



## Conditions d'éligibilité à la loi Sauvadet

### **I - Pour participer à des examens ou concours réservés pour titularisation.**

Les quatre conditions ci-dessous doivent être TOUTES remplies:

**Première condition:** être en poste le 31 mars 2011 **ou** avoir été en poste entre le 1er janvier 2011 et le 31 Mars 2011. Les conditions additionnelles correspondant à ces deux cas de figures sont précisées ci-dessous (deuxième condition).

#### **Deuxième condition:**

- a) être sur contrat public d'un ministère ou d'un Etablissement Public de l'État recrutant des fonctionnaires, depuis 2 ans au 31 Mars 2011 dans les 4 années précédentes.

**OU**

- b) Les contrats ayant pris fin entre le 1er janvier et le 31 Mars 2011 sont également éligibles, à condition d'avoir 4 ans effectifs sur les 6 dernières années à la fin du contrat.

Rappelons que la source de financement du contrat public n'entre pas en ligne de compte.

**Troisième condition:** Occuper un même poste de travail, quelque soit l'employeur public dans la Fonction Publique de l'État (selon le ministère), ou avoir occupé plusieurs postes de travail avec le même employeur public durant cette période.

**Quatrième condition:** Les 4 années de service doivent être effectives à la date d'ouverture des examens ou des concours, avec au moins 2 ans de service effectué au 31 Mars 2011 (voir la deuxième condition).

**Refus du ministère:** *Le MESR refuse d'ouvrir des concours réservés pour les Ingénieurs de Recherche (sauf s'ils occupent des fonctions administratives), les Chercheurs et les Enseignants Chercheurs.*

### **II- Pour bénéficier de la transformation d'un CDD en CDI au 13 mars 2012.**

**Une seule condition:** Avoir bénéficié avec un même employeur de la Fonction Publique d'État pendant les 8 années précédant le 13 mars 2012 de 6 années de contrats publics (quel que soit le nombre de postes occupés). Il fallait être en activité au moins à 70% le 13 mars 2012. C'est un processus automatique à un coup.

**Avec une exception:** Les contractuels ayant au moins 55 ans doivent avoir seulement 3 années de service sur 4 ans.

**Mode de calcul de l'ancienneté:** Les durées de services sont prises en compte indépendamment de la quotité. Par contre le contrat de CDI ne fait que prolonger la quotité du CDD au moment de la CDIation sauf décision meilleure de l'Administration.

*Les évolutions à ces conditions:*

**Introduction du multi-employeur** (même définition que pour les concours réservés):

Des dispositions législatives sont en préparation en faveur des agents qui ont eu plusieurs

employeurs pour le même poste de travail. Le MESR veut limiter le périmètre des employeurs publics à la Fonction Publique d'État.

### **III - Les transformations de CDD en CDI ultérieures au 13 mars 2012:**

Elles ne sont pas automatiques. Elles résultent d'une décision de l'employeur. Elles relèvent du titre II de la loi Sauvadet sur l'encadrement du recours aux contractuels (modifications de la loi de 2005).

Les conditions d'éligibilité:

**Première condition:** avoir 6 ans plus un jour d'ancienneté

**Deuxième condition:** Pas d'interruption de contrat supérieur à 4 mois.

**Troisième condition:** être sur contrat public d'un ministère ou d'un Établissement Public de l'État recrutant des fonctionnaires avec un seul employeur durant cette période.

## **Foire aux questions**

### **1- Les conditions pour bénéficier de la CDisation ouvrent-elles des possibilités d'être CDisé ou rendent-elles la CDisation obligatoire ?**

La réalisation de ces conditions (voir ci-dessus) **oblige** l'employeur à CDiser le salarié concerné. Cependant si un salarié ne remplit pas ces conditions, rien n'empêche l'employeur de le CDiser. Le choix de ne pas CDiser (et souvent de "dégraissier") relève bien d'une décision politique de l'employeur (contrairement à ce qu'avancent les DRH).

Il est donc tout à fait possible pour des syndicalistes de faire pression sur l'employeur pour imposer la CDisation, par exemple en mettant en avant que cela pérennisera le salarié et lui permettra de préparer sereinement des concours réservés de titularisation (s'il remplit les conditions), une mobilisation collective des précaires accentuant le rapport de force dans ce sens."

### **2-Condition de CDisation dans le cadre de la loi de 2005.**

La loi de 2005 contraint un employeur à CDiser une personne possédant plus de 6 ans sur un même poste...

**Dans le cadre de la loi de 2005 comme du titre II de la loi Sauvadet (CDisation après le 13 mars 2012) peut-on demander une CDisation si la personne possède plus de 6 ans sur un même poste de travail mais avec plusieurs employeurs (un ministère ou un Établissement Public de l'État) ?**

On peut le demander mais ce n'est pas obligatoire pour l'employeur.

### **3- Traitement de la maternité: Le congé de maternité est inclus dans la durée du contrat, il y a-t-il des cas où le contrat pourrait être prolongé pour cause d'absence pour congés de maternité?**

La durée du contrat ne change pas.

### **4- Le passage à 4 mois d'interruption pour ne plus avoir à comptabiliser l'ancienneté est-il valable même avant le 12 Mars 2012 ? ou doit-on se référer à 2 mois d'arrêt de contrat?**

Ce n'est applicable (les 4 mois) qu'à partir du 13 mars 2012. Cette notion de délai de carence ne s'applique pas pour la CDisation automatique au 13 mars 2012. Elle s'applique pour ceux qui

parviennent à 6 ans après le 13 mars 2012.

