

Ministère des affaires sociales et de la santé
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Direction des ressources humaines

Mise en œuvre des dispositions de la 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, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Conformément aux notes de doctrine des 15 et 24 octobre 2012, la DRH des ministères sociaux a procédé aux recensements des agents éligibles aux recrutements réservés dits « Sauvadet ».

Des fiches individuelles ont été communiquées, par la voie hiérarchique, à chaque agent remplissant les conditions, en leur indiquant le corps dans lequel ils avaient vocation à être titularisés. Ces opérations ont normalement eu lieu en janvier et février dernier.

Par ailleurs, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des contractuels affectés dans le secteur « santé-solidarité » et « jeunesse et sports » a examiné certaines situations individuelles présentées par les représentants du personnel et qui nécessitaient un réexamen.

Dans ce cadre, il est apparu que certains points méritaient d'être précisés, afin d'assurer la cohérence du dispositif.

La DRH ministérielle est disponible pour réexaminer des situations individuelles si cette démarche apparaît nécessaire au regard des éléments ci-après.

I. Sur les conditions de durée pour les agents qui ont occupé des emplois occasionnels ou précaires :

Certains agents ont été recrutés sur le fondement des articles 4 et 6 alinéa 1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Ces recrutements visaient en principe à pourvoir des besoins permanents. Pour ces situations, l'ancienneté minimum requise est de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès du même département ministériel, de l'autorité administrative ou de l'établissement public de l'Etat qui emploie l'agent, soit au cours des 6 ans qui précèdent le 31 mars 2011, soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé. Dans ce deuxième cas, lié à la clôture des inscriptions, deux des quatre années doivent avoir été accomplies entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2011.

D'autres agents ont été recrutés sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 ou du second alinéa de l'article 6. Il s'agit en principe de recrutements pour pourvoir des besoins occasionnels ou pour couvrir un surcroît temporaire d'activité. Dans ce cas, l'ancienneté minimum requise est de 4 ans de services effectifs en équivalent temps plein au cours des 5 années précédant le 31 mars 2011. Dans cette situation, il n'est pas possible de compléter les durées requises par des périodes postérieures à la date précitée.

Toutefois, à l'examen de cas particuliers, il a été constaté que des contractuels avaient été recrutés dans un premier temps sur les fondements des articles 3 dernier alinéa ou 6 deuxième alinéa, puis avaient bénéficié de contrats sur les fondements des articles 4 ou 6 alinéa 1 de la loi

n°84-16 avant le 31 mars 2011. Dans cette hypothèse, il convient d'apprécier leur situation de manière favorable et de considérer qu'ils peuvent atteindre les durées requises en prenant en compte l'ensemble des périodes jusqu'à la date de clôture des inscriptions au concours, quand bien même elles seraient postérieures au 31 mars 2011.

II. Sur la prise en compte de services réalisés par l'intermédiaire d'associations :

L'examen de quelques cas particuliers a permis de constater que certains agents, pour occuper un même emploi pour le compte d'une personne publique, ont alterné des contrats avec des tiers (par exemple des associations) et des contrats de droit public sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi n°84-16.

Il ressort de la jurisprudence en matière de qualification de contrat - arrêt dit « Berkani » du 25 mars 1996 - que les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif géré par une personne publique sont, quel que soit leur emploi, des agents contractuels de droit public.

Dans un avis du 16 mai 2001, le Conseil d'Etat a confirmé cette position, en estimant que cette situation devait être appréciée au vu d'un certain nombre d'indices, tels que l'affectation exclusive et permanente dans un service public de l'Etat pour y effectuer des tâches relevant de ce service

Les agents titulaires qui auraient été recrutés par des tiers, mais qui auraient travaillé, dans les faits, pour une administration publique et toujours sur le même emploi, peuvent donc bénéficier d'une prise en compte des services accomplis au titre du contrat conclu avec ces tiers et être éligibles aux recrutements réservés.

III. Sur la clause de garantie de rémunération :

Pour les corps dont le statut particulier a prévu une clause de garantie de rémunération, dans le calcul de celle-ci, il convient de prendre en compte le traitement mensuel brut ainsi que le régime indemnitaire. Seuls le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et les frais de transport ne doivent pas être pris en compte.

Pour les corps des attachés d'administration, des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales, des ingénieurs d'études sanitaires et des secrétaires administratifs, des simulateurs sont en cours de diffusion auprès des bureaux des ressources humaines de proximité afin de donner des indications sur le niveau de rémunération des agents titularisés.

Ces outils sont de nature à permettre de répondre aux interrogations des agents éligibles sur leur future rémunération.

IV. Sur l'application du cadre de gestion :

L'étude de situations individuelles à l'occasion des dernières commissions consultatives justifie un rappel des principes fixés par la fiche 2.4 du cadre de gestion.

Pour les services déconcentrés et les services d'administration centrale, l'intégration au cadre de gestion est obligatoire en cas de renouvellement de contrats et de transformation du contrat en engagement à durée indéterminée. La rémunération principale de l'agent est alors fixée soit par reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur existant dans l'échelle de rémunération concernée, soit par reclassement au regard des durées cumulées. C'est la solution la plus favorable qui doit être retenue.

L'application du cadre de gestion est également vivement recommandée dans les établissements publics qui relèvent du département ministériel, afin de permettre une évolution professionnelle aux agents non titulaires.