

# La Feuille de Chou de la CGT

- Août / Septembre 2016 -

Edition Spéciale

Sortir de la précarité, Etre Titularisé...

Depuis des années la CGT œuvre pour la résorption de la précarité et pour améliorer les conditions de travail des agents en contrats précaires.



L'emploi précaire recouvre des situations très différentes avec des formes de précarités liées :

- à son statut : contractuel, vacataire, intérimaire, CUI...
- à son pouvoir d'achat (faible salaire, déroulement de carrière inexistant, pas de droit possible à la NBI...),
- à son mode de traitement en DRH (arrêté envoyé avec retard, délai de préavis très court, informations contradictoires...),
- à ses conditions de travail (horaires, pénibilité, pression hiérarchique, manque de reconnaissance, non inscription au plan de formation...).

L'interaction de ces multiples facteurs fragilise en premier lieu le personnel non titulaire du Conseil Départemental mais également les équipes et la qualité du service rendu au public.

Dans notre collectivité, comme dans de nombreuses autres, la part d'agents contractuels est bien trop importante (20 %).

**Ainsi, au 31.12.2015, 776 agents étaient non-titulaires, dont 456 sur un emploi permanent.**

Face à ce constat, La CGT est mobilisée pour défendre les intérêts individuels et collectifs de tous les agents, quel que soit son statut (intérimaires, vacataires, apprentis, contractuels en CDD, en CDI, en contrat aidé CUI, assistants familiaux, collaborateurs, stagiaires, titulaires...).

→ **la CGT a demandé la mise en œuvre d'un Plan de titularisation et de résorption de l'emploi précaire pour l'ensemble des agents concernés (contractuels, vacataires, CUI...).**

La DRH a refusé cette mise en œuvre globale... Cependant, suite à la mobilisation du 15 avril 2016, nous avons obtenu d'importantes avancées, par le déblocage de situations individuelles d'agents contractuels et leurs accès à la titularisation.



- ⇒ Nous vous informons sur vos droits et sur les propositions défendues par la CGT.
- ⇒ N'hésitez pas à nous joindre si vous souhaitez des précisions ou être défendu !

<b><u>SOMMAIRE :</u></b>	<i>Les principes généraux</i>	<i>p. 2</i>
	<i>Les possibilités d'accès sans concours</i>	<i>p. 3-6</i>
	<i>Les propositions CGT</i>	<i>p. 7-8</i>

# Comment sortir de la précarité et accéder à un poste de titulaire ?

## Les principes généraux :

Le principe général dans la fonction publique est que l'accès à la stagiairisation puis à la titularisation se fasse sur concours, mais il existe d'autres possibilités...

**Dans ce 8 pages, nous développerons plus particulièrement les voies d'accès dérogatoires sans concours qui sont moins connues...**

Sur concours ou sans concours, il existe des conditions préalables incontournables à remplir.



### Il est indispensable de remplir les conditions préalables :

- Posséder la nationalité française, ou être ressortissant d'un des Etats membres de l'Union Européenne
  - Jouir de ses droits civiques (droit de vote, éligibilité, capacité à être juré)
  - Les mentions figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions
  - Etre en position régulière au regard des obligations du service national. Pour les candidats français nés après le 31 décembre 1978 et pour les candidates françaises nées après le 31 décembre 1982, les attestations de recensement et de participation à la journée Défense et Citoyenneté (Ex- Journée d'appel à la préparation à la défense) sont requises
  - Remplir les conditions d'aptitude physique requises pour l'emploi postulé (en prenant en compte les possibilités de compensation d'un éventuel handicap).
- A ces conditions obligatoires pour tous, il peut s'ajouter d'autres conditions selon les statuts particuliers des cadres d'emplois (conditions d'âge, d'ancienneté de service, de diplômes ou de titres).

### L'accès sur concours, la règle :



Le concours constitue la règle de droit commun pour le recrutement des fonctionnaires, il ne peut être dérogé à ce principe que dans des cas strictement prévus par la loi.

- **Aussi, nous encourageons les agents contractuels du Conseil Départemental à s'inscrire aux concours et à solliciter des formations préparatoires au concours.**

### Les possibilités de recrutement direct sans concours :

Il existe quelques dérogations au principe du concours comme mode d'accès à la Fonction Publique (articles 38 et 38 bis de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Il s'agit d'un recrutement direct qui relève de la seule compétence de l'autorité territoriale.

Nous vous présentons ici 4 formes différentes de recrutement direct possibles :

1. **pour certains emplois de fonctionnaires de catégorie C** : lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (1<sup>er</sup> grade de l'échelle 3)
2. **pour les personnes reconnues travailleurs handicapés** : titularisation sans concours après un an de contrat (cat A, B ou C)
3. **pour les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification et sans diplôme**, ou n'ayant pas atteint le niveau BAC recrutés dans le cadre d'un « PACTE »
4. **par un dispositif ponctuel pour les agents contractuels sur Emploi Permanent ayant au moins 4 années d'anciennetés ETP au 31 mars 2013** entre le 31.03.2007 et le 31.03.2013 (conformément à la loi déontologie)

Nous vous informons plus en détail, dans ce dossier, sur chacune de ces possibilités.

