formation professionnelle, des projets informatiques, des fouilles archéologiques et la gestion des fonds européens** ou des subventions ;

- le **lancement d'une mission sur les établissements publics de l'Etat dérogeant**, en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 précitée ou de toute autre disposition législative, au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

S'agissant de la fonction publique territoriale, le protocole prévoit qu'un suivi particulier de la situation des lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude sera organisé dans le cadre du CSFPT.

Enfin, diverses mesures seront prises pour **renforcer le contrôle et le dialogue social en matière de recrutement et de conditions d'emploi d'agents contractuels**. Les services de contrôle et le contrôle de légalité seront mobilisés afin d'assurer le respect des nouvelles règles de recours au contrat et de renouvellement de contrat. Dans le prolongement des Accords de Bercy du 2 juin 2008 et de la loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique, le rôle des comités techniques sera renforcé : ils seront notamment associés au suivi du recours aux agents contractuels dans le cadre de l'examen de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et devront débattre, dans le cadre de l'examen du bilan social, des recrutements contractuels opérés dans l'année ainsi que des conditions générales d'emploi et de rémunération des agents contractuels.

Sur la base d'un bilan des expérimentations en cours de type « registre d'entrées et de sorties » qui existent dans certaines administrations et d'un recueil des bonnes pratiques, les employeurs seront invités à engager un dialogue avec les organisations syndicales représentatives afin de convenir, dans le respect du caractère confidentiel des données nominatives, des conditions de mise en œuvre de ces registres.

Enfin, différents travaux statistiques seront conduits dans les prochains mois pour améliorer la connaissance de la situation des agents contractuels et son suivi dans les trois versants de la fonction publique.

### **3. Le protocole prévoit enfin l'amélioration des droits individuels et collectifs des agents contractuels et de leurs conditions d'emploi dans la fonction publique (Axe n°3 du protocole).**

Le protocole stipule que l'accès à l'emploi titulaire sera favorisé en renforçant les droits à l'évaluation et à la formation professionnelle des agents :

- **L'entretien professionnel sera progressivement étendu aux agents recrutés en CDD** d'une durée supérieure à un an et sur un besoin permanent ;
- Parallèlement, l'utilisation effective des nouveaux outils de formation professionnelle créés par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique sera mieux contrôlée.

S'agissant des droits sociaux et à rémunération des agents contractuels, le protocole prévoit :

- **l'ouverture d'une réflexion sur les composantes de la rémunération des agents contractuels**, sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées dans les trois versants de la fonction publique, afin d'objectiver le mode de rémunération des agents contractuels et d'harmoniser les pratiques ;
- **le lancement d'une mission consacrée à un état des lieux des politiques d'action sociale** dans les trois versants de la fonction publique, afin de faire bénéficier les agents contractuels des prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires ;
- **le renforcement** des garanties apportées aux agents contractuels s'agissant de leur **droit à participation et de leurs droits syndicaux** dans les trois versants de la fonction publique.

Enfin, s'agissant de la mobilité et des parcours professionnels, il prévoit la **possibilité pour l'administration de recruter directement en CDI un agent déjà titulaire d'un CDI dans une administration relevant de la même fonction publique qu'elle**, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. Il s'agit de maintenir le bénéfice de l'engagement à durée indéterminée, et non la conservation des autres stipulations du contrat (hors droits liés à l'ancienneté acquise), l'agent étant alors régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration.

**S'agissant de ces dispositions du protocole ainsi que celles de l'axe 2, il convient de préciser qu'elles pourront concerner des administrations et établissements publics qui emploient des agents contractuels dans des conditions dérogatoires au statut général des fonctionnaires. En effet, dès lors que les règles applicables à ces agents renvoient aux dispositions du statut général relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement ou aux décrets cadres relatifs aux agents contractuels des trois fonctions publiques (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat, décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale et décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels relevant de la fonction publique hospitalière), ils pourront bénéficier des améliorations apportées par ces textes.**



### III. Mise en œuvre du protocole

**La mise en œuvre du protocole requiert la publication d'un projet de loi et de plusieurs catégories de décrets d'application.**

Les dispositifs de titularisation et de CDI-sation mentionnés au 2.1 de la présente circulaire sont expressément prévus par le projet de loi d'application, de même que la modification des titres II, III et IV du statut général s'agissant des nouvelles règles de recrutement et de renouvellement des contrats.

