



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE MARTINIQUE

CONCOURS EXTERNE DE REDACTEUR TERRITORIAL SESSION 2014

Mercredi 22 octobre 2014

Rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur **DES NOTIONS GENERALES RELATIVES AUX MISSIONS, COMPETENCES ET MOYENS D'ACTION** des collectivités territoriales.

*durée : trois heures
coefficient : 1*

A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

Ce dossier comporte 36 pages, y compris celle-ci.

- ✓ Ni dans votre copie, ni dans les documents éventuellement à joindre à votre copie vous ne devez faire apparaître de signes distinctifs tels que paraphe, signature, votre nom ou nom fictif.
- ✓ Seules les références (nom de collectivité, nom de personne, ...) **figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier** peuvent apparaître dans votre copie.
- ✓ Seul l'usage d'un stylo soit noir, soit bleu est autorisé (bille, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- ✓ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Le non respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

Sujet :

Vous êtes rédacteur territorial au sein du service des ressources humaines d'une commune X de 1 800 habitants. Votre responsable vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents joints, une note sur les modes de recrutements d'agents non titulaires au sein de la fonction publique territoriale.

Liste des documents du dossier :

- Document 1** « La création des emplois d'avenir est constitutionnelle, sous réserve » 1 page
- Document 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, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » 6 pages
- Document 3** « Loi Sauvadet : titularisation pour les uns, CDI ou CDD mieux encadrés pour les autres » 6 pages
- Document 4** « Emploi d'avenir, comment ça marche ? » 2 pages
- Document 5** « Emploi permanent » 1 page
- Document 6** « Modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique » 2 pages
- Document 7** « Contrat d'un agent contractuel » 1 page
- Document 8** Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant « dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale » 3 pages
- Document 9** « Contractuels et emplois permanents : rappel aux règles » 3 pages
- Document 10** « Contractuels, pouvez vous négocier votre salaire ? » 2 pages
- Document 11** « CDI : obligation ou possibilité ? » 2 pages
- Document 12** « Le concours, mode d'accès normal à la fonction publique française » 2 pages

Paris, le 9 novembre 2012

La lettre du contentieux

RISQUES ET RESPONSABILITÉS TERRITORIALES

LETTRE BIMENSUELLE SUR LES RISQUES ET LA SÉCURITÉ
DESTINÉE AUX ÉLUS LOCAUX ET FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

LA CRÉATION DES EMPLOIS D'AVENIR EST CONSTITUTIONNELLE, SOUS RÉSERVE

Le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la conformité à la Constitution de la loi portant création des emplois d'avenir (60 députés de l'opposition l'avait saisi). Il a admis la constitutionnalité du recrutement par un emploi d'avenir parce qu'il est réservé à des personnes jeunes dépourvues de qualification. Pour autant, le Conseil a jugé que les personnes publiques, notamment les communes, ne sauraient recourir aux emplois d'avenir que dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée. La loi est adoptée sous réserve.

Conseil. — Les maires ne doivent, en aucun cas, considérer que ces emplois d'avenir sont une nouvelle forme de recrutement, plus souple, que les emplois traditionnels. Ils sont réservés aux jeunes de 16 à 25 ans, issus des zones défavorisées. Recrutés pour une période de 1 à 3 ans, ces jeunes ne peuvent pas espérer rester dans la commune pour occuper un emploi pérenne. Toute autre solution serait illégale parce que l'interprétation de la loi par le Conseil constitutionnel s'impose aux juridictions administratives et judiciaires.

L'accès aux emplois publics ne peut être discriminatoire

Le juge constitutionnel s'est notamment prononcé sur la question de la durée des emplois d'avenir. Il a relevé que le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps plein. Le Conseil rappelle que si les contrats de travail associés à un emploi d'avenir étaient conclus par des personnes publiques pour une durée indéterminée, ces emplois d'avenir, au regard de leurs caractéristiques, seraient des emplois publics.

Or, l'accès à un emploi public doit être ouvert à tous. C'est un principe élémentaire du droit de la fonction publique, qui découle de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme de 1789, qui a valeur constitutionnelle. Il résulte de cet article que les emplois publics ne peuvent être pourvus qu'en fonction de la capacité, des vertus et des talents. Un concours, ou un entretien fondé sur l'examen des qualifications, doit permettre de distinguer les candidats, qui doivent tous pouvoir postuler.

L'emploi d'avenir est un CDD

Une exception à ce principe d'ouverture générale des emplois publics à tous les citoyens ne concerne que les contrats de travail à durée déterminée (CDD) qui seraient exécutés dans le cadre d'un dispositif social destiné à faciliter l'insertion professionnelle. Le juge admet que des exceptions sont possibles pour soutenir une catégorie de la population en difficulté, en lui offrant un emploi provisoire qui lui donnera une expérience et lui permettra de remplir son curriculum vitae.

L'ESSENTIEL

Démocratie locale

Une collectivité territoriale ne peut pas modifier les conditions législatives prévues pour le droit de pétition p 2

Associations

Une association est transparente lorsqu'un faisceau d'indices le montre p 2

Marchés publics

Le règlement de bons de commande peut être effectué dès la réalisation des travaux p 3

Voirie

Le maire doit respecter plusieurs principes pour choisir l'occupant d'un trottoir pour une terrasse de café p 4

Procédure contentieuse

La commune peut réclamer les « frais non compris dans les dépens », mais doit expliquer sa demande p 5

Dossier

Marchés publics : la tacite reconduction peut être une source de litige pour la commune p 6,7

Mémo

L'avocat au conseil peut développer des arguments pour défendre son client, sans les soumettre à celui-ci p 8

DOCUMENT 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, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 12

I. — Le second alinéa de l'article L. 122-4 du code forestier et l'article L. 222-7 du même code, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2012-92 du 26 janvier 2012 relative à la partie législative du code forestier sont ainsi rédigés :

« Le directeur général de l'office peut recruter, pour l'exercice de fonctions ne participant pas à ses missions de service public industriel et commercial, des agents contractuels de droit public, dans les conditions prévues aux articles 4 et 6 à 6 sexies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Les agents contractuels ainsi recrutés sont soumis aux dispositions du décret prévu à l'article 7 de la même loi. »

II. — L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er de la présente loi est également ouvert, dans les conditions prévues au présent chapitre, aux agents contractuels de droit public occupant, à la date du 31 mars 2011, un emploi de l'Office national des forêts.

III. — Ceux qui n'accèdent pas à un corps de fonctionnaires bénéficient des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction issue de la présente loi.

Chapitre II : Dispositions relatives aux agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Article 13

Par dérogation à l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, dans les conditions définies par le présent chapitre et précisées par des décrets en Conseil d'Etat, pendant une durée de quatre ans à compter de la date de publication de la présente loi.

Les dispositions du présent chapitre applicables aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux le sont également aux corps de fonctionnaires des administrations parisiennes.

Article 14

I. — L'accès à la fonction publique territoriale prévu à l'article 13 9 est réservé aux agents occupant, à la date du 31 mars 2011, en qualité d'agent contractuel de droit public et, dans le cas d'agents employés à temps non complet, pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % :

1° Un emploi permanent pourvu conformément à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

2° Ou un emploi régi par le I de l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 précitée.

Les agents intéressés doivent, au 31 mars 2011, être en fonction ou bénéficiaire d'un des congés prévus par le décret pris en application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

II. — Les agents employés dans les conditions prévues au I du présent article et dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique territoriale prévu à l'article 13 dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs définie à l'article 15.

III. — Le présent article ne peut bénéficier aux agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Article 15

I. — Le bénéfice de l'accès à la fonction publique territoriale prévu à l'article 13 est subordonné, pour les agents titulaires d'un contrat à durée déterminée, à une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

1° Soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ;

2° Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou, dans le cas prévu au II de l'article 14, qui l'a employé entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Toutefois, n'entrent pas dans le calcul de la durée mentionnée aux alinéas précédents les services accomplis dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus définies aux articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 5215-18 du code général des collectivités territoriales, non plus que dans les emplois régis par les articles 47 et 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. Les périodes d'activité accomplies par un agent en application du deuxième alinéa de l'article 25 de la même loi ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Pour l'appréciation de l'ancienneté prévue aux alinéas précédents, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis selon une quotité inférieure à ce taux sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

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

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

II. — Peuvent également bénéficier de l'accès à la fonction publique territoriale prévu à l'article 13 les agents remplissant, à la date de publication de la présente loi, les conditions d'accès à un contrat à durée indéterminée en application de l'article 21, sous réserve, pour les agents employés à temps non complet, d'exercer à cette même date leurs fonctions pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Article 16

Les décrets en Conseil d'Etat mentionnés à l'article 13 déterminent, en fonction des objectifs de la gestion des cadres d'emplois, les cadres d'emplois et grades de la fonction publique territoriale auxquels les agents peuvent accéder et les modalités selon lesquelles sont définis, pour chaque agent candidat, le ou les cadres d'emplois qui lui sont accessibles. Ils fixent le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade et les conditions de nomination et de classement dans ces cadres d'emplois des agents déclarés aptes.

Article 17

Dans un délai de trois mois suivant la publication des décrets prévus à l'article 16, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

Le programme pluriannuel peut mentionner également les prévisions sur quatre ans de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée conformément aux articles 21 et 41 de la présente loi.

La présentation du rapport et du programme donne lieu à un avis du comité technique dans les conditions fixées à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale.

Article 18

I. — Pour la mise en œuvre du programme pluriannuel défini à l'article 17, l'accès à la fonction publique territoriale prévu à l'article 13 est organisé selon :

1° Des sélections professionnelles organisées conformément aux articles 19 et 20 ;

2° Des concours réservés ;

3° Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours.

Ces modes de recrutement sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

II. — Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions fixées aux articles 14 à 20 de la présente loi ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles. L'ancienneté de quatre ans s'apprécie dans les conditions fixées aux sixième et septième alinéas du I de l'article 15 de la présente loi.

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a

exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

Lorsque cette ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années déterminées selon les modalités prévues, respectivement, aux deux premiers alinéas du présent II.

III. — Les agents titulaires de contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions fixées à l'article 14 et au présent article 18 ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

IV. — L'autorité territoriale s'assure que l'agent candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions, déterminées par le statut particulier, correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions exercées par l'agent dans les conditions prévues aux II et III.