## 1- Pour certains emplois de fonctionnaires de catégorie C

La loi permet de stagiairiser sans concours les agents en CDD sur emploi permanent de catégorie C lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (cf. liste des grades ci-dessous).

**Attention, cela n'est possible que si l'agent occupe un emploi permanent, ça n'est donc pas possible pour les agents contractuels qui sont en renfort ou en remplacement.**



Ces dernières années, notre collectivité bloquait cette voie d'accès. Depuis la mobilisation du 15 avril 2016, nous en avons obtenu le déblocage.

**Cette possibilité est ouverte uniquement pour les grades suivants :**

- ✓ adjoint administratif de 2ème classe
- ✓ adjoint d'animation de 2ème classe
- ✓ adjoint du patrimoine de 2ème classe
- ✓ agent social de 2ème classe
- ✓ adjoint technique de 2ème classe
- ✓ adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement

⇒ Nous avons obtenu une vingtaine de stagiairisation dans ce cadre !

⇒ Si vous êtes concerné ou connaissez un collègue de ce grade en CDD sur emploi permanent, contactez la CGT, nous pouvons intervenir pour vous soutenir en vue de votre stagiairisation.

## 2- Pour les personnes reconnues travailleurs handicapés

Si vous avez la reconnaissance travailleur handicapé vous pouvez être titularisé sans concours après un an de contrat (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

➤ Nous vous encourageons à faire reconnaître votre handicap auprès de la DRH pour en bénéficier.

Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite d'un examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent, si elles n'ont pas déjà la qualité de fonctionnaire et si elles remplissent les conditions générales exigées pour le recrutement d'un fonctionnaire ou d'un agent public, être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C en vertu des dispositions de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

La durée du contrat doit correspondre à la durée du stage prévue (habituellement 1 an).

**A l'issue de ce contrat l'agent a vocation à être titularisé.**





Selon les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail, les bénéficiaires des mesures prévues à l'article 38 de la loi de 1984 sont :

- ✓ Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- ✓ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- ✓ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ✓ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.



A l'issue du contrat, l'autorité territoriale apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien avec celui-ci elle peut alors :

- prononcer la titularisation
- ne pas titulariser l'agent et ne pas renouveler le contrat après avis de la Commission Administrative paritaire (CAP)
- ne pas titulariser l'agent mais renouveler son contrat en tant que contractuel après avis de la CAP.

➔ Si vous n'êtes pas titularisé après votre contrat, nous vous encourageons à nous interpeller. Les élus CGT qui siègent en CAP pourront vous défendre.

### **3- pour les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification et sans diplôme le « PACTE »**



Le Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales et de l'Etat (PACTE) permet d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire, à l'issue d'une vérification d'aptitude et au terme d'un engagement de professionnalisation d'une durée d'un à deux ans (sauf cas particulier) alternant formation et stage.

Ce recrutement de droit public est ouvert sans concours pour des corps et cadres d'emplois de catégorie C normalement accessibles par concours.

Il s'adresse exclusivement aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans diplôme et sans qualification, ou ceux dont le niveau de qualification est inférieur au niveau baccalauréat.

- Le principe est de s'engager sur une formation qualifiante en alternance en rapport avec l'emploi occupé.

### Concernant le contrat :

La durée du contrat est comprise entre douze et vingt-quatre mois à temps plein – la loi ne permet pas le recrutement à temps partiel. Il est prévu une période d'essai de deux mois.

Pendant la durée du contrat, le bénéficiaire du PACTE est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires.

La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur, il encadre et accompagne le parcours de formation du bénéficiaire tout au long du contrat.

Pendant toute la durée du contrat, le bénéficiaire est considéré comme un agent non titulaire de la fonction publique.



### Concernant la Formation :

Pendant son contrat, le jeune suit une formation en alternance. La qualification, le titre ou le diplôme ainsi préparé doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec l'emploi occupé pendant le contrat et être enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le temps consacré à la formation représente au moins 20% de la durée totale du contrat. Il peut être inégalement réparti sur la durée totale du PACTE : plus intense au début, plus ponctuel à la fin, par exemple.

En signant un PACTE, l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement sur une trajectoire de formation en alternance et sur un emploi de titularisation.

En plus du PACTE, une convention doit être conclue avec un centre de formation. Cette convention donne lieu à la prise en charge par l'administration d'emploi des frais de formation engendrés par le PACTE.

### A l'issue du contrat :



Au terme du contrat, après validation de l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions par la commission de titularisation et obtention du titre ou diplôme requis, l'agent est titularisé par l'autorité territoriale sur l'emploi qu'il occupait pendant son PACTE après avis de la commission administrative paritaire.

La titularisation est soumise à une obligation de servir dans la collectivité ayant procédé au recrutement. La durée de l'engagement de servir est fixée à deux fois la durée du contrat (majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement).

