

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du budget, des comptes
publics, de la fonction publique et de la
réforme de l'Etat [...]
NOR : [...]

Circulaire du....

Le ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat,

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,

à

Mesdames et Messieurs les Ministres

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

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

Objet : 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.

PJ : Protocole d'accord du 31 mars 2011 et annexe relative aux conditions d'éligibilité prévues par le protocole d'accord et le projet de loi d'application pour l'accès au dispositif de titularisation et le bénéfice du dispositif de cdi-sation.

Le 31 mars 2011 a été signé, entre le Gouvernement et six organisations syndicales représentatives (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 prévenir les situations de précarité dans la fonction publique, de favoriser l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire et d'améliorer leurs conditions d'emploi.

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, des employeurs territoriaux et hospitaliers.

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

Le projet de loi d'application de cet accord sera déposé à cet effet au Parlement en juillet 2011, après avoir 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 16 juin 2011.

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 appartiendra de mettre en œuvre.

1. Un champ d'application très large

1.1 Les dispositions du Protocole s'appliquent aux trois versants de la fonction publique.

Afin de garantir l'efficacité des mesures prévues, les dispositions du Protocole concernent à la fois les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, ces dispositions ne concernent pas en revanche les établissements publics administratifs de l'Etat autorisés par la loi à recruter des agents non titulaires par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

Par définition, les groupements d'intérêt public et les autorités administratives indépendantes dotées de la personnalité morale sont également hors du champ d'application du protocole dès lors qu'ils ne sont pas régis par le statut général des fonctionnaires.

Il revient aux préfets de région et de département ainsi qu'aux directeurs généraux d'agences régionales de santé de veiller à la bonne application des dispositions du Protocole, respectivement dans le cadre de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

1.2 Les agents contractuels concernés par les dispositions du Protocole.

Le protocole s'adresse tout particulièrement aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique recrutés pour pourvoir un emploi permanent, à temps complet ou non complet, ou pour assurer un besoin temporaire des administrations, collectivités et établissements publics 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.

Les dispositions du Protocole ne s'appliquent donc pas aux agents recrutés par ces mêmes administrations, collectivités et établissements pour 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, recrutés locaux dans la fonction publique de l'Etat, assistantes maternelles dans la fonction publique territoriale).

Les agents recrutés dans les départements d'outre-mer dans le cadre des dispositions statutaires précitées entrent naturellement dans le champ d'application du protocole : leur situation fera l'objet d'un examen particulier dans les prochaines semaines, en concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

2. Un plan d'action comportant à la fois des réponses concrètes pour les agents contractuels en fonction dans les administrations, collectivités et établissements publics susmentionnés et une évolution des règles de recrutement et d'emploi des agents contractuels pour l'avenir

Le protocole entend réaffirmer 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, en conséquence, privilégier les mesures favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire et offrant à ces agents des garanties et des perspectives d'évolution professionnelle nouvelles, en cohérence avec les règles applicables aux fonctionnaires.

2.1 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 la transformation en CDI à la date de publication de la loi, des contrats d'agents justifiant d'une certaine ancienneté en CDD.

2.1.1. 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 choix a été fait d'organiser des voies d'accès spécifiques pour garantir l'effectivité du dispositif et permettre de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les agents. Ce dispositif prendra la forme d'examens et de concours professionnalisés ainsi que, pour les agents recrutés au premier grade de la catégorie C, de recrutements sans concours réservés. Les conditions d'éligibilité au dispositif 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 peuvent 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^{er} janvier et le 31 mars 2011, mais dont le contrat prend fin après cette date, 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 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 doivent justifier, auprès de leur administration d'une ancienneté de services d'au moins 4 années à la date de clôture des inscriptions à la sélection organisée, dont deux années au moins doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011. Ces agents pourront donc parfaire leur ancienneté après la signature du protocole, dans la limite de 2 ans. Cette ancienneté de services doit être effective et appréciée en équivalent temps plein (cf. annexe). Enfin, conformément au protocole, tous les agents bénéficiant 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 susmentionnées.