V. — Les concours réservés mentionnés au 2° du I du présent article suivent les dispositions régissant les concours prévus au dernier alinéa de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et donnent lieu à l'établissement de listes d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 44 de la même loi leur sont applicables même si l'application de ces dispositions conduit à dépasser le délai défini à l'article 13 de la présente loi.

Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

Article 19

Les sélections professionnelles prévues au 1° du I de l'article 18 sont organisées pour leurs agents par les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. Ces collectivités et établissements peuvent, par convention, confier cette organisation au centre de gestion de leur ressort géographique.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siège l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne. La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée, qui préside la commission, désignée par le président du centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement, et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement a confié l'organisation du recrutement au centre de gestion, celui-ci constitue une commission, présidée par le président du centre ou par la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi. La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement remplissant cette condition.

Les personnalités qualifiées mentionnées aux deuxième et troisième alinéas ne peuvent être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède aux recrutements.

Article 20

La commission d'évaluation professionnelle procède à l'audition de chaque agent candidat et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès. Elle dresse ensuite, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement, la liste des agents aptes à être intégrés. L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes.

Article 21

A la date de publication de la présente loi, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposée à l'agent contractuel, employé par une collectivité territoriale ou un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée conformément à l'article 3 de la même loi, dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la présente loi, qui se trouve en fonction ou bénéficie d'un congé prévu par le décret pris en application de l'article 136 de ladite loi.

Le droit défini au premier alinéa du présent article est subordonné à une durée de services publics effectifs, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement public, au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de la présente loi.

Toutefois, pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à cette même date, la durée requise est réduite à trois années au moins de services publics effectifs accomplis au cours des quatre années précédant la même date de publication.

Les cinquième et dernier alinéas du I de l'article 15 de la présente loi sont applicables pour l'appréciation de l'ancienneté prévue aux deuxième et troisième alinéas du présent article.

Lorsque le représentant de l'Etat dans le département a déféré au tribunal administratif un contrat liant l'autorité locale à un agent, ce contrat ne peut être transformé en contrat à durée indéterminée en application du présent article qu'après l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive confirmant sa légalité. La proposition conférant au contrat une durée indéterminée, prévue au premier alinéa, doit alors être expressément réitérée par l'autorité territoriale d'emploi. Le contrat accepté par l'agent intéressé est réputé avoir été conclu à durée indéterminée à compter de la date de publication de la présente loi.

Article 38

A la première phrase de l'article 7 de la même loi, les références : « aux articles 4 et 6 » sont remplacées par les références : « aux articles 4,6,6 quater, 6 quinquies et 6 sexies ».

Article 39

Le deuxième alinéa de l'article L. 523-3 du code du patrimoine est supprimé.

Chapitre II : Dispositions relatives aux agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Article 40

I. — L'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 3.-Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

« 1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;

« 2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs. »

II. — Après l'article 110 de la même loi, il est inséré un article 110-1 ainsi rédigé :

« Art. 110-1.-Les agents contractuels recrutés sur le fondement du code général des collectivités territoriales pour exercer les fonctions de collaborateur de groupe d'élus sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.

« Si, à l'issue d'une période de six ans, ces contrats sont renouvelés, ils ne peuvent l'être que par décision expresse de l'autorité territoriale et pour une durée indéterminée.

« La qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.

« En cas de fin de contrat ou de licenciement, les indemnités dues au titre de l'assurance chômage ainsi que les indemnités de licenciement sont prises en charge par le budget général de la collectivité. »

III. — Au dernier alinéa de l'article 13 de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers, les références : « six premiers alinéas de l'article 3 » sont remplacées par les références : « articles 3,3-1,3-2 et 3-3 ».

Article 41

I. — Avant l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, qui devient l'article 3-6, sont insérés des articles 3-1 à 3-5 ainsi rédigés :

« Art. 3-1.-Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire 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, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

« Les contrats établis sur le fondement du premier alinéa sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

« Art. 3-2.-Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à

l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

« Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 41 a été effectuée.

« Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

« Art. 3-3.-Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l'article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

« 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

« 2° 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 présente loi ;

« 3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;

« 4° 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 % ;

« 5° 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.

« Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

« Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

« Art. 3-4.-I. — Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 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.

« II. — Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 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.

« La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

« Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.

« Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

« Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées aux deuxième à quatrième alinéas du présent II avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

« Art. 3-5.-Lorsqu'une collectivité ou un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou un autre établissement pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée. »

II. — L'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est applicable aux contrats, en cours à la date de publication de la présente loi, qui ont été conclus sur le fondement des quatrième à sixième alinéas de l'article 3 de ladite loi, dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la présente loi.

Article 42

I. — Au premier alinéa de l'article 3-1, devenu l'article 3-6, de la même loi, la référence : « de l'article 3 » est remplacée par les références : « des articles 3,3-1 et 3-2 » et les mots : « saisonnier ou occasionnel » sont remplacés par les mots : « lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ».

II. — L'article 3-2 de la même loi devient l'article 3-7.

III. — Au 5° des articles L. 2131-2 et L. 3131-2 et au 4° de l'article L. 4141-2 du code général des collectivités territoriales, les mots : « dans le cadre d'un besoin saisonnier ou occasionnel, en application du deuxième alinéa » sont remplacés par les mots : « pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, en application des 1° et 2° ».

Article 43

Le dixième alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel. Il rend compte des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat. »

Article 44

Le premier alinéa de l'article 34 de la même loi est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

« La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés. »

Article 45

L'article 41 de la même loi est ainsi rédigé :

« Art. 41.-Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

« Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

« L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. »

Article 46

L'article 136 de la même loi est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce décret fixe également les conditions dans lesquelles des commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie et placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de gestion dans les conditions fixées à l'article 28 connaissent des questions individuelles résultant de l'application des alinéas précédents, des décisions de mutation interne à la collectivité ou l'établissement, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3. »

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

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels a été définitivement adoptée par le Parlement le 1^{er} mars 2012. Qui est concerné ? Selon quelles modalités ? Tour d'horizon des principales dispositions

- 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 ?
- Quelques chiffres

• Quels contractuels pourront être titularisés ?

Cette loi prévoit des « recrutements réservés valorisant les acquis professionnels » durant quatre ans à compter de sa publication, pour les contractuels de droit public qui occupaient un emploi permanent au 31 mars 2011 dans la FPT, la FPE ou la FPH.

Les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 peuvent en bénéficier si la durée de leurs services publics effectifs est au moins égale à quatre ans, en équivalent temps plein, au cours des six ans précédant le 31 mars 2011 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent.

Dans ce cas, deux des quatre ans doivent avoir été accomplis au cours des quatre ans précédant le 31 mars 2011. Les quatre 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 2011 ou entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011.

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.

• 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, vont être organisés.

Ils prendront en compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions sollicitées.

Dans la fonction publique hospitalière, les examens professionnels et concours seront organisés par chaque établissement pour ses propres agents. Sur demande du directeur général de l'agence régionale de santé, ils pourront 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, des « sélections professionnelles » seront organisées par une commission d'évaluation professionnelle organisée dans la collectivité ou dans les centres de gestion. Elle auditionnera chaque agent et se prononcera sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois sollicité. Elle établira ensuite la liste des agents aptes à être intégrés.

C'est l'autorité territoriale qui, ensuite, nommera ces agents en qualité de fonctionnaires stagiaires. Les concours réservés donneront lieu à des listes d'aptitude, comme après un concours classique. Les recrutements réservés sans concours qui permettront l'accès au premier grade des emplois de catégorie C ne seront 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 précisera 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.

• **Qui pourra obtenir un contrat à durée indéterminée (CDI) ?**

La transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est **obligatoirement proposée aux contractuels ayant accompli au moins six ans au cours des huit ans précédant la publication de la loi dans la même collectivité** ou établissement public et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Cette durée sera réduite à trois ans au cours des quatre 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 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.

Ainsi, **en 2009, dans la fonction publique d'Etat, 115 764 agents** (88 572 en équivalents temps plein, ou ETP) occupaient des emplois spécifiques en raison de la nature des fonctions exercées, notamment pour assister des fonctionnaires dans l'exercice des missions de service public fondamentales pour l'Etat (enseignement, sécurité, etc.) et occupant ainsi des emplois temporaires par nature, soit :

- 63 795 assistants d'éducation et maîtres d'internat/surveillants d'externat,
- 28 423 enseignants temporaires et chercheurs temporaires,
- 10 599 recrutés locaux à l'étranger ou dans les collectivités d'outre-mer,
- 8 055 adjoints de sécurité de la police nationale,

- 2 106 personnels de service,
- 2 786 cas particuliers.

Les établissements publics administratifs (EPA) dérogatoires emploient en outre 68 378 non-titulaires sur emplois statutaires (63 183 en équivalents temps plein), soit :

- 43 282 à Pôle emploi,
- 9 303 au Crous,
- 2 030 au Centre national d'aménagement des structures et des exploitations agricoles (Cnasea),
- 1 967 à l'Institut national de recherche archéologique préventive (Inrap),
- 1 326 dans les agences de l'eau.

A ces chiffres s'ajoutent à l'Etat, dans les ministères et les établissements publics, 176 765 autres non-titulaires (137 052 équivalents temps plein) dont 40 096 avec une grille indiciaire et 136 669 sans grille indiciaire, soit un total de 360 907 non-titulaires (288 807 ETP).

(Source : *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011*)

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

Outre l'expérimentation dans la FPE de CDI en primo-recrutement, **le projet de la 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 précisé : 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 contrats à durée déterminée, au maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de six 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.

• Quelques chiffres

Dans la fonction publique d'Etat :

- **149 800 agents** entrent potentiellement dans le champ du projet de loi (au 31 décembre 2008).
- Ce chiffre exclut ceux qui sont recrutés pour des besoins spécifiques, notamment missions d'accompagnement et de soutien à l'exercice de missions particulières de service public (assistants d'éducation, adjoints de sécurité, etc.).
- Parmi les bénéficiaires potentiels de titularisation, **26 200 agents de l'Etat en CDI ou en CDD** répondraient à la condition d'ancienneté cumulée minimum de quatre ans.

