

Loi Sauvadet : titularisations pour les uns, CDI ou CDD mieux encadrés pour les autres

[DOSSIER : Emplois sans concours : les contractuels de la fonction publique \(16/16\)](#)

L.Martin • 08/02/2016



© CC0 PublicDomain

La loi du 12 mars 2012 avait pour ambition de faciliter l'accès à l'emploi titulaire et d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels. Qui est concerné ? Selon quelles modalités ? Quel bilan peut-on en dresser aujourd'hui ? Tour d'horizon.

[Mise à jour : 19/10/2017] La [loi « Sauvadet » de 2012](#) permet aux contractuels de la fonction publique de devenir titulaires, sous conditions, via des **recrutements réservés** (avec ou sans concours) ou des **sélections professionnelles**. Ce dispositif devait s'éteindre le 13 mars 2016. Il a été reconduit jusqu'en 2018 pour un certain nombre d'agents contractuels des trois fonctions publiques. Sont concernés les agents en CDD de droit public, ceux en CDI de droit public et ceux dont l'ancienneté en CDD justifiait le passage en CDI en 2012. Environ **40 000 contractuels pour chacune des fonctions publiques seraient concernés**, d'après un **bilan portant sur la loi Sauvadet**, à mi-parcours, présenté par la directrice de l'administration et de la fonction publique, Marie-Anne Lévêque, en juillet 2015.

Nouvelle prolongation...

- **L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 (article 5) reconduit ce dispositif une nouvelle fois, jusqu'en 2020, mais pour les seuls agents contractuels de certains établissements publics de l'Etat. Les autres contractuels ne sont pas concernés par cette prolongation.**

Agents contractuels susceptibles d'être titularisés jusqu'en 2018

La [loi du 20 avril 2016](#) précisée par trois décrets publiés en août 2016, prolonge le dispositif Sauvadet **jusqu'en 2018**. Les conditions d'éligibilité sont nouvelles. En revanche, les modalités de calcul de l'ancienneté requise ne changent pas.

Pour être **éligibles au dispositif Sauvadet**, les agents contractuels doivent remplir des **conditions en termes**

1. de **situation au 31 mars 2013**,
2. de **durée de services effectifs**,
3. de **nature et de catégories hiérarchiques des missions**
4. et de **titre ou diplôme, selon le corps ou le cadre d'emplois d'intégration**

A noter : les « anciens éligibles » (au titre de la loi Sauvadet initiale) conservent leur éligibilité jusqu'au 12 mars 2018.

- [Quels contractuels pourront être titularisés ?](#)
- [Quelles modalités de titularisation sont mises en place ?](#)
- [Qui peut obtenir un contrat à durée indéterminée \(CDI\) ?](#)
- [Les contractuels bénéficient-ils de nouveaux droits ?](#)
- [Quelle durée pour les CDD répondant à des besoins temporaires ?](#)
- [Quels contrats répondent à des cas particuliers ?](#)
- [Le recours aux contrats sera-t-il mieux encadré à l'avenir ?](#)
- [Quels sont les emplois permanents qui, dans la territoriale, peuvent être occupés par des contractuels ?](#)

Quels contractuels pourront être titularisés en vertu de la loi « Sauvadet » ?

> Nouvelles conditions d'éligibilité (loi « Déontologie » de 2016)

L'éligibilité à un emploi titulaire est appréciée par l'autorité employeur à la date du 31 mars 2013. Pour être éligible, il faut :

- **occuper au 31 mars 2013 dans un emploi permanent, à au moins 70% du temps et totaliser 4 années d'équivalent temps plein** à la clôture des inscriptions au recrutement ; 2 des 4 ans doivent avoir été accomplis entre le 31/03/2009 et le 31/03/2013.
- Les agents dont **le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013** peuvent en bénéficier si la durée de leurs services publics effectifs est au moins égale à 4 ans, en équivalent temps plein, au cours des 6 ans précédant le 31 mars 2013 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, 2 des 4 ans doivent avoir été accomplis au cours des 4 ans précédant le 31 mars 2013. Les 4 ans de services doivent en outre avoir été effectués dans le département ministériel ou auprès de l'autorité publique, l'établissement public ou la collectivité qui employait le candidat au 31 mars 2013 ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2013.
- Pour faire valoir ce droit, il est demandé aux **agents à temps non complet d'avoir exercé au moins à mi-temps** dans la fonction publique territoriale ou hospitalière ou selon **une quotité de temps au moins égale à 70 % d'un temps complet dans la fonction publique de l'Etat.**