- **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 au taux maximum autorisé dans chacun des trois versants de la fonction publique (70% d'un service à temps complet dans la fonction publique de l'Etat, 50% dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière).

2.1.2. 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

Afin de sécuriser, dès la publication de la loi, la situation des agents contractuels, 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 1.2) et le niveau des fonctions qu'ils ont exercé au cours de cette période.

Sont ainsi concernés les agents recrutés pour 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.

L'ancienneté exigée sera réduite à 3 ans pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi.

Ce dispositif permet 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 offre 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 répond 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.

2.2 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

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 cas de recours au contrat, sont ainsi prévus :

- la **poursuite de la concertation** avec les partenaires sociaux sur les recrutements contractuels opérés **sur des emplois de catégorie B** pour envisager les réponses qui pourraient y être apportées,
- **l'ouverture d'une réflexion spécifique** 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 des besoins temporaires de l'administration, le Protocole prévoit :

- **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 ») et 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.

En outre, s'agissant des besoins permanents, le protocole prévoit :

- **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 ;
- **de supprimer la condition de « contrats successifs » pour l'accès au CDI** et de privilégier à l'avenir les deux critères d'une part **d'exercice de fonctions de même niveau hiérarchique** et d'autre part **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 tenue de prendre en compte dans la durée de six ans mentionnée au paragraphe précédent des contrats conclus avec l'agent par exemple pour un besoin occasionnel ou un remplacement, dès lors qu'il s'agissait de pourvoir dans le cadre de ces contrats, des postes de travail de même niveau hiérarchique.

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**. Des travaux statistiques seront également 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.

2.3 Le Protocole prévoit enfin l'amélioration des droits individuels et collectifs des agents contractuels et de leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

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 étendu aux agents recrutés en CDD** d'une durée supérieure à 1 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,
- **le lancement d'une mission consacrée à un état des lieux des politiques d'action sociale** dans les trois versants de la fonction publique,
- **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 ouvre 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 niveau 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.

3. Mise en œuvre du Protocole

3.1 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 (cf.2.1.2), 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**. J'appelle votre attention 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**.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, chaque ministère doit établir après concertation avec les organisations syndicales représentatives et en étroite coordination avec les services de la DGAFP, le projet de décret de titularisation pour les corps relevant de sa compétence (cf. supra). La DGAFP pilotera, quant à elle, les projets de texte relatifs aux corps à statut commun au niveau interministériel.

De la même façon, la 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 avant le 1^{er} décembre prochain, de manière à être publiés ensuite de manière concomitante à la loi.

Parallèlement et pour la même raison, 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.

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'IGA, l'IGAS, l'IGAENR et le CGEFI ;
- à la **création et au financement d'une indemnité de fin de contrat**, dans le cadre d'une mission confiée à l'IGF.

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.

3.2 Dès à présent, chaque administration, collectivité et établissement public est chargé de dresser un état des lieux des personnels éligibles et de déterminer les modalités d'application du dispositif de titularisation

Conformément au protocole, il est demandé à chaque département ministériel et aux établissements publics en relevant, à chaque collectivité territoriale et aux établissements publics en relevant et à chaque établissement public relevant de la fonction publique hospitalière d'établir un état des lieux des agents contractuels remplissant en leur sein, les conditions prévues par le protocole pour être éligibles au dispositif de titularisation.

Il ne s'agit pas d'établir une liste exhaustive ou nominative des agents concernés mais de fournir un ordre de grandeur, par administration et par corps ou cadres d'emploi, de la population potentiellement éligible.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, les ministères devront faire parvenir à la DGAFP le résultat de ces travaux **avant le 15 septembre 2011.**

Il vous revient également, sur la base de cet état des lieux et en fonction de votre gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, **d'engager une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans vos services** sur les modalités concrètes d'application du dispositif de titularisation, notamment sur :

- les corps et cadres d'emplois concernés,

- les modes de sélection,
- le nombre de sessions
- et le nombre d'emplois ouverts.

Qu'il s'agisse de l'accès au dispositif de titularisation ou du CDI que vous devez proposer aux agents contractuels remplissant les conditions mentionnées au 2.1.2, vous veillerez à ne pas faire obstacle à l'obtention régulière par les agents des conditions d'ancienneté requise.