Seules les **dispositions relatives à la transformation des CDD en CDI (cf1.3), à l'encadrement du recours au contrat pour vacance temporaire d'emploi, à l'expérimentation du primo-recrutement en CDI dans la fonction publique de l'Etat, aux nouvelles règles d'accès au CDI et à la portabilité du CDI par versant de la fonction publique** seront **applicables immédiatement, dès la publication de la loi**. Votre attention est appelée sur le fait qu'à l'exception de l'expérimentation, elles seront également applicables **aux contrats en cours** à la date de publication de la loi.

A l'inverse, les **recrutements réservés** pour favoriser l'accès à l'emploi titulaire ne pourront être **organisés qu'après publication des décrets d'application afférents**.

**Dans les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, chaque administration ou établissement public est invité à dresser un état des lieux des personnels éligibles et à déterminer les modalités d'application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire en concertation avec les organisations syndicales.**

Il ne s'agit pas d'établir une liste exhaustive ou nominative des agents concernés mais de **fournir un ordre de grandeur, le plus précis possible par administration ou établissement et par corps, de la population potentiellement éligible** sur l'ensemble de la durée du dispositif.

Les directions des ressources humaines ministérielles devront faire parvenir à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) une synthèse de ces travaux pour leur département ministériel et les établissements publics sous leur tutelle avant le 15 décembre 2011.

Les modalités de remontée de l'information des établissements publics de la fonction publique hospitalière auprès de la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) feront l'objet d'une instruction particulière dans les prochaines semaines.

Il revient également aux administrations et établissements précités, sur la base de cet état des lieux et en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, **d'engager une concertation avec les organisations syndicales** sur les modalités concrètes d'application du dispositif, notamment sur :

- les corps concernés,
- les modes de recrutements organisés,
- le nombre de sessions,
- et le nombre d'emplois ouverts, en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.

Les corps seront déterminés à partir du recensement précis des missions exercées par les agents contractuels éligibles, et les modalités d'organisation du recrutement pourront être

aménagées de façon à permettre aux agents de candidater à des corps leur permettant de valoriser effectivement leur expérience professionnelle antérieure.

**Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois et/ou des crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un emploi permanent.**

Sur la base de cette concertation avec les organisations syndicales représentatives, chaque ministère devra établir, en étroite coordination avec les services de la DGAFP, le projet de décret de titularisation pour les corps relevant de sa compétence. La DGAFP pilotera, quant à elle, les projets de texte relatifs aux corps à statut commun au niveau interministériel.

De la même façon, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et la DGOS sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de préparer, après concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, les projets de texte nécessaires pour l'ouverture des recrutements dans les deux autres versants de la fonction publique.

**Ces textes doivent être préparés et concertés de manière à être publiés de manière concomitante à la loi.**

S'agissant de la FPT, le projet de loi prévoit que la publication de ces décrets ouvrira un délai de trois mois aux collectivités territoriales et établissements publics locaux, pour présenter au comité technique un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation, assorti d'un programme pluriannuel de titularisation. Ce programme déterminera notamment les corps ou cadres d'emplois ouverts aux recrutements professionnalisés et, pour ces derniers, le nombre de postes offerts à chacune des sessions ouvertes.

Les collectivités et établissements publics territoriaux sont invités à anticiper le travail qui devra être réalisé à cette occasion. Notamment, ils peuvent utilement, pour leur propre compte, engager, dès à présent le travail de recensement des agents éligibles, ainsi que la concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau des comités techniques compétents, afin de préparer la définition du programme pluriannuel de titularisation précité.

