

Déprécarisation

Défendre et informer

La déprécarisation constitue un enjeu important pour chaque agent contractuel de l'EAP technique, supérieur, maritime et aquacole. C'est pourquoi le Snetap-FSU milite sans relâche pour que ce processus concerne le plus grand nombre. La première étape du dispositif de titularisation est lancée et ces quatre pages (qui se prolongent et se détaillent sur snetap@snetap-fsu.fr) ont pour objectif d'apporter à chacun(e) des réponses aux interrogations que laissent souvent subsister la lecture des textes officiels.

L'exclusion de nombre de collègues de ce dispositif justifie la poursuite de la lutte afin d'étendre au maximum le périmètre des ayants droit et d'améliorer leur condition de titularisation. Dans l'attente du prochain temps fort de ce combat, le 20 décembre prochain (voir page 4,) les explications qui suivent apportent des éclairages pour mieux comprendre et aborder les concours réservés mis en place au MAAF.



La publication le 13 mars 2012 de 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 (...) » avait cristallisé tous les espoirs des contractuels de l'EAP qui entrevoyaient enfin la possibilité de s'émanciper de leur condition de précaires en devenant fonctionnaires. Cependant, si elle constitue bien une victoire arrachée aux forçeps à un gouvernement engagé dans une casse sans précédent du service public, elle n'en demeure pas moins incomplète, exclusive et n'atteint pas les objectifs d'une réelle déprécarisation que la FSU et le Snetap n'ont cessé de revendiquer.

Nous sommes pourtant intervenus sans relâche aussi bien en amont, au cours des négociations sur le « Protocole d'accord » que tout au long du processus législatif tant auprès des sénateurs que des députés, afin que le texte final de la loi soit à la hauteur des espoirs de titularisation que son annonce avait faits naître. Nonobstant nos efforts qui ont tout de même permis d'améliorer le texte final (préséance de la titularisation sur la « cdisation », retrait du contrat de projet, éligibilité des contractuels occupant des emplois pour répondre des besoins occasionnels ou saisonniers), nous ne

pouvons que déplorer la non prise en compte de la totalité de nos amendements (absence de quotité de temps de travail minimale, identité d'employeur élargie à l'ensemble des services publics) et ce faisant la restriction par le législateur du champ des bénéficiaires.

Cependant entre ce que dit la loi et sa mise en œuvre au MAAF nous avons obtenu des assouplissements de certains critères et notamment que :

- dès mai dernier, en l'absence de notification explicite sur leur contrat de l'article de la loi du 11 janvier 1984 auquel il se réfère, les agents de Catégorie A soient considérés comme ayant été recrutés relativement à l'article 4, c'est-à-dire à 100%. Ainsi, près de 400 ACEN, qui sans notre intervention auraient été exclus de l'éligibilité, pourront concourir. D'autres organisations se félicitent d'avoir « défendu » (ce qui est vrai) ce principe... mais c'est le Snetap-FSU qui, il y a 6 mois déjà, en avait obtenu l'application !

- la considération de l'identité d'employeur, dont l'appréciation stricte génère l'exclusion de milliers de contractuels, ne soit pas opératoire lorsque l'on envisage l'occupation de postes de travail (fonctions identiques) au sein d'un même EPL(N)FPA, EPLMA ou Ecole du supérieur.

Circulaire SG/SRH/SDDPRS/C2012-1004, « Dispositif de titularisation des agents non titulaires du MAAF et de ses établissements publics, introduit par la loi « déprécarisation » du 12 mars 2012 » (06/1 2/201 2).

Circulaire Fonction Publique NOR : RDFF1 228702C « relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'État prévu à l'article 1er de la loi n° 201 2-347 du 12 mars 2012 (...) » (26/07/201 2).

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 « relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique (...) » (13/03/2012)

Conditions d'éligibilité

À moins d'un mois de l'ouverture des pré-inscriptions aux premiers concours réservés, organisés par le MAAF au titre de la session 2013, la question de son éligibilité revêt pour chacun d'entre nous, contractuels de l'EAP technique, supérieur, maritime et aquacole, une importance cruciale.