**5- Mode de calcul de l'ancienneté: les services à 50% ou plus sont comptabilisés à 100%. Les services à moins de 50% sont comptabilisés à 75%. Ceci est valable pour le passage de CDD en CDI ou aussi pour le calcul de l'ancienneté pour l'éligibilité aux concours réservés?**

Attention ces notions s'appliquent seulement pour les concours réservés de titularisation, non pour la CDIisation au 13 mars 2012.

**6- Quelle est la définition d'un même poste de travail ?**

Il y a eu quelques discussions. Finalement, le MESR semble admettre qu'il s'agit d'un travail dans un même Unité ou Service indépendamment de la mission indiquée dans le contrat. La notion de mission n'interviendrait donc pas dans ce cas.. Il y aura peut-être des discussions pour ceux qui ont travaillé dans plusieurs unités d'un même groupement géographique d'unités.

Par contre la notion de mission pourrait être prise en compte dans le cas d'un personne travaillant pour une même mission avec des employeurs différents sur des lieux différents. Exemple, même enseignement pour plusieurs universités. Ces enseignements peuvent d'ailleurs se faire dans la même période avec des vacances.

Cependant, il faudra être vigilant pour voir ce qui sera retenu dans une disposition législative à venir.

**7- les concours réservés, seront-ils ouverts uniquement là où il y a des agents qui peuvent prétendre en bénéficier ?**

C'est l'esprit de l'accord du 31 mars 2011 puisque l'idée est de titulariser sur le poste de travail concerné par le calcul d'ancienneté. Cependant, il est prévu dans les textes d'application de la loi qu'il est possible d'affecter les agents titularisés sur un autre poste. D'ailleurs, les agents remplissant les conditions pour concourir, peuvent se présenter sur d'autres postes que celui qu'ils occupent.

**8- Comment recenser les endroits où des concours réservés pourront être ouverts ?**

Ce sont les directions qui arrêteront finalement le choix. C'est une des raisons pour lesquelles au CNRS et à l'INSERM les directions ne veulent pas discuter d'un recensement nominatif.

**9- Si un agent n'est pas renouvelé à la fin de son contrat et que l'employeur recrute un autre agent CDD sur le même type de poste, dans quelle mesure peut-on entreprendre un recours?**

Si c'est le même profil de poste ou très proche, il faut faire un recours car dans ce cas le non renouvellement est illégal.

**10- comment arriver à déclarer un poste pérenne?**

Pour le SNTRS-CGT, c'est un poste occupé depuis plus d'un an par le même agent. Pour la loi Sauvadet, c'est un poste occupé depuis 4 ans par le même agent.

C'est un emploi dont le laboratoire ou le service ont besoin de manière durable. L'interprétation varie comme indiqué dans la phrase du dessus.

**11- où en est-on des avancements sur cette loi sur le sujet des multi-employeurs?**

Le gouvernement s'est engagé à prendre un compte pour le même poste de travail tous les employeurs de la Fonction Publique de l'État. Ce point doit être entériné dans une loi dont nous n'avons pas de nouvelle de sa préparation. Le MESR s'est engagé à faire appliquer ce principe en anticipant sur la sortie de la loi. Cependant les directions des établissements font de la résistance en disant qu'ils préfèrent attendre la sortie de la loi.

Il y a des recours auprès des tribunaux administratifs pour la prise en compte des employeurs de la Fonction Publique Hospitalière. Pour le SNTRS-CGT les employeurs de la fonction publique

hospitalière et de la fonction publique territoriale doivent être pris en compte.

### **12- où en est-on des avancements sur cette loi sur les concours réservés ?**

Les Universités doivent ouvrir plus de 2000 concours étalés sur 2013 puis 2000 par an les 3 années suivantes. Cela concerne beaucoup d'agents de catégories C, quelques catégories B et aussi pas mal de A (assistants ingénieurs et ingénieurs d'études). La plupart des universités ont soumis des projets d'arrêté d'ouverture de concours au MESR. L'opération n'aurait qu'un faible coût. Mais les Universités sont dans une position curieuse puisque dans le même temps elles vont continuer à geler des postes. Certaines Universités vont sans doute essayer de contourner la loi. De toute façon, elles doivent attendre le décret les autorisant à sortir les arrêtés. Ce décret ne sera peut être pas publié très rapidement.

Les EPST, n'ayant obtenu aucun financement spécifique et ne voulant pas prendre sur eux de transférer des crédits de leurs ressources propres (ANR etc) sur la subvention d'État, ne bougent pas. Ils attendent au minimum la sortie du décret.

### **13 - Quelle est la valeur juridique de la charte des CDD du CNRS?**

**Aucune !** Il s'agit juste de recommandations à l'égard des personnels ayant en charge la gestion des CDD, tant au niveau de l'administration de l'établissement, qu'au niveau des chefs d'équipes encadrant des CDD. Il est à signaler que **cette charte, malgré la grosse publicité qu'en fait la direction du CNRS au sein de l'organisme mais aussi au niveau du ministère, n'est pas appliquée.** Par exemple, les services de l'administration du CNRS, n'avertissent pas les agents en CDD dans les délais impartis (et mentionnés dans la charte) sur le prolongement ou non de leur contrat. Pour information, le SNTRS-CGT est la seule organisation syndicale qui a voté contre cette « pseudo avancée sociale » lors de son passage au CT du CNRS.

### **14- Qu'est ce dans la loi un contrat dit public ?**

C'est un contrat signé par un employeur de la Fonction Publique (Ministères, Universités, EPST, EPA (Etablissement Public Administratif,...)). Attention certains établissements de la Fonction Publique figurent sur une liste d'Etablissements dits dérogatoires. Ces contrats ne sont pas pris en compte pour la loi Sauvadet (agents de l'Administration de l'ANR, certaines Grandes Ecoles,...).