Dans la fonction publique hospitalière :

- 129 712 agents contractuels de droit public représentaient, au 31 décembre 2009, 14,6 % de l'effectif total des établissements relevant de la FPH, dont 4,7 % en CDI et 9,9 % en CDD.
- 87,8% travaillaient dans les établissements de santé et 12,2% dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

- Ils appartenait aux filières soignante et de rééducation (63,7 %), médico-technique (3,9 %), administrative (14,1 %), techniques et ouvrière (16,2 %) et socio-éducative (2,2 %) et se répartissaient entre les catégories A (9 %), B (27 %) et C (64 %).
- Parmi ces agents, 67 872 agents contractuels occupaient des emplois permanents et 41 812 travaillaient en CDI, dont beaucoup dans la filière des personnels de soins et médico-technique, à des conditions parfois plus avantageuses que les titulaires.
- Dans la fonction publique hospitalière, la filière administrative en compte 19,8 %, la filière médico-technique 13,5 %, la filière socio-éducative 22,2 %, la filière soignante 13,9 %, la filière technique et ouvrière 22,2 %, soit 14,2 % de non-titulaires en moyenne à l'hôpital.

Dans la fonction publique territoriale :

- Les 374 200 agents non titulaires recensés en 2008 représentaient **un agent territorial sur cinq**.
- Sur près de 200 000 non-titulaires recrutés sur emplois permanents, 61 000 d'entre eux disposaient d'un contrat à durée indéterminée (CDI) tandis que 48 000 avaient été recrutés en contrat à durée déterminée de 3 ans maximum renouvelables et ouvrant droit au CDI.
- A ces chiffres s'ajoutent environ 240 000 agents non titulaires recrutés sur emplois non permanents, dont 105 000 sur des besoins occasionnels.
- Les assistantes maternelles (55 758) ne rentrent pas dans ces dispositifs.
- Au 31 décembre 2009, la part de non-titulaires par filière se répartissait ainsi :

16,7 % dans la filière administrative,
 40,3 % dans la filière animation,
 30,7 % en filière culturelle,
 0,5 % en filière incendie et secours (hors sapeurs pompiers volontaires),
 21,9 % en médico sociale,
 34,2 % en filière médico-technique,
 3,8 % en filière sécurité,
 21,5 % dans la filière sociale,
 26,8 % en filière sportive,
 14,6 % dans la filière technique.

(Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011)

La Rédaction • 31/05/2010

Emploi d'avenir, comment ça marche ?

Il vise à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes de 16 à 25 ans.

En Rhône-Alpes ce sont plus de 7000 emplois d'Avenir qui seront signés en 2013. Ce dispositif a été créé pour offrir une première expérience professionnelle réussie et durable au jeune, accompagnée d'un développement des compétences pour évoluer vers un autre emploi.

Il repose sur plusieurs spécificités :

- des moyens importants mobilisés par l'état (aides financières...)
- des engagements des employeurs
- des actions de formation permettant d'améliorer les compétences et qualifications du jeune.
- un accompagnement renforcé et un suivi personnalisé durant toute la durée de l'emploi d'avenir pour le jeune

Candidat : Qui est concerné ?

- Vous avez entre 16 et 25 ans (ou jusqu'à 30 ans si vous êtes reconnu travailleur handicapé).
- Vous êtes sans diplôme.
- Vous avez un CAP/BEP et recherchez un emploi depuis plus de 6 mois.

À savoir : si vous habitez dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou une zone de revitalisation rurale (ZRR), vous pouvez accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau bac+2 si vous êtes en recherche d'emploi depuis plus d'un an.

En pratique : Renseignez-vous auprès de votre Pôle emploi, de votre mission locale ou de Cap emploi (organisme accompagnant les personnes reconnues travailleur handicapé) pour vérifier que vous remplissez les conditions d'accès. Lorsque votre candidature est retenue sur un poste, vous signez avec l'employeur un contrat de travail (CDI ou CDD de 1 à 3 ans) ainsi qu'une demande d'aide d'emploi d'avenir cosignée également avec l'opérateur qui vous assure un suivi personnalisé pendant la durée de votre emploi d'avenir (mission locale ou Cap emploi).

Employeur : Qui peut recruter ?

Les employeurs principalement concernés par ce dispositif œuvrent dans le **secteur non-marchand** : les collectivités, les organismes de droit privé à but non lucratif, les associations, les bailleurs sociaux, les hôpitaux, les entreprises publiques ...

Concernant le secteur marchand, l'arrêté préfectoral applicable à compter du 24 juillet 2013 précise les secteurs d'activité éligibles aux emplois d'avenir. Il répond à la **volonté d'élargir les employeurs éligibles** et d'apporter une souplesse dans l'appréciation des demandes et la validation des projets en particulier :

- pour les métiers qui font l'objet de difficultés de recrutement
- pour les métiers des filières vertes qui présentent un potentiel de développement
- pour les secteurs d'activité à fort potentiel de développement de l'emploi (métiers de l'aide à la personne dont les établissements de santé et maisons de retraites relevant du secteur

7

marchand, structures de l'économie sociale et solidaire relevant du secteur marchand, agriculture).

L'avantage en tant qu'employeur : vous bénéficiez d'une aide de l'état jusqu'à 3 ans à hauteur de 75% de la rémunération brute mensuelle du SMIC dans le secteur non marchand et de 35% de la rémunération brute mensuelle du SMIC dans le secteur marchand

Contact pour les employeurs Rhônalpins

Pour apporter aux employeurs de la région Rhône-Alpes les informations pratiques liées aux Emplois d'Avenir, Pôle emploi Rhône-Alpes a mis en service un numéro non surtaxé :

04.77.06.23.50 (du lundi au jeudi de 8h30 à 16h15 ; le vendredi de 8h30 à 12h30)

Les conseillers Pôle emploi vous informent sur les conditions et modalités de recrutement en emploi d'avenir.

Ils peuvent enregistrer les offres, et si besoin, transmettre vos coordonnées à l'agence de proximité. Celle-ci prendra le relai pour approfondir avec vous votre démarche de recrutement et/ou convenir d'une visite dans votre entreprise .

Vous souhaitez être contacté : www.emploisdavenir-rhonealpes.com

Insuffisance professionnelle

Même sans texte, l'autorité administrative peut licencier un agent public pour insuffisance professionnelle.

Saisi en appel, le juge a annulé le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent d'une chambre des métiers et condamné cet établissement public à indemniser l'agent du fait du préjudice subi. Pour justifier sa décision, le juge a estimé que le statut du personnel administratif des chambres de métiers ne prévoyait pas ce motif de licenciement.

Or, rappelle le Conseil d'Etat, l'autorité administrative peut,

même sans texte, procéder au licenciement d'un agent de droit public en raison de son insuffisance professionnelle. Dans cette hypothèse, l'administration doit s'entourer des garanties attachées à une décision de cette nature,

notamment le respect d'une procédure contradictoire. Aussi l'arrêt rendu en appel est-il annulé et l'affaire renvoyée pour être jugée au fond.

CE 11 mars 2011, req. n° 320111.

COMMENTAIRE

■ L'article 93 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée relative aux fonctionnaires territoriaux prévoit que le licenciement pour insuffisance professionnelle de ces agents est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

ACCÈS À UN EMPLOI A médical. Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose au médecin du de réexaminer un candidat emploi de la fonction publique hospitalière avant d'émettre un second avis médical. le médecin du travail n'a communiquer à ce candidat émis sur son aptitude professionnelle. Enfin, la lettre reçue par requérante qui conditionne la signature de son contrat de recrutement à l'avis du médecin du travail ne vaut recrutement.

CAA Nancy 17 mars 2011, req. n° 10NC00495.

Emploi permanent

La délibération créant un emploi permanent peut indiquer que celui-ci est susceptible d'être occupé par contrat, mais un appel à candidatures est, entre autres, nécessaire.

Les organes délibérants des collectivités territoriales ne peuvent pas créer des emplois permanents réservés à des agents contractuels, mais peuvent toutefois préciser que les emplois permanents créés sont susceptibles d'être occupés par des agents contractuels et fixer les conditions de leur recrutement, conformément aux dispositions applicables.

En l'espèce, la délibération litigieuse, qui est un acte réglementaire, n'avait pas à obéir aux dispositions régissant la motivation des actes individuels. De plus, le fait qu'elle ne rappelle pas la condition posée par la loi tenant à la nature des fonctions ou au besoin des services ne la rend pas irrégulière. En revanche, l'absence de procédure d'appel à candidatures

pour le recrutement sur l'emploi litigieux, ainsi que les modalités dans lesquelles des candidatures d'agents titulaires ont été écartées conduisent à considérer que la procédure de recrutement par le contrat litigieux est irrégulière. Ainsi, ce contrat de recrutement doit être annulé.

CAA Bordeaux 7 mars 2011, req. n° 09BX03011.

STAGE Remboursement de frais. Aucune disposition prévoit le défraiement éventuels, exposés par militaires en stage pour transports quotidiens et leur lieu de stage et leur hébergement pendant sous forme d'une indemnité de mission.

CE 21 mars 2011, req. n° 31

Discipline

Révoquer un surveillant de prison qui a compromis la sécurité de l'établissement est justifié.

Après une vive altercation avec un détenu, un surveillant a réveillé celui-ci brutalement et relancé la querelle, ses collègues s'efforçant alors d'apaiser la situation. Il a en outre détruit, sans en informer quiconque, des courriers administratifs destinés à d'autres détenus au seul motif que ceux-ci n'étaient plus sous sa surveillance. Enfin, il a permis, par négligence, le regroupement dans une cellule de

détenus appartenant à une mouvance terroriste. Compromettant la sécurité de l'établissement, ces faits constituent de graves manquements aux obligations professionnelles des surveillants pénitentiaires. Aussi, même si l'agent

n'avait précédemment fait l'objet que de remontrances verbales et en l'absence de moyens en personnel suffisants, sa révocation est-elle justifiée.

CAA Versailles 3 mars 2011, req. n° 10VE02518.

COMMENTAIRE

■ Cette décision précise soigneusement le degré de gravité des manquements justifiant la révocation d'un agent.