Par ailleurs, vous tiendrez compte :

- **de la « mesure de sauvegarde » qui étend le bénéfice de la titularisation aux agents en fonction entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011**, dès lors qu'ils remplissent les autres conditions fixées par le protocole,
- **de l'assimilation de l'ancienneté acquise auprès des précédents employeurs comme ancienneté acquise auprès du nouvel employeur, en cas de transfert ou de nouveau contrat dans le cadre d'une réorganisation de service 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.

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

* * *

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. A court terme, vous veillerez à ce que le plus grand nombre d'agents contractuels bénéficie du dispositif de CDI-sation, puis 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 et la DGOS 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.

François BAROIN

Claude GUEANT

Xavier BERTRAND

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
Fondement juridique du contrat	<p>Etre recruté sur le fondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 ; - du quatrième, cinquième ou du sixième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 ; - de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 ; - 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 <p>OU</p> <p>Bénéficiaire d'un nouveau contrat en CDI en application du dispositif de CDI-sation (quel que soit le fondement juridique du contrat initial)</p>	<p>Etre recruté sur le fondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du dernier alinéa de l'article 3, de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 ; - de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 ; - de l'article 9 ou de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 ;
Date d'appréciation de la condition d'exercice des fonctions ou du bénéfice d'un congé (maladie, maternité, convenances personnelles, etc)	<ul style="list-style-type: none"> - Etre en fonction Le 31 mars 2011 - par dérogation les agents employés [quelle que soit la période] entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 sont également concernés s'ils remplissent les autres conditions 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre en fonction à la date de publication de la loi
Nature de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi permanent à temps complet - Emploi permanent à temps non complet ou incomplet sous réserve que la durée de service fixée par le contrat soit au moins égale à la durée maximum autorisée par la loi (70% d'un temps complet dans la FPE, 50% dans la FPT et la FPH) 	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi permanent à temps complet ou à temps non complet ou incomplet - Emploi temporaire (occasionnel ou saisonnier)
Durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> - CDI ou CDD <p>NB : sont également éligibles les agents bénéficiant d'un CDI en application du dispositif de CDI-sation (sous réserve, s'agissant de ceux occupant un emploi à temps incomplet ou non complet, que la durée de service fixée par leur contrat soit au moins égale à 70% d'un temps complet dans la FPE et 50% dans la FPT et la FPH)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CDD
Ancienneté de service	<ul style="list-style-type: none"> - pour les agents en CDI avant la publication de la loi et pour les agents 	<ul style="list-style-type: none"> - ancienneté minimum de 6 ans de services publics

	<p>bénéficiant 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</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les agents en CDD (ne bénéficiant pas du dispositif de CDI-sation) : ancienneté minimum de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès du département ministériel 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 du 31 mars 2011 ; - OU à la date d'inscription au recrutement réservé, sous réserve, dans ce cas, de justifier à la date du 31 mars 2011 d'au moins 2 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès de ce même département ministériel ou EP de l'Etat, de la même collectivité territoriale ou EP territorial, du même EP hospitalier. <p>NB :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la condition d'effectivité des services conduit à exclure de la période d'appréciation des services le congé parental et le congé pour convenances personnelles ; - s'agissant de l'appréciation en équivalent temps plein : le projet de loi prévoit que 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. 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. - reprise de l'ancienneté acquise auprès d'un autre employeur dans le cadre d'un transfert d'activités 	<p>effectifs au cours des 8 années précédant la date de publication de la loi auprès du département ministériel 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 ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - par dérogation pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi : ancienneté minimum de 3 ans de services publics effectifs au cours des 4 années précédant la date de publication de la loi auprès du département ministériel 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 ; <p>NB :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la condition d'effectivité des services conduit à exclure de la période d'appréciation des services le congé parental et le congé pour convenances personnelles ; - la durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein ; - reprise de l'ancienneté acquise auprès d'un autre employeur dans le cadre d'un transfert d'activités
--	--	---