Conditions cumulatives d'éligibilité à l'emploi titulaire

Agents CDisés au 13 mars 2012 **Agents en CDI au 31 mars 2013** **Agents en CDD au 31 mars 2013**

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Etre employé à temps complet ou non complet.• Quotité de travail au moins égale à 50 % | <ul style="list-style-type: none">• Etre employé sur un emploi PERMANENT | <ul style="list-style-type: none">• Cumuler 4 ans de services publics auprès du même employeur entre le 31/03/2007 et le 30/2013
OU BIEN |
| | <ul style="list-style-type: none">• Être employé à temps complet ou non complet.• Quotité de travail au moins égale à 50 % | <ul style="list-style-type: none">• Cumuler 4 ans de services publics du même employeur à la date de clôture du recrutement ou des listes d'inscription, dont au moins 2 entre le 31/03/2007 et le 30/2013 |

Quelles modalités de titularisation sont mises en place ?

Dans les trois versants de la fonction publique, **des examens professionnalisés et concours réservés**, ainsi que des **recrutements réservés sans concours** pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C, sont organisés. Ils tiennent compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions sollicitées.

Dans la fonction publique hospitalière

Les examens professionnels et concours sont organisés par chaque établissement pour ses propres agents. Sur demande du directeur général de l'agence régionale de santé, ils peuvent être organisés pour plusieurs établissements de la région ou du département par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement comptant le plus grand nombre de lits.

Dans la fonction publique territoriale

La mise en oeuvre du dispositif est **facultative pour l'autorité territoriale**.

1 – Des sélections professionnelles sont organisées par une commission d'évaluation professionnelle. Elle auditionne chaque agent et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois sollicité. Elle établit ensuite la liste des agents aptes à être intégrés. Seuls sont accessibles par la voie des sélections professionnelles les **grades et cadres d'emplois figurant à l'annexe 1 du [décret n°2012-1293 de 2012](#)**.

C'est l'autorité territoriale qui, ensuite, nomme ces agents en qualité de **fonctionnaires stagiaires**.

2 – Des recrutements sur concours réservés pour les grades et cadres d'emplois ne figurant **ni sur l'annexe 1 ni sur l'annexe 2 du décret n°2012-1293 (A+)** sont dressées des listes d'aptitude, comme après un concours classique. Cette liste est valable un an, ou deux sur demande de l'agent.

3- Des recrutements réservés sans concours pour les grades et cadres d'emplois figurant sur **l'annexe 2 du décret n°2012-1293**. Ces recrutements qui permettent l'accès au premier grade des emplois de catégorie C ne sont pas automatiques. C'est l'autorité territoriale, le maire ou le président de la collectivité, qui nommera les candidats en fonction d'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement public.

Celui-ci précise les cadres d'emplois et le nombre d'emplois ouverts aux recrutements réservés et leur répartition entre sessions de recrutement en fonction des besoins des collectivités, après présentation pour avis au comité technique d'un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions dans les trois mois suivant la publication des décrets.

Les agents **recrutés par sélection professionnelle ou recrutement réservé** deviennent fonctionnaires stagiaires pendant 6 mois. Durant cette période, ils sont placés en **situation de « congé sans rémunération »** et soumis aux mêmes règles que les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

Bilan

Des résultats modestes

Selon un bilan d'étape de la loi Sauvadet, présenté en juillet 2015 : les résultats sont très modestes. On est loin du compte en terme de titularisations, dans les trois versants, comparé au potentiel de « titularisables ».

- Fonction publique hospitalière (FPH) : on ne dispose d'aucun chiffre définitif pour l'instant. La FHF (fédération hospitalière de France) a lancé une enquête au sein des CHU-CHR et un bilan doit être rendu public à l'automne 2015.
- Fonction publique de l'Etat (FPE) : **13 300 agents contractuels ont été titularisés sur 23 800 postes ouverts**, pour 38 000 agents éligibles.
- Fonction publique territoriale (FPT) : **19 000 agents ont été titularisés sur 42 800 contractuels éligibles**. La territoriale qui ne recourt qu'aux examens professionnels présente un taux de reçus de 80% des candidats.