INDEMNITÉ Prime infirmité. Seules peuvent être déduites comme des dépenses de traitement les indemnités de bénéfice n'est pas soumise à l'exercice effectif des fonctions. Or le bénéfice de la prime de fonctions à laquelle prétendent les fonctionnaires et les agents de l'Etat au traitement de l'infirmité est, compte tenu de sa nature effective des fonctions, prime ne peut-elle être rattachée comme un complément de traitement pouvant être versé à un fonctionnaire relevant de la fonction publique hospitalière. CE 4 mars 2011, req. n° 32

CIRCULAIRE

PERSONNEL

Modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

Depuis la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, les collectivités publiques peuvent recourir à l'intérim. Les conditions en ont été précisées par une circulaire du ministère chargé de la Fonction publique (MTSF1009518C) en date du 3 août 2010.

L'article 21 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a modifié les trois lois statutaires et le Code du travail pour autoriser les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ainsi que les établissements publics hospitaliers à faire appel à une entreprise de travail temporaire dans certains cas.

Jusqu'alors, le recours à l'intérim était pratiqué dans certains secteurs de l'administration, pour des raisons liées à la continuité du service, sans que le cadre juridique de ce recours soit clairement défini. Seule une jurisprudence relativement ancienne l'autorisait, en cas de « circonstances exceptionnelles, telles qu'une extrême urgence, qui rendent impossible le recrutement d'agents ayant un lien direct avec l'administration » (Conseil d'Etat, Ass., 18 janvier 1980, Syndicat CFDT des postes et télécommunications du Haut-Rhin, n° 07636).

Il s'agit, désormais, de clarifier les conditions dans lesquelles les collectivités publiques peuvent recourir à l'intérim comme mode de gestion alternatif au recrutement d'un agent non titulaire. Le recours à une entreprise de travail intérimaire doit en effet viser à satisfaire un besoin non durable et ne remet bien entendu pas en cause le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires prévu à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, l'attention des collectivités publiques est appelée sur l'enjeu que représente la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines pour anticiper au mieux et le plus en amont

possible leurs besoins de recrutement et de compétences au regard de l'évolution de leurs missions. Le recours à l'intérim ne peut constituer qu'une solution ponctuelle. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public.

Les modalités et les cas de recours à l'intérim sont précisés dans le chapitre 1^{er} du titre V du livre II de la première partie Code du travail. Lorsqu'elles ont recours au service d'une entreprise de travail temporaire, les administrations interviennent dans les mêmes conditions que toute entreprise privée, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 du chapitre 1^{er} précité, qui leur sont exclusivement applicables. Elles obéissent aux mêmes règles et sont soumises aux mêmes obligations pour autant qu'elles sont compatibles avec leur mode d'organisation.

La présente circulaire a pour objet de préciser le champ d'application des nouvelles dispositions (I), les cas dans lesquels elles peuvent y faire appel (II), les modalités de sélection de l'entreprise de travail temporaire (III), le contenu du contrat de mise à disposition qui lie la personne publique et l'entreprise de travail temporaire (IV) ainsi que la situation du salarié intérimaire au sein de l'administration (V).

I. Champ d'application

Le recours à une entreprise de travail temporaire est une possibilité ouverte aux administrations relevant des trois fonctions publiques, dans les conditions prévues par le statut général des fonctionnaires.

S'agissant des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant, le recours à l'intérim ne peut avoir lieu que lorsque le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement prévue à l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Cette mesure confère un caractère subsidiaire au recours à l'intérim pour les collectivités territoriales et leurs établissements, qui sont incités à accueillir prioritairement des agents mis à leur disposition par les services de remplacement des centres de gestion. A cette fin, les missions de ces services de remplacement ont été élargies par la loi au cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu en cohérence avec les motifs pouvant justifier légalement le recours à l'intérim.

L'obligation de solliciter en premier lieu le centre de gestion a une portée générale et s'applique donc à

l'ensemble des collectivités et établissements, qu'ils soient ou non affiliés obligatoirement. Le centre de gestion concerné est celui géographiquement compétent pour la collectivité ou l'établissement.

concernant les personnes morales de droit public qui n'entrent pas dans le champ du statut général des fonctionnaires (groupements d'intérêt publics, par exemple) le recours à une entreprise de travail intérimaire doit être prévu par les textes applicables à ces personnes morales.

S'agissant des missions ou activités pour lesquels il peut être recouru à l'intérim, la loi ne fixe pas d'exclusion. Toutes sont potentiellement concernées. Il conviendrait d'examiner au cas par cas si le recours à l'intérim pour tel poste est adapté. Ainsi l'intérim pourra être utilisé pour l'exercice de fonctions supports administratives, financières ou techniques, pour pourvoir temporairement des postes de travail ne présentant aucune spécificité ou enjeu particulier par rapport à des postes de travail de même nature dans le secteur privé. En revanche, cette solution ne pourra être utilisée pour des missions dont l'exercice exige une qualité ou une habilitation particulière au regard du droit (prestation de serment, agrément, etc.) ou comportent l'exercice de prérogatives de puissance publique. Dans tous les cas, le salaire intérimaire doit avoir les mêmes compétences que celles requises pour les fonctionnaires et agents non titulaires exerçant les fonctions considérées. L'accès d'un salarié intérimaire à un emploi est ainsi conditionné à la capacité pour l'entreprise de travail temporaire de vérifier les qualités exigées par la personne publique (comme c'est le cas des professions réglementées).

II. Les cas de recours à l'intérim

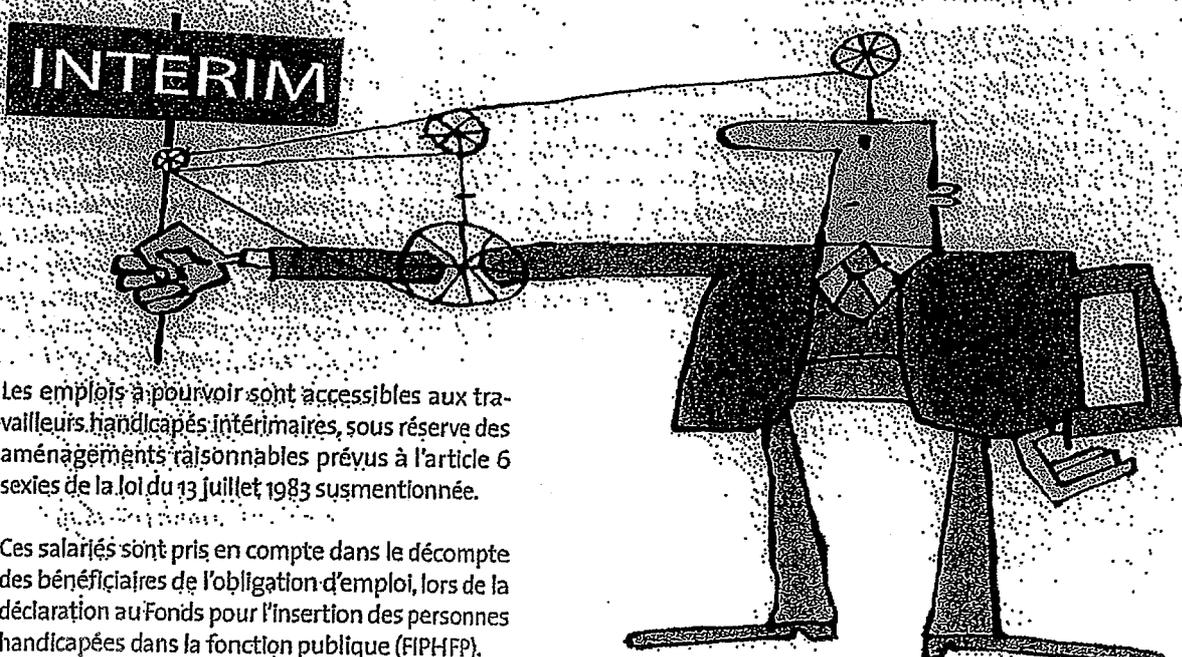
1. La définition juridique des cas de recours

Le recours à une entreprise de travail temporaire doit être exceptionnel et ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de la personne publique.

L'article L1251-60 du Code du travail énumère de façon limitative les situations dans lesquelles les collectivités publiques peuvent recourir à un salarié en mission de travail temporaire.

Il s'agit des seuls cas suivants :

- > 1° Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- > 2° Vacance temporaire d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- > 3° Accroissement temporaire d'activité ;
- > 4° Besoin occasionnel ou saisonnier ».



Les emplois à pourvoir sont accessibles aux travailleurs handicapés intérimaires, sous réserve des aménagements raisonnables prévus à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susmentionnée.

Ces salariés sont pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, lors de la déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Prime d'installation

L'attribution d'une prime d'installation aux stagiaires de la fonction publique hospitalière n'est pas subordonnée à la condition de leur titularisation ultérieure.

Le décret du 8 août 1989 instaure au profit de certains personnels de la fonction publique hospitalière (FPFH) une prime spéciale d'installation. Celle-ci est versée à l'occasion de leur accès à un 1^{er} emploi dans un établissement sanitaire ou social, au plus tard au jour de leur titularisation, s'ils sont affectés en région Ile-de-France ou dans l'agglomération de Lille. Le texte précise les cas où cette prime doit être

remboursée par le bénéficiaire qui ne remplit pas la condition d'être affecté pendant un an dans une des communes visées. En revanche, aucune disposition ne prévoit que le stagiaire doive reverser la prime

s'il n'est pas titularisé. Ainsi, l'attribution de la prime aux stagiaires n'est pas subordonnée à une condition de titularisation ultérieure.

CE 4 mars 2011, req. n° 329474.

COMMENTAIRE

Les agents territoriaux ont vocation à bénéficier d'une prime d'installation dans la mesure où une délibération de l'organe délibérant en prévoit le versement (lire notre supplément « Special primes 2010 » du 13 septembre 2010).

Mutation et mandat représentatif

La mutation d'un fonctionnaire de France Télécom titulaire d'un mandat représentatif n'est pas soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Il appartient à l'autorité investie du pouvoir hiérarchique de prendre à l'égard des fonctionnaires placés sous sa responsabilité, les décisions notamment d'affectation et de mutation, répondant à l'intérêt du service. Lorsque, comme à France Télécom, un fonctionnaire est investi d'un mandat représentatif dans l'intérêt tant des agents publics que

des salariés de droit privé, les décisions prises ne doivent pas être en rapport avec les fonctions représentatives exercées ou à l'appartenance syndicale de l'intéressé. Ces décisions doivent tenir compte à la fois de l'intérêt du service et des exigences propres au mandat. L'administration doit ainsi veiller, sous le contrôle du juge administratif, à ne pas porter atteinte au principe

de participation découlant du préambule de la Constitution. Par ailleurs, la mutation d'un fonctionnaire de France Télécom investi d'un mandat représentatif n'est pas soumise à une autorisation de l'inspecteur du travail. Elle n'a pas, non plus, à être précédée de l'avis du comité d'entreprise.