## **4- Pour les agents contractuels sur Emploi Permanent ayant au moins 4 années d'anciennetés au 31 mars 2013**

→ La Loi Déontologie du 20.04.2016 permet également de stagiairiser sans concours les agents en CDD sur Emploi Permanent ayant au moins 4 ans d'ancienneté au 31 mars 2013.

Il s'agit d'un dispositif très ponctuel créé par la loi Déontologie du 20.04.2016 qui est **en attente de publication d'un décret** pour que ce soit effectif... Il concerne toutes les catégories A, B et C. Dès que le décret sera publié, il s'ouvrira **un très court délai de 3 mois pour engager ce dispositif et le soumettre à l'avis du Comité Technique.**

Il est donc essentiel d'anticiper sa mise en œuvre et d'être réactif.

**Deux conditions cumulatives sont incontournables :**

### **1. Occuper un emploi permanent :**

Les agents en CDD en remplacement ou en renfort ne sont donc pas concernés.

### **2. Avoir une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein :**

- Soit au cours des 6 années précédant **le 31 mars 2013**
- Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent.  
Dans ce cas, au moins 2 des 4 années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des 4 années précédant **le 31 mars 2013.**

Les 4 années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé **au 31 mars 2013.**

⇒ Attention, d'autres conditions d'accès pourraient être liées, sous réserve du décret à venir...

⇒ **Peu d'agents devraient être concernés, mais si vous êtes dans ce cas de figure, nous vous invitons à contacter en urgence vos représentants CGT.**





## Quelles sont les propositions CGT ?

### Nos 5 priorités :

1. **Prospection et information** par l'organisation d'un recensement pro actif par la DRH des agents remplissant les critères de titularisation et information par la DRH des modalités.
2. **Plan de titularisation en transparence des agents de catégorie C non-titulaires sur emploi permanent** par intégration directe au 1<sup>er</sup> grade de la filière d'emploi.
3. **Plan de titularisation de tous les agents (cat A, B et C) remplissant les critères** de la loi déontologie dès parution du décret à venir.
4. **Création de brigades d'agents volants titulaires** par corps de métier afin de répondre aux besoins permanents de remplacements et renforts. Ces créations de postes doivent être proposées prioritairement aux agents précaires actuellement en remplacement ou renfort.
5. **Ouverture de la possibilité de recrutement durable au terme de leurs contrats pour les agents en CUI, apprentis, CDD...**



### Nos 15 propositions complémentaires :

1. Développer une approche en termes de besoin permanent et non plus seulement en termes d'emploi permanent. Cela pourrait permettre une requalification de contrats de vacataires et également créer des postes d'agents permanents chargés des remplacements (cf. proposition CGT de brigades de volants).
2. Création de postes par une remise à niveau des effectifs dans chaque direction
3. Titularisation suite à concours : Stagiairisation dès l'obtention du concours.
4. Renouvellement du contrat des agents en statut précaire jusqu'à leur titularisation
5. Création d'une cellule chargée de la résorption de l'emploi précaire en DRH, des accompagnements individuels et de l'élaboration des outils statistiques et de suivi.
6. Présentation d'un bilan annuel en Comité Technique de la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire.

7. Formalisation des renouvellements de contrats :  
Transmission systématique d'un écrit (aucun renouvellement par mail ou information orale), obligation de motiver le non-renouvellement des contrats et information dans des délais stricts.
8. Possibilité d'aménagement du temps de travail en fin de contrat pour les recherches d'emplois.
9. Prime de précarité de 10% à la fin d'un contrat non renouvelé de CDD, comme dans le privé.
10. Droits dans les mêmes termes que les titulaires pour l'action sociale (CNAS, ASLC78, Aides DRH garderie scolaire, allocation enfant handicapé), les titres repas, la protection sociale complémentaire (si elle voit le jour au CD 78...)
11. Favoriser l'accès à la formation préparatoire aux concours.
12. Favoriser l'accès à des formations personnelles pour les agents non titulaires dont le contrat est susceptible de prendre fin permettant de préparer le retour à l'emploi privé.
13. Guide des droits spécifiques mis à disposition de ce personnel.
14. Aucune modification des termes d'un contrat de travail en cours de validité sans recueil préalable de l'accord du salarié. Ce principe doit régir tout changement éventuel d'horaires, de missions, de lieu d'intervention etc...
15. Respect total du droit syndical des agents non-titulaires.



*Vous souhaitez ...*

*des précisions,*

*être défendu,*

*agir avec nous ...*

**→ N'hésitez pas à nous joindre !**

*Ensemble, Agissons contre la précarité,*

*Nous avons tous à y gagner !*



Bulletin à retourner à :

**Bulletin de contact et de syndicalisation :**

Je souhaite :  me syndiquer  prendre contact  participer à une formation accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : ..... Email : .....

Syndicat CGT 3, rue Saint Charles 78000 Versailles

([cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr), fax : 01.39.07.81.88, tel 06.71.78.55.10.)