Qui peut obtenir un contrat à durée indéterminée (CDI) ?

La loi Sauvadet rend possible la transformation d'un CDD en CDI **pour les contractuels ayant accompli au moins 6 ans au cours des 8 ans précédant** la publication de la loi (2012) **dans la même collectivité** ou établissement public et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique.

- Cette durée est réduite à 3 ans au cours des 4 ans précédant la loi pour les agents âgés d'au moins 55 ans.

- Des fonctions différentes mais de niveau de responsabilité similaire peuvent être proposées à l'agent dans le nouveau contrat à durée indéterminée.
- Les interruptions de contrat de moins de trois mois ne font plus obstacle à la « cédésation » après une durée d'emploi de six ans.
- Des **primo-recrutements en CDI** seront expérimentés dans la fonction publique de l'Etat.

Bilan d'étape

- **Dans la FPT : 19 200 CDD transformés en CDI** ont bénéficié d'une stabilisation de leur situation d'emploi. La majorité des bénéficiaires sont des agents dont les fonctions relèvent de catégorie C.
- **8 600 agents hospitaliers pourraient voir leur contrat transformé en CDI.** La FHF (fédération hospitalière de France) a lancé une enquête au sein des CHU-CHR.
- Les chiffres ne sont pas encore disponibles pour la **fonction publique de l'Etat**.

Embauches directes en CDI

Par ailleurs, des **primo-recrutements en CDI sont expérimentés dans la FPE**. Selon le bilan d'étape de la loi Sauvadet, présenté en juillet 2015 : moins de 300 recrutements en CDI ont été effectués (cryptologue ou défense contre les cyber-attaques). Le projet de loi Déontologie voté le 7 octobre 2015, pérennise néanmoins cette nouvelle possibilité dans la FPE.

Les contractuels bénéficient-ils de nouveaux droits ?

Le mode de rémunération des agents contractuels sera clarifié afin d'harmoniser les pratiques. Un bilan des situations rencontrées dans les trois versants de la fonction publique devrait précéder la définition de critères objectifs. Ceux-ci pourraient reposer sur :

- la qualification requise pour le poste,
- l'ancienneté de service,
- la nature des fonctions exercées,
- et la manière de servir ou les résultats des agents appréciés dans les mêmes conditions que les titulaires exerçant des fonctions comparables.

Une doctrine de fixation et d'évolution des rémunérations des contractuels avec encadrement de la rémunération pour un emploi donné et des règles d'évolution périodique devraient être proposées.

Les agents contractuels pourraient en outre **bénéficier de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire** dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, comme c'est déjà le cas dans les comités de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers (CGOS).

Tous les deux ans, un rapport au comité technique sur l'état de la collectivité indiquera les moyens budgétaires et en personnel avec bilan des recrutements et des avancements,

formations, demandes de temps partiel, obligation en matière de droit syndical, avec des données sur les cas, le recrutement, l'emploi et l'accès à la formation des non-titulaires.

Quelle durée pour les CDD répondant à des besoins temporaires ?

Des contractuels peuvent être recrutés, dans les trois fonctions publiques, pour assurer des besoins occasionnels ou saisonniers, lorsque les fonctions correspondantes ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires, sur des durées d'emploi brèves.

Les contrats à durée déterminée (CDD) répondant à un besoin occasionnel ne peuvent excéder :

- **10 mois**, sur 12 mois consécutifs, dans la fonction publique de l'Etat,
- **3 mois renouvelable** une fois à titre exceptionnel dans la fonction publique territoriale (FPT)
- et **un an** dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Les contrats répondant à un besoin saisonnier de 6 mois maximum dans la FPE et la FPT n'existent pas dans la FPH.

Avec la loi sur les non-titulaires, les durées de ces contrats sont modifiées. Dans la fonction publique territoriale, leur durée passe à six mois pour les "besoins saisonniers" et 12 mois pour faire face à un "accroissement temporaire d'activité".

Quels contrats répondent à des cas particuliers ?

Le recrutement sous forme de contrat bénéficie, dans les trois fonctions publiques, aux **travailleurs handicapés**, recrutés pour **un an renouvelable une fois**. A l'issue de cette période, ils peuvent être titularisés, sous réserve de remplir les conditions d'aptitude à l'exercice de la fonction.