CE 24 février 2011, req. n° 335453.

Contrat d'un agent contractuel

Ni le refus de renouveler un contrat à durée déterminée, ni la décision prise par la suite de le prolonger, n'ont à être motivés.

Un agent dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit à son renouvellement. Par conséquent, les décisions de ne pas renouveler ce contrat, puis finalement de ne le prolonger que pour une durée de deux mois, ne sont pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application des dispositions de la loi du 11 janvier 1979. Ainsi, les décisions litigieuses re-

latives au non-renouvellement du contrat à durée déterminée de l'intéressé et à sa prolongation pour une durée de deux mois n'avaient pas à être motivées.

En outre, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose

à l'administration de faire précéder ces décisions d'une consultation préalable du comité technique paritaire régional ou du comité technique paritaire ministériel.

CAA Bordeaux 1^{er} mars 2011, req. n° 08BX03241.

COMMENTAIRE

Cette décision relative à un agent contractuel de l'Etat peut être transposée aux agents contractuels territoriaux.

RETRAITE Agent irrégulièrement évincé. La reconstitution de carrière d'un agent irrégulièrement évincé implique nécessairement la régularisation de l'affiliation à la caisse de retraite de laquelle il aurait relevé l'absence d'intervention de décision illégale et par suite le versement par l'employeur des cotisations correspondantes. Cette obligation procède d'un droit de l'agent et n'est pas distincte de l'ensemble de la reconstitution de carrière à laquelle l'agent est tenu.

CE 21 février 2011, req. n° 322780, 325261.

QUALITÉ DE FONCTIONNEMENT Champ d'application. Les services du ministère de la Défense dont l'activité est retracée sur un compte de commerce, et les ateliers industriels de la marine, ont la nature de services de l'Etat à caractère industriel ou commercial. Ces services n'entrent pas, pour les fonctionnaires civils, dans le champ d'application de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

DISPARITION Droits à pension. Par dérogation aux articles suivants du Code civil, la fonction, depuis plus d'un an, d'un fonctionnaire civil ou militaire a pour effet de suspendre les droits propres à pension. Elle ouvre, le cas échéant, la possibilité de voir reconnaître, à titre de pension, le bénéfice des droits qu'ils détiendraient s'il était décédé.

CE 4 mars 2011, req. n° 328871.



LOI

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (1).
Version consolidée au 01 juillet 2014

Article 1

La présente loi constitue le titre III du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

▶ **Chapitre I : Dispositions générales.**

Article 2

▶ Modifié par Loi n°92-518 du 15 juin 1992 - art. 4 (V) JORF 17 juin 1992

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnes qui, régies par le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant, à l'exception des agents comptables des caisses de crédit municipal.

Elles ne s'appliquent pas aux personnels des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Article 3

▶ Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 40

Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;

2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

Article 3-1

▶ Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 41 (V)

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire 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, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les contrats établis sur le fondement du premier alinéa sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

Article 3-2

▶ Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 41 (V)

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 41 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la

durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Article 3-3

► Créé par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 41 (V)

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l'article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2° 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 présente loi ;
- 3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;
- 4° 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 % ;
- 5° 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.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Article 3-4

► Créé par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 41 (V)

I. - Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 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.

II. - Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 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.

La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées aux deuxième à quatrième alinéas du présent II avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

Article 3-5

► Créé par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 41 (V)

Lorsqu'une collectivité ou un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou un autre établissement pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

Article 3-6

► Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 42

► Créé par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 41 (V)

Les dispositions des articles 3, 3-1 et 3-2 sont applicables aux services départementaux d'incendie et de secours pour assurer le remplacement momentané de sapeurs-pompiers professionnels ou pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. Seuls des sapeurs-pompiers volontaires peuvent être recrutés par contrat à cette fin. Ils bénéficient, dans les mêmes conditions, des dispositions législatives et réglementaires fixant le régime de protection sociale applicables aux personnels relevant des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article et, notamment, les besoins pour lesquels les services départementaux d'incendie et de secours peuvent recourir à de tels recrutements, les durées maximales des contrats et les conditions de leur renouvellement, les conditions d'activité et de rémunération des agents ainsi recrutés et la liste des emplois qui ne peuvent donner lieu à de tels recrutements.

Article 3-7

► Créé par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 42

Sous réserve des dispositions de l'article 25 relatives aux missions assurées par les centres de gestion, les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent, lorsque le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement, avoir recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du même code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre.

Article 4

► Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 22

Les fonctionnaires territoriaux appartiennent à des cadres d'emplois régis par des statuts particuliers, communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics.

Ces statuts particuliers ont un caractère national.

Un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a vocation à occuper certains des emplois correspondant à ce grade.

Le cadre d'emplois peut regrouper plusieurs grades.

Les grades sont organisés en grade initial et en grades d'avancement.

Les fonctionnaires territoriaux sont gérés par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent ; leur nomination est faite par l'autorité territoriale.

Article 5

► Modifié par Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 - art. 57

Les cadres d'emplois ou corps sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C.

Article 6

► Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 31 (V)

Les statuts particuliers sont établis par décret en Conseil d'Etat. Ils précisent notamment le classement de chaque cadre d'emplois, emploi ou corps, dans l'une des trois catégories mentionnées à l'article 5 du présent titre.

L'échelonnement indiciaire applicable aux cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale est fixé par décret.

Article 6-1

► Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 118

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les conditions de nomination et d'avancement dans certains emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet. Ils fixent également le nombre maximal d'emplois de cette nature que chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique.

La décision de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public créant un emploi mentionné au premier alinéa précise la nature de celui-ci et la durée des fonctions.

Ces emplois sont pourvus par la voie du détachement dans les conditions définies à la section 2 du chapitre V. Toutefois et par dérogation à l'article 67, à l'expiration du détachement, le fonctionnaire qui, avant sa nomination dans un de ces emplois, relevait de la même collectivité territoriale ou du même établissement public est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade dans cette collectivité ou cet établissement.

Article 7

Les fonctionnaires territoriaux ont vocation à occuper les emplois de la fonction publique territoriale. Dans les conditions prévues à l'article 14 du titre Ier du statut général, tout fonctionnaire territorial peut accéder à un corps ou occuper un emploi relevant des administrations ou établissements publics de l'Etat.

Article 7-1

► Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 19

Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du premier alinéa. Ce décret prévoit les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement peut, par délibération, proposer une compensation financière à ses agents, d'un montant identique à celle dont peuvent bénéficier les agents de l'Etat, en contrepartie des jours inscrits à leur compte épargne-temps.

Les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale peuvent être maintenus en application par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Contractuels et emplois permanents : rappel aux règles !

Dans un arrêt du 7 mars 2011, la cour administrative d'appel de Bordeaux apporte d'utiles précisions en matière de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents. Ainsi, la décision de recruter un agent contractuel est entachée d'irrégularité lorsque la procédure d'appel à candidatures a été clôturée avant que ne soit connue et publiée la vacance de l'emploi en litige (1).

L'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que, sauf dérogation législative, les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements doivent être occupés par des fonctionnaires. Parmi les dérogations législatives prévues par les textes (article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984; article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984: remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible pour cause de congé de maladie, congé de maternité, besoin saisonnier ou occasionnel...), deux sont fréquemment utilisées. La loi prévoit la possibilité de recourir à des agents contractuels d'une part, dans les hypothèses où il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et, d'autre part, pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. C'est cette dernière hypothèse qui était en cause en l'espèce. Dans cette affaire, le président d'un conseil général avait ainsi recruté un agent non titulaire pour occuper un emploi de conseiller territorial socio-éducatif exerçant les fonctions de directeur d'une maison de solidarité départementale.

PRÉCISIONS PROCÉDURALES

La cour rappelle tout d'abord que les dispositions législatives applicables (2) n'autorisent pas les organes délibérants des collectivités territoriales à créer des emplois permanents exclusivement réservés à des agents contractuels. La solution est logique, comme l'indique une réponse ministérielle, « il n'existe pas des emplois de titulaires et des emplois de contractuels, mais des emplois budgétaires qu'il appartient aux employeurs territoriaux de pour-

voir selon les dispositions prévues et dont les services chargés du contrôle de légalité doivent vérifier l'exacte application » (3). En revanche, la cour précise que ces mêmes dispositions n'interdisent pas aux collectivités de préciser que les emplois permanents qu'ils créent ou ont créés sont susceptibles d'être occupés par des contractuels et de fixer les conditions de leur recrutement. En l'espèce, la délibération attaquée n'était donc pas critiquable à raison du seul motif qu'elle précisait que l'emploi créé était susceptible d'être pourvu par voie contractuelle.

La cour invalide le recrutement sur un autre fondement. En l'espèce, l'irrégularité tient à ce que la procédure d'appels à candidatures a été clôturée avant que ne soit connue et publiée la vacance de l'emploi. Tout emploi vacant doit en effet faire l'objet d'une déclaration préalable auprès du centre de gestion compétent, quelle que soit la nature de l'emploi vacant en application de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ces dispositions s'appliquent pour le recrutement de fonctionnaires mais aussi pour le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents (4) à l'exception des agents non titulaires recrutés pour le remplacement momentané de fonctionnaires sur le fonde-

« Les collectivités doivent s'assurer que les mesures de publicité ont bien été effectuées »

► Olivier Guillaumont
oguillaumont@regionpaca.fr
Conseiller juridique Région
Provence-Alpes-Côte d'Azur

“ L'employeur doit démontrer que l'embauche du contractuel a un avantage déterminant par rapport aux fonctionnaires ”

Tarif spécial
d'abonnement
dans les pages
offres d'emploi

ment du premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. C'est également le cas lorsqu'un contrat arrive à échéance, l'emploi concerné doit à nouveau faire l'objet d'une déclaration de vacance avant de procéder éventuellement au renouvellement du contrat (5).

