



- ▶ *Que revendique FO ?*
- ▶ *Pourquoi se syndiquer à FO ?*
- ▶ *Que peut le syndicat ?*

FO agira

- ▶ pour l'accès à l'emploi titulaire ; création de tous les postes nécessaires
- ▶ pour la mise en place d'un véritable plan de titularisation des contractuels qui le souhaitent
- ▶ pour que les contrats de 10 mois puissent compter 1 an pour l'accès à la titularisation
- ▶ pour la défense des droits et l'augmentation du salaire des contractuels
- ▶ pour le versement de la prime de transports aux contractuels
- ▶ pour arrêter la dégradation des conditions de travail (précarité du contrat, affectations sur plusieurs établissements, tâches de plus en plus nombreuses)
- ▶ Arrêt de la RGPP, maintien de tous les services et de tous les postes
- ▶ pour l'abandon de la masterisation qui fait obstacle à la titularisation des contractuels enseignant
- ▶ pour le rétablissement des postes aux concours et particulièrement aux concours internes

FO exige pour tous, titulaires et contractuels :

- + 5% d'augmentation de la valeur du point d'indice pour les années 2011 et 2012,
- + 44 points d'indice pour tous (environ 200 €) au titre de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000

Salaires, statuts, retraite, seule une confédération peut peser de tout son poids pour gagner !



— Avril 2012 —

Spécial

Contractuels

Loi du 12 mars 2012, dite de «sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels»

**LA LOI EST PARUE,
RIEN N'EST RÉGLÉ**

Non titulaires : du protocole à la loi Pour FO, la seule « sécurisation », c'est la titularisation

La loi 2012-347 du 12 mars 2012 a été publiée au journal officiel le 13 mars 2012. Cette date sert de référence dans le calcul de l'ancienneté requise pour l'accès au CDI ou à la possibilité de passer le concours réservé.

Ce texte, qui fait suite au protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par le gouvernement et six organisations syndicales (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC), vise notamment à limiter les situations de précarité dans les trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière). Mais les choses ne sont pas aussi simples. Force Ouvrière a exprimé son mécontentement sur la traduction dans le projet de loi des termes de l'accord.

Pour FO, les conditions posées à la

titularisation sont trop restrictives. De nombreux personnels sont de fait exclus des dispositifs par la loi, comme les assistants d'éducation, les assistants pédagogiques, les CUI ou les doctorants.

La bataille de FO pour le plan de titularisation

FO a mené le combat tout au long de la négociation pour qu'un nombre significatif de contractuels puissent accéder à la titularisation. Pour FO, un plan de résorption de la précarité passe par la pérennisation des personnes et des emplois.

Au final, cette loi fourre-tout n'a plus grand chose à voir avec le protocole signé. Les obstacles « indirects » ajoutés ici et là par le

gouvernement au gré des articles du projet de loi transforment l'accès à la titularisation en un «parcours du combattant». Pire, cette loi, loin de résoudre la précarité, tend à la renforcer en permettant le recrutement en CDI ou en CDD de 1 an ou 2 ans.

FO continuera d'intervenir au niveau des ministères concernés (Education Nationale, Enseignement Supérieur et Recherche) et au niveau des rectorats, des universités et des organismes de recherche, pour que tous les contractuels qui le souhaitent puissent être titularisés.

Qu'est-ce qui change avec la loi du 12 mars 2012 ?

L'accès au CDI

Pour les agents ne souhaitant pas ou ne pouvant pas (conditions de nationalité) accéder au statut de fonctionnaire, leur contrat pourrait, sous condition, être requalifié en CDI (voir tableau page 3).

Cette disposition est à application immédiate. Cependant, les rectorats et les établissements n'appliqueront pas ces nouvelles règles avant d'avoir reçu une instruction des différents ministères. Mais, lorsqu'elles s'appliqueront, elles prendront effet à la date de publication de la loi (13 mars 2012).

Néanmoins, les effets de la loi sont limités. Pour le seul ministère de l'éducation nationale, d'après les premières estimations, sur 39 544 collègues en CDD, la loi permettrait seulement à 4 248 d'entre eux de bénéficier d'un CDI.

Les conditions de recours aux agents contractuels sont redéfinies

1/ Dans la fonction publique d'Etat, le principe d'un recrutement préalable en CDD afin d'assurer, en cas de besoins de service, des fonctions permanentes relevant d'un corps de la fonction publique, est maintenu. Toutefois, des CDI pourraient être directement conclus, afin de pourvoir des emplois permanents à temps incomplet ou, à titre expérimental, afin de pourvoir des emplois permanents à temps complets lorsque ceux-ci ne peuvent être occupés par des fonctionnaires compte tenu des compétences requises.