Or, si la Circulaire, « Dispositif de titularisation des agents non titulaires du MAAF et de ses établissements publics, introduit par la loi « déprécarisation » du 12 mars 2012 », parue le 06 décembre dernier, explicite dans son Annexe 1, les conditions à remplir pour être éligible, il apparaît que l'appréciation de certains critères se révèle souvent absconse à appréhender, voire génère un sentiment d'incertitude pour le moins inconfortable au regard des échéances calendaires et de l'importance des enjeux individuels.

Le Snetap-FSU a élaboré un guide afin que chaque collègue concerné puisse apprécier son éligibilité, sans que subsiste de doutes. Vous pouvez y accéder sur le site du Snetap « Dossier Déprécarisation » / « Suis-je éligible au dispositif de titularisation ? ». Ci-dessous, le rappel des critères.

Fondement juridique du contrat	Être recruté sur le fondement : - du dernier alinéa de l'article 3, de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 12 mars 2012 - OU - Remplir les conditions pour bénéficier de la transformation de son CDD en CDI en application de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012
Date d'appréciation de la condition d'exercice des fonctions ou du bénéfice d'un congé	- Être en fonction le 31 mars 2011 - Par dérogation les agents employés entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 et dont le contrat prend fin pendant cette période sont également concernés s'ils remplissent les autres conditions
Nature de l'emploi	- Emploi permanent à temps complet - Emploi permanent à temps incomplet sous réserve que la durée de service fixée par le contrat soit au moins égale à 70% d'un temps complet
Durée du contrat	- CDI obtenu avant la publication de la loi - CDD transformé au 13 mars 2012, date de publication de la loi, en CDI - CDD remplissant les conditions d'ancienneté exigée
Ancienneté de service	- pour les agents en CDI avant la publication de la loi et pour les agents remplissant les conditions pour bénéficier 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 - pour les agents en CDD recrutés sur le fondement des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier (ne bénéficiant pas du dispositif de CDI-sation) : 1. ancienneté minimum de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès du département ministériel, de l'autorité administrative ou de l'EP de l'État qui emploie les agents au 31 mars 2011 (ou les a employés entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 pour ceux dont le contrat a cessé durant cette période) 2. dont au moins deux ans (en ETP) des quatre années, doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011.

Calendrier

...

exigée pour les CDD

- pour les agents recrutés sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 ou du second alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 12 mars 2012 : ancienneté minimum de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès du département ministériel, de l'autorité administrative ou de l'EP de l'État qui emploie les agents au 31 mars 2011

Période au cours de laquelle l'ancienneté doit avoir été acquise

- pour les agents en CDD recrutés sur le fondement des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier, les 4 années doivent avoir été accomplies :

- soit entre le 31/03/2005 et le 31/03/2011,
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé ;

Les 2 années qui doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011 doivent l'avoir été entre le 31/03/2007 et le 31/03/2011.

- pour les agents recrutés sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 ou du second alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 12 mars 2012 : les 4 années doivent être acquises entre le 31/03/2006 et le 31/03/2011 (impossibilité de parfaire l'ancienneté après le 31 mars 2011)

Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de la nature des services publics

Seuls les services publics accomplis dans un emploi permanent d'une des administrations de l'État soumis au principe de l'article 3 de la loi du n° 83-634 du 13 juillet 1983 sont pris en compte. :

Sont notamment exclus les services accomplis dans un emploi relevant de l'article 3-1° à 3-6° et de l'article 5 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de la quotité de temps de travail

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 => l'ancienneté exigée est de 4 ans

Les services accomplis à temps incomplet correspondant à une durée inférieure au mi-temps sont assimilés aux trois quarts du temps plein.

Par dérogation, pour les agents handicapés, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50% sont assimilés à des services à temps complet.

Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de l'effectivité des services

La condition d'effectivité des services conduit à exclusion de la période d'appréciation des services les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles comme le congé parental et le congé pour convenances personnelles

Mode de décompte de l'ancienneté dans le cas d'un changement d'employeur

- Les 4 années d'ancienneté doivent avoir été accomplies auprès du même employeur défini dans les conditions rappelées ci-dessus.

- Toutefois, en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux administrations, l'ancienneté acquise auprès des employeurs successifs est prise en compte.

- Le bénéfice de l'ancienneté est également conservé aux agents qui bien que rémunérés successivement par des employeurs distincts continuent de pourvoir le même poste de travail.

Le point
sur

L'information la plus sûre

Le Snetap-FSU met en ligne et actualise sur son site tous les éléments d'information nécessaires pour accompagner les agents contractuels. Il propose aussi les analyses des décisions prises et il informe sur l'organisation de la mobilisation pour améliorer les dispositifs et peser sur les décisions.



www.snetap-fsu.fr

Nous pouvons encore faire bouger les lignes

Le Snetap-FSU s'est engagé sur tous les fronts, toujours aux avant-postes, afin que la déclinaison au MAAF du plan de titularisation dans le champ même restreint ouvert par la loi, soit la plus complète possible. Or, les arbitrages du nouveau Ministre, rendus le 28 septembre dernier, ont déçus les espoirs légitimes formés par des milliers de contractuels de l'EAP qui attendaient une volonté politique affichée pour en finir avec leur quotidien de précaires.

Deux orientations ministérielles sont particulièrement inacceptables car, en lieu et place de la "déprécarisation" annoncée, ils vont pérenniser la précarité voire l'aggraver (sic) :

- Le nombre de postes proposés aux recrutements réservés en 2013 pour l'EAP technique, en considérant qu'il soit maintenu au même niveau jusqu'en 2016, ne permettra de déprécariser qu'un peu plus de la moitié des ayants droit dont le volume est déjà limité ! Pour le supérieur, avec seulement 37 postes offerts, l'annonce se meut en provocation sachant que l'administration estime elle-même à 627 le nombre d'ayants droit!

- Les AC(E)B n'auront pas la possibilité, s'ils sont lauréats, d'être titularisés en CFAA ou CFPPA. Ils devront se positionner sur un poste en LEGT(P)A ou LPA. Sachant par ailleurs que le ratio des éligibles s'établit à 1 AC(E)N/R pour 3-4 AC(E)B, cela va provoquer une vague de licenciements chez les AC(E)N/R et entraîner le recrutement de nouveaux contractuels pour remplacer dans les CFAA/CFPPA, les nouveaux admis! Ainsi la précarité va s'accroître et se pérenniser dans l'EA !

Or, d'autres arbitrages sont possibles :

- dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche le ministère vient d'annoncer la titularisation d'un cinquième des ayants droit,
- en 2001, lors du plan Sapin, les AC(E)B, qui le souhaitent, avaient eu la possibilité de continuer à exercer en qualité de fonctionnaires au sein des CFAA/CFPPA.

Avec nous (AG des Précaires le 20/12) exigez du Ministre qu'il reconsidère sa position et plus largement du Gouvernement qu'il s'engage sur la voie d'une véritable déprécarisation c'est-à-dire éradiquer la précarité et empêcher sa reconstitution, avec :

- un plan qui mette fin à la précarité et qui évite sa reconstitution quel que soit le support budgétaire des agents,

- la fin du détournement de la loi de 1984 dont se servent les directeurs pour définir arbitrairement des besoins à temps incomplet,

- un arrêt immédiat des recours abusifs aux contrats de droits privés,

- la reconsidération des pratiques de gestion des agents contractuels,

- la reprise du dialogue social et des groupes de travail inachevés.

Mobilisation

Pour exiger de vraies mesures de déprécarisation

Assemblée générale des contractuels de l'enseignement agricole public

**Jeudi 20 décembre à Paris
Bourse du travail 11h**

(Pour l'organisation, contactez le/la secrétaire de votre section locale Snetap-FSU)