La décision commentée est à rapprocher d'un arrêt du 10 juin 1996 rendu par la cour administrative de Bordeaux. Dans cette affaire, la cour avait annulé le renouvellement du contrat d'un agent au motif que si une déclaration de vacance de poste avait bien été faite auprès du centre de gestion, il n'était pas établi ni même allégué que le renouvellement du contrat avait été précédé d'un appel à candidature en vue du recrutement d'un agent titulaire (6). De même, une erreur consistant à mentionner sur le formulaire envoyé au centre de gestion un emploi différent de celui sur lequel est finalement recruté l'agent entache d'irrégularité la procédure de recrutement (7). Les collectivités doivent donc procéder à l'information du centre de gestion mais doivent également s'assurer que les mesures de publicité ont bien été effectuées et qu'elles ne contiennent pas d'erreur. Faute de déclaration de vacance ou en cas de différence entre l'emploi sur lequel le recrutement a eu lieu et la description de l'emploi faite dans la déclaration de vacance, le recrutement sera entaché d'irrégularité.

UN RECRUTEMENT JUSTIFIÉ SUR LE FOND ?

Le contrat est donc annulé sur un motif de procédure. On peut néanmoins s'interroger sur la régularité d'un tel recrutement au fond. Dans un arrêt récent le Conseil d'État (8) a rappelé que, sauf dérogation législative, les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements doivent être occupés par des fonctionnaires. En l'espèce le Conseil d'État a jugé que l'emploi d'adjoint au directeur de la mémoire, du patrimoine et des archives du ministère de la Défense n'est pas au nombre de ceux dont la nature particulière ou les besoins du service justifient qu'il soit pourvu par le recrutement d'un agent contractuel. Pour en arriver à cette solution le Conseil d'État a considéré que les attributions de l'adjoint au

directeur de la mémoire, correspondaient à un besoin permanent et que les fonctions étaient essentiellement administratives (coordination des sous-directions, présidence de diverses commissions, représentation du directeur dans différentes instances...).

Le Conseil d'État avait déjà jugé que les fonctions de coordonnateur d'un service jeunesse, comportant pour l'essentiel des fonctions administratives de la nature de celles qui peuvent être confiées à des attachés territoriaux conformément au statut particulier de ce cadre d'emplois, et le recrutement n'étant en outre pas justifié au regard des besoins du service, le recours à un agent non titulaire n'est pas fondé (9). Pour que le recrutement envisagé soit jugé régulier, il faut donc que l'employeur soit en mesure de faire positivement la démonstration de ce que l'embauche du contractuel apporte un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires ou lauréats de concours et établisse qu'aucune d'entre elles n'aurait pu être retenue. Dans le cas contraire, le recrutement du contractuel sera jugé illégal (10). Une fois saisis les juges sanctionnent ainsi assez fréquemment le détournement des lois

Quel délai entre le recrutement d'un contractuel et la déclaration de vacance d'emploi ?

Il convient d'observer que le juge n'a pas déterminé de délai minimum précis entre la nomination d'un agent non titulaire et la déclaration mais a seulement indiqué qu'un délai raisonnable devait être respecté. La collectivité doit tenir compte des particularités de la période concernée par la déclaration et notamment de la période des congés pour prolonger le délai (12). Le juge étudie au cas par cas le temps écoulé entre la déclaration et la nomination. Des délais de 9 (13), 3 mois (14) et 2 mois entre la déclaration et la nomination ont été jugés suffisants (15). En revanche, un délai de 30 jours est trop court (16).

DOC
007

À lire

Sur www.lettreducadre.fr, rubrique « au sommaire du dernier numéro » : Sécurisez les embauches de vos contractuels, *La Lettre du cadre territorial* n° 404, 1^{er} juillet 2010.

Pour aller plus loin

« Les agents contractuels des collectivités locales », un ouvrage de la collection Classeurs des éditions Territorial. Sommaire et commande sur <http://librairie.territorial.fr>, rubrique « Classeurs ».

Formation d'Experts

L'emploi des agents non titulaires de droit public.

Jeudi 20 octobre 2011 à Lyon ou
mercredi 16 novembre 2011 à Paris

Renseignements au 04 76 65 61 00 ou
par e-mail formation@territorial.fr

statutaires. Rares sont cependant les cas dans lesquels des associations ou syndicats de fonctionnaires attaquent, comme en l'espèce, de tels recrutements non conformes alors qu'ils en ont pourtant la possibilité (11). Rappelons aussi que les décisions individuelles relatives à la nomination d'agents non titulaires et les contrats y afférents doivent être soumis au contrôle de légalité à l'exception des recrutements motivés par un besoin saisonnier ou occasionnel (art. L. 2131-2 CGCT) mais que les déferés préfectoraux en cette matière semblent de moins en moins fréquents. ■

1. CAA de Bordeaux, 7 mars 2011, Syndicat Inter 87 et Fédération Syndicale Unitaire, n° 09BX03011.
2. Article 3 de la loi du 26 janvier 1984 et article 4 de la loi du 11 janvier 1984.
3. Question écrite Sénat n° 12391, réponse JO Sénat du 17 juin 1999, page 2064.

4. CE, 14 mars 1997, n° 143800, Département des Alpes-Maritimes.
5. CAA de Marseille, 3 juin 2008, n° 06MA01407, Syndicat intercommunal du pôle touristique des îles d'Or, Actualité juridique-Fonctions publiques, n° 1-2009, p. 49, nota O. Guillaumont.
6. CAA de Bordeaux, 10 juin 1996, n° 95BX00570, M^{me} Ferland.
7. TA de Marseille, 19 juin 2008, n° 0702724-7, Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.
8. CE, 16 mai 2011, n° 341936, Association des administrateurs civils de la Défense.
9. CE, 30 octobre 1998, Ville de Lisieux, n° 149663.
10. CAA Nancy, 13 janvier 2005, n° 01NC00600, X.
11. CE, 11 décembre 1998, Association des employés civils du ministère des Colonies, Lebon p. 1016; CE, 12 juin 1959, Syndicat chrétien du ministère de l'Industrie et du Commerce, Lebon p. 360.
12. CAA Marseille, 9 mars 2004, n° 00MA01956.
13. CE, 20 mars 1996, n° 152651.
14. CAA Marseille, 9 mars 2004, n° 00MA01956.
15. CAA Nancy, 20 février 2003, n° 97NC02620 et CAA Paris, 13 octobre 2009, n° 08PA01647.
16. CE, 16 juin 1997, n° 149086 et n° 157666.

Collection LES CLASSEURS

LES AGENTS CONTRACTUELS

des collectivités locales

Réf. CL17

556 pages, 2 tomes

Version papier : 159 € TTC

Version Pack (papier + web) : 189 € TTC

Version web : 159 € TTC

<http://librairie.territorial.fr>

Tel. : 04 76 65 87 17

Fax : 04 76 05 01 63

LES AGENTS CONTRACTUELS des collectivités locales

- Gérer efficacement les problèmes statutaires des agents contractuels de la FPT
- Toutes les réponses à vos questions, des modèles...
- L'indispensable de tout service RH

Les contractuels apparaissent aujourd'hui comme une véritable constante dans la fonction publique, avec des régimes parfois hybrides, qui rendent souvent difficile le travail des services de gestion des ressources humaines. Comment recruter tel ou tel contractuel ? Pour quelle durée ? Quelle protection sociale pour l'agent ? Comment mettre fin au contrat, quels congés... ? Autant de questions qui trouvent dans cet ouvrage, véritable boîte à outils, une réponse précise et concrète.

territorial *éditions*

librairie.territorial.fr

Contractuels, pouvez-vous négocier votre salaire ?

Les agents contractuels se voient refuser un droit à la carrière au sein de la fonction publique. Sur ce fondement, l'administration ne peut pas, par voie délibérative ou contractuelle, organiser une évolution automatique de leurs droits. De même, les contractuels ne peuvent pas se prévaloir d'un quelconque avancement d'échelon...

La loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire a relancé le débat sur la carrière des agents contractuels, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. Le principe demeure, pour les agents en CDD et en CDI, celui du refus d'un droit à la carrière. La raison en est que les agents non statutaires continuent d'être, selon le vocabulaire usité, des « variables d'ajustement ». Les droits de ces agents ne sont pas pour autant obligatoirement fixés. Un récent arrêt de la cour administrative d'appel de Douai offre un éclairage du droit de modification des CDD et sur l'impact de telles modifications sur les conditions requises pour bénéficier, à terme, d'un CDI (1).

LES LIMITES DE LA MAJORATION SALARIALE: PRINCIPES ET PROCEDURES

La cour s'est prononcée comme suit : « Considérant [...] que les collectivités territoriales ne peuvent attribuer à leurs agents titulaires ou non titulaires des rémunérations qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des fonctions et ayant des qualifications équivalentes; qu'il appartient à l'autorité territoriale de fixer, sous le contrôle du juge, la rémunération des agents non titulaires recrutés sur des emplois pour lesquels une correspondance étroite avec la fonction publique d'Etat ne peut être trouvée, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées comme la qualification de l'agent [...]; Considérant [...] que, compte tenu des qualifications présentées par M. A., qui sont sensiblement supérieures à celles qui sont normalement exigées d'un attaché territorial, de la nature des fonctions confiées à M. A. comme de l'accroissement progressif de ses responsabilités, telles qu'ils ressortent notamment des fiches de poste produites par le préfet, de l'accroissement de son expérience professionnelle et de l'ancienneté acquise en tenant également compte d'un service national effectué pendant 10 mois, comme de la manière de servir de l'intéressé et de la circonstance que sa rémunération était demeurée inchangée entre juillet 2002 et décembre 2005,

le président du conseil régional, en faisant, au moyen de ces trois avenants et sur une période d'environ cinq ans eu égard au recrutement initial en 2002, évoluer d'une telle manière la rémunération de M. A. n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation ».