Pour FO le danger est double ! Cette disposition

pourrait ouvrir la voie à un recrutement de contractuels en CDI sur profil en lieu et place des fonctionnaires. Elle ne permettrait pas pour autant la titularisation des contractuels ainsi recrutés.

2 / La période maximale d'emploi en CDD au terme de laquelle le contrat conclu peut être reconduit en CDI est maintenue à 6 ans. La nouveauté c'est qu'il y a obligation pour le rectorat de transformer le CDD en CDI si les 6 ans d'ancienneté sont atteints. Il fallait auparavant 6 ans d'ancienneté + un réemploi, soit « 6 ans et 1 jour » et certains rectorats ou établissements n'hésitaient pas à ne plus réemployer un collègue qui avait totalisé 6 ans, pour éviter de le CDIser. Cette durée pourrait désormais être totalisée à partir du cumul de plusieurs emplois consécutifs, de même catégorie hiérarchique, au sein de la même structure publique.

3/ Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte à condition que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

► **Comment savoir si je suis éligible au CDI ? au concours réservé ?**

► **Comment faire valoir mes droits à la CDIisation et / ou à la titularisation auprès du rectorat ou de mon établissement ?**

► **A qui m'adresser ?**

Les rectorats et les établissements doivent recenser la liste des ayants droit au CDI et à la possibilité de se présenter aux concours réservés selon les nouvelles dispositions de la loi.

Pour cela, nous vous invitons à nous confier

votre dossier. FO interviendra auprès du rectorat ou de l'établissement et fera valoir vos droits au moment de ce recensement.

► **Remplissez la fiche de suivi syndical située en page centrale.**

► **Le CDI, quelle « sécurisation » apporte-t-il ?**

Le CDI ne protège pas du licenciement.

Devenu CDI, un contractuel n'est aucunement à l'abri d'un « remerciement » en fonction des moyens financiers dont dispose un rectorat dans le cadre de la RGPP. Ce qui signifie qu'il n'a pas plus de garanties en la matière qu'un CDD. Dans ce domaine la loi n'apporte aucune sécurisation. C'est notamment le cas pour les collègues CDI employés en GRETA, structures autonomes financièrement qui n'hésitent pas à pratiquer des licenciements économiques.

► **Que me garantit le CDI ?**

Le CDI permet d'avoir plus de chance d'être réemployé, mais cela ne constitue aucune obligation pour l'employeur s'il peut justifier la fin du contrat. Le CDI améliore les relations avec son banquier qui accordera plus facilement un prêt qu'à un CDD.

► **Le CDI permettra-t-il une progression de salaire ?**

Ce n'est pas automatique. Cela dépend si le rectorat ou les établissements ont mis en place un avancement.

La situation particulière des contractuels des GRETA

Le ministère entend transformer les GRETA en Groupement d'intérêt public (GIP). La FNEC FP FO est contre cette transformation. Si cela se concrétisait, une des nombreuses conséquences serait que les collègues en CDD changeraient d'employeur. Certes, la loi prévoit que les durées prises en compte pour déterminer l'accessibilité au CDI ou à la titularisation puissent être effectuées avec des employeurs différents en cas de transfert des services. Mais est-ce que la transformation des GRETA en GIP pourrait être considérée comme un transfert de service ? Au moment où nous écrivons ces lignes rien n'est tranché. FO exige que tous les contractuels actuellement en poste dans les GRETA puissent avoir accès à la titularisation ou au CDI pour ceux qui le souhaitent.

La titularisation

► **L'ouverture d'examens professionnalisés réservés et de concours réservés** (article 5 de la loi). Pendant une durée de 4 ans, à compter de la publication de la loi, un dispositif particulier d'accès aux corps et cadres d'emploi de la fonction publique sera ouvert, sous condition d'ancienneté de services, aux agents recrutés pour occuper un emploi permanent de l'administration en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD).

► **Le concours réservé** est envisagé dans une

note de la DGRH sous forme d'épreuves à caractère professionnel qui se composeraient, dans un premier temps, d'une admissibilité sur la base d'une lettre de motivation et d'un dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) et dans un second temps d'une admission à partir d'un échange sur le dossier de RAEP présenté par le candidat, puis une épreuve de mise en situation.

► **L'examen professionnalisé** réservé reposerait sur une épreuve unique sur dossier à partir d'une mise en situation. Mais, à ce jour, aucun calendrier d'ouverture des inscriptions, aucune évaluation du nombre de postes prévu pour ces

concours réservés n'ont été publiés.