**Parallèlement seront préparés et soumis à la concertation les projets de texte modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat, le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale et le décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels relevant de la fonction publique hospitalière. Seront également élaborés des contrats types pour chacun des cas de recours dont les stipulations devront être reprises par les administrations.**

Enfin, s'agissant des mesures pour lesquelles la concertation doit se poursuivre sur la base des conclusions d'une mission ou d'un bilan, seront lancés dès les prochaines semaines les travaux relatifs :

- aux établissements publics de l'Etat dits dérogatoires dans le cadre d'une mission confiée conjointement à l'Inspection générale de l'administration, l'Inspection générale des affaires sociales et le Contrôle général économique et financier ;

- à la **création et au financement d'une indemnité de fin de contrat**, dans le cadre d'une mission confiée à l'Inspection générale des finances.

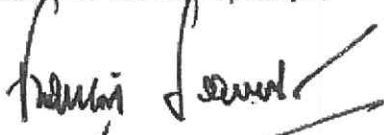
S'agissant de la situation des **agents contractuels en Outre-mer**, la DGAFP est chargée de piloter, en étroite coordination avec la DGEOM, la DB, la DGCL et la DGOS, un groupe de travail avec les partenaires sociaux dans les prochaines semaines afin d'identifier les réponses adaptées pouvant être apportées aux situations spécifiques parfois constatées localement.

\* \* \*

Le Gouvernement attache le plus grand prix à l'aboutissement de la lutte engagée contre la précarité dans la fonction publique. Votre contribution est indispensable à la satisfaction de cet engagement et, au-delà, à la conduite de la réforme des conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique. Vous veillerez à ce que le plus grand nombre d'agents contractuels bénéficie de l'ouverture de voies d'accès spécifiques à l'emploi de titulaire. A moyen terme, il est essentiel que vous réexaminiez vos pratiques de gestion au regard des nouvelles règles de recrutement, de renouvellement des contrats et d'emploi prévues par le protocole.


La DGAFP (bureau B8), la DGCL (sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale) et la DGOS (sous-direction des ressources humaines du système de santé) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur le protocole et ses projets de textes d'application ou pour toute difficulté que vous rencontrerez dans l'application de cette circulaire.

Le ministre de la fonction publique,



François SAUVADET

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration,



Claude GUBANT

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,



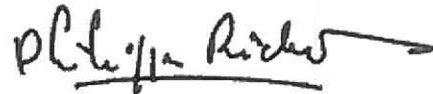
Xavier BERTRAND

La ministre du budget, des comptes publics et  
de la réforme de l'Etat, porte-parole du  
Gouvernement,



Valérie PECRESSE

Le ministre auprès du ministre de l'intérieur, de  
l'outre-mer, des collectivités territoriales et de  
l'immigration, chargé des collectivités territoriales,



Philippe RICHERT

La secrétaire d'Etat auprès du ministre du  
travail, de l'emploi et de la santé, chargée de la  
santé,



Nora BERRA

## Annexe 1

### Critères prévus par le protocole et le projet de loi d'application pour l'éligibilité aux dispositifs de titularisation et de cdi-sation