Aux termes de cet arrêt, la cour rappelle dans un premier temps que le salaire des agents contractuels doit être proportionné à leurs diplômes, leur expérience et leurs responsabilités (2). L'expérience ainsi valorisée ne se limite pas aux activités de service public. Elle s'étend aussi aux expériences privatistes, lesquelles peuvent même, dans certaines circonstances, constituer un atout et donc justifier une plus forte rémunération. Plus globalement, le renvoi à la notion de proportionnalité offre une certaine souplesse à l'autorité territoriale, laquelle doit démontrer que la rémunération fixée n'est pas, compte tenu de l'ensemble des critères pris en compte, disproportionnée, c'est-à-dire, exagérée.

Dans un second temps, la cour admet que le salaire de l'agent peut progresser à diverses reprises, afin de tenir compte de sa manière de servir, ainsi que de l'accroissement de son expérience et de ses responsabilités.

Dans un troisième temps, la cour rappelle que de telles évolutions salariales se formalisent par l'intermédiaire de simples avenants. En effet, dès lors que la hausse salariale n'est pas substantielle, elle ne constitue qu'une modification du contrat en cours. Dès lors, la signature d'un nouveau contrat précédée d'une publicité de vacance de poste n'est pas exigée (3).

Sous ces trois conditions, la rémunération des agents non statutaires peut fluctuer,

« Le salaire des contractuels doit être proportionné au diplômes, à l'expérience et aux responsabilités »



durant toutes les années de présence au sein de la collectivité.

Dans la pratique, la période des entretiens individuels des fonctionnaires ou bien encore, la circonstance que les fonctions et/ou responsabilités de l'agent évoluent, sont autant d'occasions pour procéder à une revalorisation salariale.

L'IMPACT DES MAJORATIONS SALARIALES SUR L'OBTENTION D'UN CDI

La cour s'est prononcée ainsi : « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier (...) que les missions confiées à M. A relèvent du cas prévu au cinquième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ; que l'intéressé avait, par suite, vocation à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée après six années continues de fonctions [...]; que la seule circonstance que la rémunération de M. A a augmenté de façon significative au cours des six années durant lesquelles il a travaillé pour la région, ne saurait établir que les fonctions occupées par cet agent auraient changé de nature ; qu'ainsi, les contrats d'engagement dont il a bénéficié en 2002 et 2005 ont présenté un caractère successif au sens de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 ».

Aux termes de cet arrêt, la cour considère que l'augmentation de la rémunération de l'agent, même significative, durant les 6 années nécessaires à l'obtention d'un CDI, ne suffit pas à constituer un bouleversement substantiel du contrat. Dès lors, l'agent conserve le bénéfice de cette ancienneté et peut donc prétendre à un CDI.

Au regard de décisions antérieures, la perte de cette ancienneté pourrait cependant être retenue, lorsque la rémunération de l'agent croît de manière significative, en une seule fois ou pour le moins, sur une très courte période. Il est ainsi jugé qu'une hausse de salaire de l'ordre de 40% modifie substantiellement le contrat et donne naissance à un nouveau contrat (4). En revanche, une moindre hausse salariale, de l'ordre de 12%, n'est pas substantielle (5).

Il ressort de ce qui précède que la hausse salariale ne donnera pas naissance à un nouveau contrat et donc ne fera pas perdre le bénéfice des 6 années d'ancienneté, dès lors qu'elle répond à la prise en compte de l'expérience acquise par l'agent, à l'obtention de nouveaux diplômes, à la valorisation de sa manière de servir et de ses performances professionnelles, et/ou à l'importance des responsabilités dont l'agent a la charge.

Une nuance doit cependant être apportée. Si l'agent jouit d'une hausse salariale significative, justifiée par un accroissement très

La majoration salariale pour précarité lors du passage en CDI

Le 5 mai 2011, le TA de Rennes a posé une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne. La question est la suivante : lors du passage en CDI, l'administration doit-elle impérativement reprendre à l'identique le contenu du CDD ? Dans cette affaire, l'État avait décidé, non seulement de déclasser l'agent, mais également de réduire sa rémunération de 20 %. La réponse de la CJUE est attendue.

CDI: obligation ou possibilité ?

Il y a un mois et demi, le protocole visant à sécuriser les parcours des agents non titulaires dans les trois fonctions publiques était signé. Un bref point juridique apparaît indispensable sur les cas dans lesquels la « cédésation » est obligatoire, ou possible. D'autant plus que, depuis la loi du 26 juillet 2005, le juge administratif a apporté sa pierre à l'édifice jurisprudentiel. Jusqu'à très récemment.

A un dispositif temporaire visant à pérenniser automatiquement les contrats de certains agents, la loi du 26 juillet 2005¹ a substitué un mécanisme permettant, à l'issue de 6 années d'exercice effectif, de bénéficier d'un CDI.

LES CDI « AUTOMATIQUES »

Le dispositif prévu par la loi sur ce cas d'ouverture au CDI, ne doit, en principe, plus guère se rencontrer dans la mesure où les conditions imposées devaient être remplies le 1^{er} juin 2004, ou au plus tard à l'échéance du contrat en cours au moment de la publication de la loi². Néanmoins, des contentieux engagés sur le refus de mise en œuvre du dispositif sont encore pendants devant les juridictions administratives.

Les dispositions du II de l'article 15 de la loi du 26 juillet³ ne posent pas de difficultés particulières s'agissant des deux premières conditions : « 1° Être âgé d'au moins cinquante ans ; 2° Être en fonction ou bénéficier d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ».

En revanche, les deux dernières conditions ont dû être précisées par le juge administratif : « 3° Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ; 4° Occuper un emploi en application des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée dans une collectivité ou un établissement mentionné à l'article 2 de la même loi ».

6 ANNÉES DE SERVICES EFFECTIFS

Pour apprécier la condition des 6 années de services effectifs au cours des 8 dernières années, il était nécessaire de préciser cette notion.

Dès le 30 août 2005, le ministre de la Fonction publique précisait, s'agissant de la nature des services qui devaient être pris en compte pour l'appréciation du critère de la durée de services effectifs, qu'il convenait de prendre en compte « sur les huit dernières années, tous les services publics effectifs, y compris ceux effectués en qualité de collaborateur de cabinet ». Cette analyse ministérielle était rapidement confirmée par un jugement du tribunal administratif de Nantes en date du 15 décembre 2005⁴.

Plus récemment, la cour administrative d'appel de Douai⁵ est allée encore plus loin dans l'analyse, en considérant que les services accomplis en qualité de vacataire devaient être pris en compte pour apprécier la condition des 6 années de services effectifs : « Considérant, d'une part, et comme l'ont relevé les premiers juges, que les dispositions de l'article 13 rappelées ci-dessus, qui fixent une condition de durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années, n'excluent pas, pour la détermination de la durée de services effectifs dont justifie un agent, les services effectués en qualité de vacataire ».

OCCUPER UN EMPLOI

La condition est ici impérative. Pour bénéficier de la transformation automatique du contrat à la date de la publication de la loi, il est indispensable que l'agent ait été recruté au plus tard le 1^{er} juin 2004, ou qu'il bénéficie d'un contrat conclu sur la base de l'un de ces

« Des contentieux engagés sur le refus de mise en œuvre du dispositif sont encore en cours »

« Seul importe que l'agent ait bien fait l'objet de recrutements successifs sur des emplois permanents »

alinéas au moment de la publication de la loi. Ainsi, si à cette date, l'agent a la qualité de collaborateur de cabinet recruté sur la base de l'article 110 de la loi, il ne peut bénéficier du CDI.

Mais peu importe en revanche le fondement des contrats conclus antérieurement, comme l'affirme clairement la CAA de Douai dans son arrêt précité : « si le 2^e de cet article subordonne le bénéfice de la transformation du contrat de l'agent en contrat à durée indéterminée, à la condition qu'il occupe un emploi en application de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984, il n'impose pas que le premier recrutement de l'agent concerné ait été opéré sur le fondement de l'une de ces dispositions ».

LES CDI À L'ISSUE DE 6 ANNÉES SUIVIES D'UN RENOUVELLEMENT

Le second dispositif mis en place par la loi, permettant la conclusion de CDI, est pérenne. Intégré dans l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, il concerne exclusivement les agents non titulaires recrutés sur le fondement des alinéas 4 (quelle que soit la catégorie, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les missions afférentes à l'emploi), 5 (pour les agents de catégorie A uniquement dans le cadre des besoins du service), 6 (dans les petites collectivités sous certaines conditions⁹).

Le texte prévoit que ces agents sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de 3 ans, renouvelables, par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Si, à l'issue de cette période ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

S'agissant de ces dispositions, le juge a été amené à préciser, contrairement à la position initiale de la DGCL, que le changement d'emploi ou de fonction, d'un contrat à un autre, était sans incidence sur l'applicabilité des dispositions prévoyant le renouvellement sous la forme d'un CDI, dès lors que le contrat conclu sur le fondement des alinéas 4, 5 ou 6, était renouvelé à l'issue de 6 années. En effet, pour le TA de Marseille, seul importe que l'agent ait bien fait l'objet de recrutements successifs sur des emplois permanents¹⁰.

Néanmoins, les contrats doivent obligatoirement être renouvelés sans discontinuité¹¹.

Enfin, le juge contrôle également que l'agent est en droit de revendiquer un recrutement fondé sur les dispositions des alinéas 4, 5 ou 6 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984. Ainsi, la CAA de Bordeaux a récemment jugé¹² que des lois que les fonctions exercées par un agent non titulaire étaient, par nature, susceptibles d'être exercées par des agents titulaires, et que l'emploi qu'il occupait ne relevait pas de la catégorie A, son recrutement était irrégulier et il ne pouvait prétendre, en conséquence, au bénéfice du CDI, dans le cadre du renouvellement de son contrat au-delà de la période de 6 ans (voir l'encadré).

1. Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.
2. « Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1^{er} juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes ».
3. Des dispositions similaires ont été prévues pour les agents non titulaires de l'État par l'article 15 de la loi.
4. Réponse à la question n° 67895, JOAN du 30 août 2005.
5. TA de Nantes, 15 décembre 2005, req n° 054042 et n° 055012.
6. CAA de Douai, 13 janvier 2011, req n° 09DA01164.
7. Cf. réponse ministérielle précitée du 30 août 2005.
8. Cette hypothèse renvoie à l'impossibilité de recruter un agent titulaire sur l'emploi compte tenu de l'absence de candidatures.
9. Notamment pour pouvoir l'emploi de secrétaire de mairie des communes de moins de 1.000 habitants.
10. TA de Marseille, 10 décembre 2009, req n° 0700549.
11. TA de Cergy Pontoise, 28 juin 2010, req n° 0709150.
12. CAA de Bordeaux, 7 février 2011, req n° 10BX01260.