Les statuts des trois fonctions publiques autorisent en outre le recrutement de contractuels pour **des fonctions spécifiques d'enseignants chercheurs** des établissements d'enseignement supérieur ou d'assistant d'éducation pour la fonction publique d'Etat, ou bien, dans la fonction publique territoriale, de **secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1 000 habitants**, ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées pour la fonction publique hospitalière.

Le recours aux contrats sera-t-il mieux encadré à l'avenir ?

Le projet de loi du 12 mars 2012 limite dans les trois fonctions publiques **la durée d'un contrat à durée déterminée à trois ans maximum, renouvelable une fois, soit six ans**. Les contrats conclus au-delà de cette durée seront des contrats à durée indéterminée.

Le recours à des contractuels est reprecisé : ils continuent à être recrutés, dans les trois fonctions publiques, pour **assurer le remplacement momentané de fonctionnaires** ou

d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, d'un congé de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de la participation à des activités de réserves. **Leurs contrats sont alors renouvelables, sur décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.**

Des agents contractuels peuvent toujours être recrutés pour des **besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Avec la nouvelle loi, la durée de ces contrats à durée déterminée ne peut excéder un an, prolongeable dans la limite d'une durée totale de deux ans, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Les collectivités et leurs établissements publics conservent en outre la possibilité de **recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents** :

- pour **faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité**, pour une durée maximale de douze mois, durant une période de dix-huit mois consécutifs, compte tenu d'un éventuel renouvellement du contrat ;
- pour faire face à un besoin lié à un **accroissement saisonnier d'activité**, pour une durée maximale de six mois durant une période de douze mois consécutifs, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat ;
- pour exercer les fonctions de **collaborateurs de groupes politiques**.

Dans la fonction publique territoriale, quels sont les emplois permanents qui peuvent être occupés par des contractuels ?

De manière dérogatoire, des **emplois permanents** peuvent être occupés par des agents en CDD, au maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi ;
- pour les emplois de secrétaires de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaires des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.
- pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Aux titulaires de ces contrats dérogatoires, la loi apporte de nouvelles garanties. Il prévoit en effet que :

- lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.
- tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Références

- [Loi n°2012-347 du 12 mars 2012](#) (dite "loi Sauvadet"), 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
- [Loi n°2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- [Décret n°2016-1123 du 11 août 2016](#) relatif à la **prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire** des agents contractuels de la fonction publique **territoriale** ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents
- [Décret n° 2016-1085 du 3 août 2016](#) relatif à la **prolongation des recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire** des agents contractuels de l'**Etat** et aux conditions d'organisation de ces recrutements
- [Décret n° 2016-1119 du 11 août 2016](#) relatif à la **prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire** des agents contractuels de la **fonction publique hospitalière**

L.Martin • 08/02/2016

- [Partie précédente](#)
- Partie 16 sur 16
- [Partie suivante](#)

Emplois sans concours : les contractuels de la fonction publique Sommaire

- [Emploi dans la fonction publique : ce que signifie "être contractuel"](#)
- [Contractuels de la fonction publique territoriale : de nouvelles règles pour les agents](#)
- [Fonction publique de l'Etat : quelles règles pour les contractuels ?](#)
- [Agents contractuels : bientôt moins d'agents précaires dans la fonction publique?](#)
- [Dans la fonction publique, 1 agent sur 6 est contractuel](#)
- [Dans quels cas un contractuel est-il recruté dans la fonction publique ?](#)
- [Où trouve-t-on des contractuels dans les trois fonctions publiques?](#)
- [Quel salaire perçoit un contractuel de la fonction publique ?](#)
- [Contractuels de la fonction publique : que se passe-t-il en fin de contrat?](#)
- [Comment être titularisé quand on est contractuel?](#)
- [Contractuels : qu'est-ce qu'un CDI dans la fonction publique ?](#)
- [Quels sont les droits et obligations des contractuels ?](#)

- [Quelle mobilité pour les contractuels de la fonction publique?](#)
- [Contractuels : que permet la loi "hôpital" de juillet 2009 ?](#)
- [Loi Sauvadet : titularisations pour les uns, CDI ou CDD mieux encadrés pour les autres](#)
- [Quelle retraite pour les contractuels de la fonction publique ?](#)