

COMITE TECHNIQUE

Réunion du 23 novembre 2020

RAPPORT POUR AVIS

DISPOSITIF DE DEPRECARISATION

Le dispositif de déprécarisation en vigueur dans la collectivité est une modalité de titularisation d'agents contractuels - au siège, dans les ports et dans les lycées – au premier grade des emplois de catégorie C. Il s'inscrit dans le cadre d'une politique de « lutte contre la précarité », les garanties étant moins nombreuses pour un agent contractuel que pour un agent titulaire, y compris quand l'agent bénéficie d'un contrat à durée indéterminée de droit public.

Ce dispositif comporte deux critères cumulatifs d'éligibilité : deux années minimum d'ancienneté et une manière de servir jugée satisfaisante. Par exception, pour les métiers spécifiques dans les lycées (pourvus en dehors de la bourse à l'emploi), et pour les métiers techniques exercés dans les ports, l'ancienneté requise est abaissée à 1 an.

La déprécarisation des agents contractuels qui remplissent les critères requis est proposée au président de la collectivité. Les agents recrutés par la voie de ce dispositif deviennent alors fonctionnaires-stagiaires pendant 12 mois.

I – Les critères de déprécarisation

A – Le dispositif de déprécarisation comporte deux critères d'éligibilité lisibles et s'inscrit dans un cadre procédural clair

Au 1er juillet 2020, dans les EPLE de la collectivité, 225 agents contractuels remplissent le critère d'ancienneté requis et sont donc éligibles au dispositif de déprécarisation. Rappelons que la première bourse à l'emploi de l'année 2020 a entraîné la déprécarisation de 116 agents contractuels. Les bourses de l'année 2019 (février et septembre) ont quant à elles entraîné 200 déprécarisations.

Au 1^{er} juillet 2020, au siège et dans les ports, 11 agents contractuels remplissent le critère d'ancienneté requis et sont donc éligibles au dispositif de déprécarisation. Ainsi, et par exemple, en 2020, la déprécarisation de 10 agents a été proposée à compter du second semestre. Rappelons que la vague de déprécarisation de l'année 2019 a entraîné la déprécarisation de 12 agents contractuels.

Depuis 2017, 674 agents ont été déprécarisés dont 629 dans les lycées et 45 au siège et dans les ports.

Dans les lycées, la procédure de déprécarisation prend la forme suivante : les contractuels intéressés doivent postuler sur des postes vacants dans la collectivité. Leurs candidatures sont examinées après celles des agents titulaires qui sont prioritaires pour pourvoir un poste vacant. Après l'examen des candidatures, un comité de sélection se tient. Une décision de recruter peut être prise. C'est à cette occasion qu'il devient possible de déprécariser un agent contractuel retenu. L'ensemble de cette procédure a notamment lieu, mais pas uniquement, à l'occasion des deux bourses à l'emploi annuelles.

Au siège et dans les ports, il n'y a pas de temps dédié dans l'année pour la déprécarisation. La mise en œuvre du dispositif répond plutôt à une logique d'opportunité. Lorsqu'un jury de recrutement est longtemps infructueux et que seul un contractuel se positionne sur le poste, alors une déprécarisation peut être envisagée. La déprécarisation a plutôt lieu par vagues (plusieurs agents sont proposés en même temps) et non au fil de l'eau.

B – La prise en compte des critères sociaux doit rester secondaire par rapport aux critères d’ancienneté et de manière de servir

L’introduction de critères sociaux dans le dispositif de déprécarisation a été soumise à l’avis des organisations syndicales (OS) dans le cadre des réunions de l’agenda social du premier semestre 2020. Plusieurs motifs ont conduit la majorité des OS à ne pas souhaiter faire de ces critères des critères d’éligibilité au dispositif de déprécarisation.

Le premier motif est celui du caractère subjectif et confidentiel des critères sociaux. Outre la difficulté d’avoir accès à la situation socio-économique d’un agent et d’en prioriser une par rapport à une autre, seules les assistantes sociales ont le droit d’en connaître et demeurent astreintes au secret professionnel. Par ailleurs, de tels critères d’éligibilité pourraient inciter des agents à « *vouloir remplir* » des critères sociaux afin d’être prioritaires dans la déprécarisation. Cet effet pervers risquerait ainsi d’augmenter le nombre de situations sociales difficiles à gérer.

Il est donc proposé de tenir compte de critères sociaux uniquement si les assistantes sociales appellent l’attention du service instructeur (le service recrutement-mobilité) sur une situation socio-économique particulière et à la condition que les critères d’ancienneté et de manière de servir soient remplis.

II – Des modalités d’application améliorées

A – Les modalités d’application des deux critères ont été précisées

1 – Le critère de l’ancienneté

Il est proposé de maintenir ce critère dans le dispositif de déprécarisation. Par ailleurs, l’ancienneté de deux ans pourrait être comptabilisée au regard de l’ensemble de l’expérience sous contrat au sein de la collectivité, quel que soit le type de contrat (ex. : contrat aidé, ...). Le CV de l’agent serait alors demandé systématiquement pour un meilleur calcul de l’ancienneté.

2 – Le critère de la manière de servir

Il est proposé de maintenir ce critère dans le dispositif de déprécarisation et de l’apprécier à partir de toutes les expériences de l’agent au sein de la collectivité : l’avis de l’encadrant le plus récent ne serait plus le seul avis pris en compte.

En particulier, dans les lycées, les évaluations devraient être – par principe – réalisées par le responsable d’équipe et non le gestionnaire d’établissement.

B – La procédure a été assouplie

Il est proposé d’assouplir l’accès à la formation pour les agents contractuels, sans attendre 2 ans d’ancienneté.

Considérant que seuls deux critères d’éligibilité sont retenus dans le cadre du dispositif de déprécarisation, il est proposé de ne pas appliquer de critère de distance entre le domicile et le poste au-delà de laquelle il n’est pas possible de candidater dans le cadre de la bourse à l’emploi des lycées.

Il est proposé de maintenir le nombre de vœux à 3 par agent dans le cadre de la bourse à l’emploi. Toutefois, si plusieurs postes identiques sont ouverts à la candidature dans un même EPLE, il est proposé de permettre l’utilisation d’un seul vœu pour postuler à l’ensemble de ces postes.

Enfin, il est proposé d’accompagner les agents déprécarisés vers le passage de concours.