DOC
DO

À lire

Sur www.lettreducadre.fr, rubrique « au sommaire du dernier numéro » :

- CDI, un casse-tête pour DRH, *La Lettre du cadre territorial* n° 414, 15 janvier 2011
- CDD - CDI : la carrière interdite, *La Lettre du cadre territorial* n° 413, 15 décembre 2010
- CDI : une prison dorée ? *La Lettre du cadre territorial* n° 411, 15 novembre 2010
- Contractuels : un changement d'emploi vous privera-t-il de CDI ? *La Lettre du cadre territorial* n° 393, 15 janvier 2010

À télécharger

Sur www.lettreducadre.fr/
base-juridique.fitml
- CAA de Bordeaux, 7 février 2011
- CAA de Douai, 13 janvier 2011

L'agent qui a bénéficié irrégulièrement de contrats conclus sur la base des alinéas 4, 5 ou 6 ne peut revendiquer le bénéfice d'un CDI

« Il ressort des pièces du dossier que les fonctions exercées par l'intéressé étaient, par nature, susceptibles d'être exercées par des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique, des assistants spécialisés d'enseignement artistique ou des professeurs d'enseignement artistique; qu'ainsi, son engagement ne peut être regardé comme ayant été conclu sur le fondement du quatrième alinéa de l'article 3 modifié de la loi du 26 janvier 1984; qu'il ne ressort d'aucune des pièces du dossier et notamment des contrats de l'intéressé, que l'emploi qu'il occupait relevait du niveau de la catégorie A, alors que les deux premiers cadres d'emploi précités relèvent de la catégorie B; qu'ainsi, M. X ne peut être regardé comme ayant été recruté sur le fondement du cinquième alinéa de l'article 3 modifié de la loi du 26 janvier 1984, [...] qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que le contrat dont a bénéficié M. X pour l'année 2005-2006, a été conclu de manière irrégulière; qu'il en résulte qu'il ne pouvait pas être transformé, du fait de son renouvellement au 1^{er} octobre 2005, en contrat à durée indéterminée et ne pouvait davantage être reconduit, à compter d'octobre 2006, pour une durée indéterminée. »

CAA de Bordeaux, 7 février 2011.

DOCUMENT 12

rale qui s'estime lésée dans ses droits et libertés par le fonctionnement d'un service public, par un enfant qui invoque la protection de ses droits ou une situation mettant en cause son intérêt, par toute personne qui s'estime victime ou témoin de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement aux règles de déontologie dans le domaine de la sécurité.

Nommé Défenseur des droits, le 22 juin dernier, Dominique Baudis s'est d'abord consacré à la mise en place de l'institution. Sur sa proposi-

tion, le Premier ministre a nommé trois adjoints :

- Marie Derain, pour la défense des droits de l'enfant;
- Françoise Mothes, pour la déontologie de la sécurité;
- Maryvonne Lyazid, pour la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Il a, lui-même, nommé Bernard Dreyfus, délégué à la médiation.

Les trois collèges chargés de l'assister (Titre III de la loi organique) pour l'exercice de ses attributions en matière de défense et de promotion des droits de

l'enfant, de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, de la déontologie dans le domaine de la sécurité ont été constitués à la fin du mois de juillet et sont désormais installés et réunis régulièrement pour examiner les questions nouvelles.

L'institution du Défenseur des droits a établi son siège dans les locaux précédemment occupés par le Médiateur de la République 7, Rue Saint-Florantin 75 008. Le numéro d'appel téléphonique est : 01 53 29 22 00 et l'adresse mail : <http://defenseurdesdroits.fr>.

Bloc-notes

VERS UNE NOUVELLE RÉFORME DU STATUT DES ENSEIGNANTS

La période de rentrée scolaire et universitaire est toujours propice aux réformes, innovations et rumeurs plus ou moins fondées sur d'éventuels changements dans notre système éducatif; la rentrée 2011 ne fait pas exception à la règle.

Après l'annonce de la réintroduction de « l'éducation morale » dans les programmes de l'enseignement primaire, de la mesure des performances et d'une « prime au mérite » pour les personnels de l'Éducation nationale, la réforme du statut des enseignants serait à l'ordre du jour.

Ce serait d'ailleurs justice pour ces personnels confrontés, d'une part à la réduction du nombre de postes, donc d'effectifs, et d'autre part, à des exigences nouvelles comme celles citées ci-dessus, auxquelles s'ajoute le suivi personnalisé des élèves en difficulté scolaire et de ceux venant de milieux défavorisés.

Ces nouvelles exigences se traduiraient inévitablement par un surcroît de travail (à rémunérer en heures supplémentaires?) et peut-être la nécessité d'une formation spécifique pour les personnels concernés.

Est-ce là, le prix à payer, pour que la France retrouve sa place dans le classement international des meilleurs systèmes d'éducation et de formation de la jeunesse?

Joël Cauden

Administrateur civil honoraire

DÉCENTRALISATION : UN RAPPORT SUR LA RÉPARTITION DES COMPÉTENCES

L'article 75 de la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales a introduit dans le Code général des collectivités territoriales un article L. 1111-9 prévoyant qu'afin de faciliter la clarification des interventions publiques sur le territoire de la région et de rationaliser l'organisation des services des départements et des régions, le président du conseil général et les présidents des conseils généraux des départements de la région peuvent élaborer conjointement, dans les six mois qui suivent l'élection des conseillers territoriaux, un projet de schéma d'organisation des compétences et de mutualisation des services.

Chargé par le président de la République de procéder à une réflexion sur la répartition des compétences des régions et des départements, Jean-Jacques de Peretti, Conseiller d'État, ancien ministre, maire de Sarlat, a remis un rapport dans lequel il souligne l'importance de l'innovation consistant à laisser aux conseillers territoriaux qui seront élus en 2014 le soin de préciser eux-mêmes la répartition des compétences entre la région et les départements.

Chaque région et chacun des départements qui la composent élaboreront ainsi conjointement un « schéma d'organisation des compétences et de mutualisation des services » qui portera au moins sur les compétences relatives au développement économique, à la for-

mation professionnelle, à la construction, à l'équipement et à l'entretien des collèges et des lycées, aux transports, aux infrastructures, voiries et réseaux, à l'aménagement des territoires ruraux et aux actions environnementales.

Ce schéma permettra aussi de mettre en commun certains services régionaux et départementaux afin d'améliorer l'efficacité de la dépense publique.

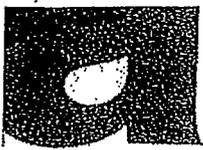
Le Président de la République a demandé au ministre chargé des collectivités territoriales de transmettre le rapport de Jean-Jacques de Peretti aux différentes associations d'élus afin de contribuer à leurs propres réflexions.

Serge Salon

LE CONCOURS, MODE D'ACCÈS NORMAL À LA FONCTION PUBLIQUE FRANÇAISE

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, dispose en son article 16 que « Les fonctionnaires sont recrutés par concours sauf dérogation prévue par la loi ». Il faut entendre par là que toute personne remplissant certaines conditions générales (nationalité, droits civiques, absence de mentions incompatibles au casier judiciaire, position régulière au regard du service national, aptitude physique compatible avec les exigences des fonctions postulées) et particulières (âge, diplômes) précises, peut concourir pour accéder à la fonction publique.

Le concours peut se dérouler sur épreuves ou sur titres et travaux. Comme l'indique la loi, certaines déro-



gations sont admises à la règle du concours, notamment :

- le recrutement par contrat de travailleurs handicapés, avec possibilité de titularisation ultérieure pour ceux ayant donné satisfaction, sous réserve de l'avis de la commission administrative paritaire;
- l'intégration sociale de jeunes issus de milieux défavorisés, ainsi que des travailleurs de plus de cinquante ans au chômage depuis plus d'un an, par la procédure du PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales et de l'État);
- le contrat pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel, qui ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires;
- le contrat pour l'exercice de fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet n'excédant pas un service à 70 % d'un service à temps complet.

En guise de clin d'œil : « titehistoire » estivale de recrutement

En cette fin de période estivale, je ne peux résister au plaisir de vous conter, à titre d'illustration, cette petite histoire recueillie dans les couloirs d'une administration gagnés par la torpeur de cet été exceptionnel.

« Un riche industriel s'adresse à un ami ministre (les riches industriels ont tous au moins un ami ministre) en ces termes :

– Mon fils me désespère. Il n'a pas terminé ses études, ne cherche même pas de travail, passe tout son temps à boire et rigoler avec ses copains. Ne pourrais-tu pas lui trouver un petit boulot dans ton ministère?

– Aucun problème, répond le ministre. Je le nommerai adjoint de mon chef de cabinet, avec un traitement de 6 900 euros par mois.

– Non, non. Ce n'est pas cela que je veux. Il faut qu'il comprenne qu'il faut travailler dans la vie et lui inculquer la valeur de l'argent.

– Ah? Bon. Je le ferai chargé de mission en chef, à 5 500 euros par mois.

– Non, c'est encore trop. Il doit se rendre compte qu'il faut mériter son salaire.

– Euh... Chargé de mission, alors? 2 900 euros par mois.

– Toujours trop. Ce qui lui faudrait, c'est une place de petit fonctionnaire, tout en bas de la hiérarchie, à moins de 1 200 euros par mois.

– Alors là hélas, je ne peux rien faire pour toi, répond l'ami ministre.

– Mais pourquoi pas?

– Pour ce genre de poste, il faut réussir un concours et avoir un diplôme ».

Joël Cauden

Administrateur civil honoraire.

Intercommunalités
Des projets aux politiques

Pour comprendre la réforme de 2010

Un ouvrage indispensable qui explique le fondement et le contenu de l'intercommunalité dans le cadre de la décentralisation.

120 pages, 12,90 €

Éditions Berger-Levrault

Auteurs : Vincent Ancelet
Broché - 600 pages environ

...POUR COMMANDER OU DEMANDER DES INFORMATIONS, CONTACTEZ NOTRE SERVICE RELATIONS CLIENTS

02 99 62 12 12

www.berger-levrault.com

Berger-Levrault éditions