

LA LOI DU 12 MARS 2012 RELATIVE A L'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE ET A L'AMELIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES CONTRACTUELS ET AUTRES DISPOSITIONS

Faisant suite au protocole d'accord signé le 31 mars 2011, la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique a été publiée au Journal officiel du 13 mars 2012.

Cette loi se scinde en deux grandes parties, l'une sur la situation des agents contractuels, l'autre sur la lutte contre les discriminations et sur des dispositions diverses relatives à la fonction publique.

Les développements suivants se concentreront sur les dispositions applicables à la fonction publique hospitalière.

1. Accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels

L'accès réservé à la titularisation :

Pendant 4 ans à compter de la publication de la loi ANT, soit à compter du 14 mars 2012, un recrutement réservé valorisant les acquis professionnels peut être ouvert sur des corps de fonctionnaires dont le recrutement est en principe ouvert par la voie du concours externe. Des décrets d'application préciseront les corps accessibles et les modalités d'accès à chaque corps.

Les conditions d'accès :

- Etre contractuel au 31 mars 2011 sur un emploi répondant à un besoin permanent ou avoir eu une rupture ou fin de contrat entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011
- Et, pour les CDD, justifier de 4 ans en ETP de services publics effectifs ...
 - o au cours des 6 années précédant le 31 mars 2011
 - ou
 - à la date de clôture des inscriptions au recrutement ...mais au moins 2 des 4 années de services ETP doivent être accomplies au cours des 4 années précédant le 31 mars 2011 (du 31/3/2007 au 31/3/2011) ...
 - o auprès de l'établissement qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011
- ou être remplir les conditions d'accès à un CDI (CDD de 6 ans), à la date publication loi soit au 14 mars 2012.

➔ Règles d'appréciation de l'ancienneté : services à temps partiel ou à temps complet plus de 50% sont assimilés à des services à temps plein. Pour les quotités de temps de travail inférieur à 50 %, les services sont comptés pour $\frac{3}{4}$.

L'organisation de l'accès à la titularisation :

- les voies d'accès réservés (décrets d'application à venir) :
 - o examens professionnels réservés
 - o concours réservés
 - o recrutements réservés sans concours (catégorie C)
- les corps d'accueil :
 - o Pour les CDD :

13 mars 2012

- accès à un corps de catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions contractuelles exercées pendant 4 ans dans l'administration où ils sont éligibles.
- A défaut, possible accès aux corps relevant de la catégorie où ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps
- Pour les CDI :
 - accès au corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions contractuelle exercées au 31 mars 2011.
- Chaque établissement fixe le nombre de postes ouverts dans les corps déterminés
- les recrutements sont fondés sur les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions du corps d'accueil sollicité.
- Possibilité d'organiser les examens professionnalisés et concours pour le compte de plusieurs établissements de la région ou du département par l'établissement comptant le plus grand nombre de lit.
- Il est possible de prévoir des listes complémentaires pour les examens et concours réservés qui seront valables même en cas de dépassement de la période de 4 ans à compter de la publication de la loi.

La CDIisation

- à la date de publication de la loi, soit au 14 mars 2012, il est fait obligation de proposer la transformation en CDI du CDD (article 9 et 9-1) qui justifient de 6 ans de services publics effectifs accomplis auprès du même établissement sur une période de 8 ans précédant la publication loi (de 2004 à 2012)
- pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date publication loi, la CDIisation intervient au bout de 3 ans au moins de services publics effectifs au cours des 4 ans précédant la date de publication de la loi (2008 à 2012).
- Pour les CDD sur emplois non permanent (art.9-1 loi n°86-33), les CDI proposés peuvent prévoir la modification des fonctions sous réserve que ce soit des fonctions de même niveau de responsabilités. Si l'agent refuse cette modification, les stipulations du contrat en cours restent applicables.

Le Recours aux Contrats

Les articles 9 et 9-1 de la loi n°86-33 sont modifiés

Article 9 modifié (contractuels sur emploi répondant à un besoin permanent) :

La durée de 6 ans de services effectifs aboutissant à la conclusion d'un CDI est comptabilisée :

- aussi bien au titre de l'article 9 (emploi sur besoin permanent) que de l'article 9-1 (emploi sur besoin non permanent),
- dans le même établissement,
- sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique
- pour des services accomplis de manière discontinue, à condition que l'interruption entre 2 contrats soit inférieure à 4 mois
 - ➔ Le temps partiel et le temps non complet sont assimilés à du temps plein
 - ➔ Ces nouvelles règles sont applicables aux contrats en cours à la date publication loi ANT

Article 9-1 modifié (contractuels sur des emplois répondant à un besoin non permanent) :

- en cas de remplacement de fonctionnaires + contractuels temps partiel ou indisponible (CA, CMO, congé grave maladie, CLM, CLD, mater, adoption, parental, présence parentale, CSF, service civil.

13 mars 2012

- En cas de vacance temporaire d'emploi : pour les besoins de continuité du service, il est possible de recruter un CDD dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, à condition d'avoir préalablement effectué la publication de la vacance d'emploi.
La FHF avait déposé un amendement à ce sujet afin de supprimer cette condition de publication, source de difficultés de gestion au regard des délais de publication.
- En cas d'accroissement temporaire d'activités, il est possible de recourir à un CDD « lorsqu'il ne peut être assuré par des fonctionnaires » : **La FHF avait déposé un amendement visant à supprimer cette mention afin de préserver la liberté de gestion des établissements.**

2. La lutte contre les discriminations et dispositions diverses

La loi du 12 mars 2012 intègre également de nouvelles dispositions dans la fonction publique hospitalière en matière de :

- lutte contre les discriminations
 - o intégration de quotas au sein de jury de concours (décrets d'application à venir)
 - o intégration de quotas au sein des instances de l'établissement
 - o modification des règles du congé parental pour préserver la progression de carrière
 - o quota dans l'accès aux emplois supérieurs
- de mobilité
 - o modification des règles de détachement : les membres des corps dont au moins l'un des grades est accessible par concours : peuvent être détachés dans un corps de niveau différent à certaines conditions.
- de dialogue social
 - o suppression des collèges au profit d'un collège unique au sein du CTE (mise en œuvre au premier renouvellement général des CTE)
- de limite d'âge
 - o pour les contractuels, l'article 20 de la loi n°47-1465 est abrogé. Les règles sur la limite d'âge sont désormais fixées à l'article 6-1 de la loi n°84-834
- de transformation des SIH en groupement au plus tard le 23 juillet 2012 (loi HPST) : « les personnels recrutés en qualité de fonctionnaires par un SIH conservent ce statut nonobstant cette transformation » (article 128)
- de recherche d'affectation des directeurs et praticiens hospitaliers
- de recrutement par contrat de directeur d'établissement
- de télétravail des agents publics (fonctionnaires et contractuels) (décret en conseil d'Etat à venir)