	Titularisation	Cdi-sation
<b>Fondement juridique du contrat</b>	<p>Etre recruté sur le fondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 (FPE)</li> <li>- du quatrième, cinquième ou du sixième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (FPT)</li> <li>- de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 (FPH) ;</li> <li>- du I des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (respectivement FPE et FPT)</li> </ul> <p>OU</p> <p>Remplir les conditions pour bénéficier d'un nouveau contrat en CDI en application du dispositif de CDI-sation</p>	<p>Etre recruté sur le fondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du dernier alinéa de l'article 3, de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 (FPE)</li> <li>- de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (FPT)</li> <li>- de l'article 9 ou de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 (FPH)</li> </ul>
<b>Date d'appréciation de la condition d'exercice des fonctions ou du bénéfice d'un congé (maladie, maternité, convenances personnelles, etc)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre en fonction le 31 mars 2011</li> <li>- par dérogation les agents employés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 et dont le contrat prend fin pendant cette période sont également concernés s'ils remplissent les autres conditions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre en fonction à la date de publication de la loi</li> </ul>
<b>Nature de l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi permanent à temps complet</li> <li>- Emploi permanent à temps non complet ou incomplet sous réserve que la durée de service fixée par le contrat soit au moins égale à 70% d'un temps complet dans la FPE et 50% dans la FPT et la FPH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi permanent à temps complet ou à temps non complet ou incomplet</li> <li>- Emploi temporaire (occasionnel ou saisonnier)</li> </ul>
<b>Durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CDI obtenu avant la publication de la loi</li> <li>- CDD transformé à la date de publication de la loi en CDI</li> <li>- CDD remplissant les conditions d'ancienneté exigée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CDD remplissant les conditions d'ancienneté</li> </ul>
<b>Ancienneté de service exigée pour les CDD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les agents en CDI avant la publication de la loi et pour les agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de CDI-sation à la date de publication de la loi : aucune autre ancienneté de service requise que celle nécessaire au passage en CDI ;</li> <li>- pour les agents en CDD (ne bénéficiant pas du dispositif de CDI-sation) : 1. ancienneté minimum de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès du département ministériel, de l'autorité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ancienneté minimum de 6 ans de services publics effectifs auprès du département ministériel, de l'autorité administrative ou de l'EP de l'Etat, de la collectivité territoriale ou de l'EP territorial, de l'EP hospitalier, où ils exercent leurs fonctions à la date de publication de la loi</li> <li>- par dérogation pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi, cette ancienneté est réduite au minimum de 3 ans de services publics effectifs</li> </ul>

	administrative ou de l'EP de l'Etat, de la collectivité territoriale ou de l'EP territorial, de l'EP hospitalier qui emploie les agents au 31 mars 2011 (ou les a employés entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 pour ceux dont le contrat a cessé durant cette période) 2. dont au moins deux ans (en ETP) des quatre années , doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011	
<b>Période au cours de laquelle l'ancienneté doit avoir été acquise</b>	Les 4 années doivent avoir été accomplies : -- -soit <u>au cours des six années précédant le 31 mars 2011</u> (soit au plus tôt le 31 mars 2005) -soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé ;  Les 2 années qui doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011 doivent l'avoir été au cours <u>des 4 années précédant le 31 mars 2011</u> .(soit au plus tôt le 31 mars 2007)	Les 6 années doivent avoir été accomplies au cours <u>des 8 années précédant la date de publication de la loi</u> ;  Pour les agents âgés de plus de 55 ans, les 3 années doivent avoir été accomplies <u>au cours des 4 années précédant la publication de la loi</u>
<b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de la quotité de temps de travail</b>	- les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une durée supérieure ou égale à un mi temps sont assimilés à des services à temps complet => ancienneté exigée est de 4 ans - Les services accomplis à temps incomplet ou à temps non complet correspondant à une durée inférieure au mi temps sont assimilés aux trois quarts du temps plein. <i>Exemple : un agent sera éligible s'il a travaillé pendant 5 ans et 4 mois à 50 %</i>	- la durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein ;
<b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de l'effectivité des services</b>	La condition d'effectivité des services conduit à exclure de la période d'appréciation des services les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (exemple congé parental et congé pour convenances personnelles)	La condition d'effectivité des services conduit à exclure de la période d'appréciation des services les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (exemple congé parental et congé pour convenances personnelles)
<b>Mode de décompte de l'ancienneté dans le cas d'un changement d'employeur</b>	-Les 4 années d'ancienneté doivent avoir été accomplies auprès du même employeur défini dans les conditions rappelées ci-dessus.  -Toutefois, en cas de changement d'employeurs du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux administrations, l'ancienneté acquise auprès des employeurs successifs est prise en compte.	-Les 6 années d'ancienneté doivent avoir été accomplies auprès du même employeur défini dans les conditions rappelées ci-dessus .  -Toutefois, en cas de changement d'employeurs du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux administrations, l'ancienneté acquise auprès des employeurs successifs est prise en compte.