► **Mise en place d'un recrutement réservé sans concours pour l'accès au 1^{er} grade de la catégorie C.**

► **Je suis éligible à la titularisation. Est-ce que cela signifie que je serai titularisé ?**

Non. Etre éligible ne signifie pas être titularisé, mais simplement en avoir la possibilité (voir les conditions page 3). Le ministère a déjà indiqué qu'il n'était pas question d'ouvrir des concours réservés pour la catégories A+ !

► **La FNEC FP FO a écrit au ministre Chatel pour que des concours réservés soient organisés dès cette année 2012 !**

Les critères d'accès au CDI et aux concours

Les conditions d'application	pour l'accès aux concours	pour la CDI-sation
Quels sont les textes de références qui s'appliquent ? La loi n'exclut pas les bénéficiaires de ces dispositifs en fonction de la nature du financement de leur contrat ; leurs droits résultent uniquement des articles de la loi du 11 janvier 1984 sur lesquels reposent leur contrat.	Etre recruté sur la base de l'article 4 ou du 1 ^{er} alinéa de l'art. 6 de la loi du 11 janvier 1984 ou dernier alinéa de l'article 3 ou du 2 nd alinéa de l'article 6 (remplacement et vacance d'emploi).	Etre recruté sur la base des articles suivants de la loi du 11 janvier 1984 : • du dernier alinéa de l'article 3 (remplacement et vacance d'emploi) [ce qui exclut les AED (recrutés sur le premier alinéa du 6° de l'art.3) puisqu'ils n'assurent pas le remplacement d'un titulaire.] • ou de l'article 4 (absence de corps de fonctionnaire exerçant ces fonctions) • ou du dernier de l'article 6 (besoins saisonniers ou occasionnels)
A quelle date faut-il être en exercice ?	Il faut être en fonction depuis le 31 mars 2011. Un contractuel dont le contrat prend fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 doit remplir les autres conditions ci-dessous.	Etre en fonction à la date de publication de la loi.(13/03/2012)
Quelle est la nature de l'emploi pris en compte ?	Etre affecté sur un emploi permanent à temps complet ou durée de service au moins égale à 70 %.	Etre affecté sur un emploi permanent à temps complet ou incomplet.
Quelle ancienneté de service est exigée pour les agents contractuels ?	Pour les collègues en CDI, aucune autre ancienneté requise. Pour les collègues en CDD, ancienneté minimum de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès de la même autorité administrative. L'ancienneté peut être acquise dans des catégories différentes. Les collègues ne peuvent qu'accéder au corps de la catégorie dans laquelle ils ont exercé le plus longtemps. L'ancienneté peut être acquise avec des employeurs différents si le contrat a été transféré ou renouvelé dans le cadre d'un transfert d'activité.	Ancienneté minimum de 6 ans de services publics effectifs auprès de l'autorité administrative ou du département ministériel ou de l'Etablissement Public de l'Etat où ils exercent leurs fonctions au moment de la publication de la loi (13/03/2012). Pour les contractuels d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi, 3 ans de services publics effectifs requis. L'ancienneté peut être acquise avec des employeurs différents si le contrat a été transféré ou renouvelé dans le cadre d'un transfert d'activité.
Quelle est la période au cours de laquelle l'ancienneté est comptabilisée ?	Pour les collègues recrutés sur la base du dernier alinéa de l'article 3 ou du 2 nd alinéa de l'article 6 (remplacement et vacance d'emploi) les 4 années doivent avoir été accomplies au cours des 5 années précédant le 31/03/2011. Pour les autres cas, les 4 années doivent avoir été accomplies, - soit au cours des 6 années précédant le 31/03/2011, - soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé. Dans ce cas, au moins deux années doivent avoir été accomplies entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2011.	6 années accomplies au cours des 8 années précédant la date de publication de la loi. (13/03/2012) Pour les agents âgés d'au moins 55 ans au 13/03/2012, les 3 années accomplies au cours des 4 années précédant la date de publication de la loi.
Comment est décomptée l'ancienneté en fonction de la quotité de travail ?	Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet pour une durée égale ou supérieure à 50%, sont comptés comme des temps complets. Si cette durée est inférieure au mi-temps, elle compte pour un ¼ temps. Exemple : 5 ans et 4 mois à moins de 50 % = 4 ans, donc éligibilité	L'ancienneté est calculée de date à date et non en équivalent temps plein. <i>Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte à condition que la durée des interruptions entre 2 contrats n'excède pas 4 mois.</i>
Les congés sont-ils pris dans le décompte de l'ancienneté ?	Les congés non rémunérés (congé parental, congé de maternité pris dans les 6 premiers mois du contrat et pour convenances personnelles) ne sont pas comptabilisés.	Les congés non rémunérés ne sont pas comptabilisés.