

Association nationale des

directeurs de ressources humaines des départements



Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la
mobilité et aux ***parcours professionnels***
dans la ***fonction publique***

ANALYSE

des dispositions applicables à la fonction publique territoriale

Version 1 du 06.08.2009

Pierre-Henri Thomazo

Sommaire

Détachement	p. 3
Intégration directe	p. 4
Possibilité de recours aux entreprises de travail intérimaire	p. 4
Nouveaux « emplois fonctionnels »	p. 6
Mise à disposition (remboursement)	p. 6
Suppression d'emploi (obligations du fonctionnaire)	p. 7
Transfert (reprise) de personnels non-titulaires	p. 7
Ressortissants européens (accès aux concours internes)	p. 8
Temps non-complet (cumul)	p. 9
Évaluation	p. 10
DIAN	p. 10
Monétisation compte épargne-temps	p. 11
Disposition (technique) concernant les agents non-titulaires	p. 11
GIPA	p. 12
Action sociale	p. 12
Cumul (création ou reprise d'une entreprise privée)	p. 13
Simplification du droit (échelles indiciaires)	p. 13

La majeure partie des dispositions contenues dans cette loi sont d'application immédiate (au 7 août 2009). D'autres nécessitent la publication d'un décret d'application (cela sera signalé en tant que de besoin dans la suite de ce document).

Détachement (articles 1^{er}, 3, 4, 5-II)

Tous les cadres d'emplois sont accessibles par la voie du détachement, même :

- en l'absence de dispositions en ce sens dans le statut particulier ;
- si le statut particulier prévoit des dispositions contraires.

Modalités de recrutement (art. 1^{er})

La loi assouplit les conditions actuelles de détachement. Dans un premier temps, elle rappelle que : « le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie (A, B ou C) ». Dans un second temps, elle fait sauter le verrou statutaire actuel (« le détachement s'effectue dans les conditions prévues par les statuts particuliers ») pour y substituer une référence à un détachement de « niveau comparable », apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

Pour les professions dites « réglementées » (médecin, infirmier(e), architecte, assistant social, professeur de danse etc...), le détachement n'est possible que si le fonctionnaire est détenteur du titre ou du diplôme spécifique.

Intégration (art. 1^{er})

Le fonctionnaire détaché, admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de 5 ans, doit se voir obligatoirement proposer une intégration dans le cadre d'emplois (*il s'agit d'une nouveauté, aucune disposition en ce sens n'existait jusqu'à présent*).

Modalités de classement indiciaire (art. 5-II)

Loi pose le principe que la mobilité du fonctionnaire par la voie du détachement ou de l'intégration directe (voir ci-dessous) ne doit pas lui être préjudiciable au regard de son classement indiciaire. Pour ce qui concerne le détachement, ce principe trouve aussi bien à s'appliquer au moment de l'intégration (à l'issue du détachement) qu'au moment de la réintégration (à la fin du détachement).

Droit au départ (art. 4)

Ce nouveau droit est applicable aux positions statutaires suivantes :

- détachement ;
- intégration directe ;
- mutation ;
- disponibilité ;
- position hors cadres.

Hormis les cas où certaines de ces positions statutaires sont accordées de droit, la loi crée dorénavant un nouveau « droit au départ ». Dès lors que l'organisme d'accueil (public ou privé) a donné son accord, l'administration d'origine ne peut plus s'opposer au départ du fonctionnaire (sauf « nécessités du service » ou avis défavorable de la commission nationale de déontologie dans le cas d'une mise en disponibilité pour rejoindre le secteur privé).

L'administration de départ ne peut plus exiger que le respect d'un délai de préavis maximal de 3 mois. Le silence gardé pendant 2 mois par l'administration de départ à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation.

Les statuts particuliers peuvent prévoir un allongement du délai de préavis (dans la limite de 6 mois) ainsi qu'une obligation préalable de servir après la nomination (stagiaire).

Magistrats (art. 1^{er})

Les corps qui comportent des attributions « d'ordre juridictionnel » ne sont pas concernés par ces dispositions (il s'agit des magistrats administratifs [Conseil d'Etat, CAA et TA], de la Cour des comptes ou des Chambres régionales et territoriales des comptes).

Militaires (art. 3)

La loi rend accessible aux fonctionnaires civils tous les corps militaires (même en l'absence de dispositions en ce sens prévues dans les statuts particuliers militaires) par la voie du détachement avec les mêmes réserves et limites que celles prévues pour le détachement classique (corps et cadres d'emplois de niveau comparable ; le cas échéant, détention du titre ou diplôme ; obligation de proposition d'intégration à l'issue d'une période de 5 ans de détachement).

☞ nécessité d'un décret d'application pour cette dernière disposition

Intégration directe

(articles 1^{er}, 2-I, 2-III)

L'**intégration directe** constitue une nouveauté. Il s'agit d'une :

- ⇒ **nouvelle position statutaire** ;
- ⇒ **nouvelle modalité de recrutement**.

Les modalités de mise en œuvre de « l'intégration directe » sont similaires à celles prévues pour le détachement :

- tous les corps ou cadres d'emplois (civils) sont accessibles par la voie de l'intégration directe (même si aucune disposition n'existe en ce sens dans le statut particulier) ;
- l'intégration directe n'est possible que dans un cadre d'emplois de « niveau comparable » à celui du corps ou cadre d'emplois d'origine (ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions) ;
- l'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil après accord de l'administration d'origine et du fonctionnaire concerné ;
- le classement indiciaire s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour le détachement (voir supra) ;
- les professions réglementées ne sont accessibles que si le fonctionnaire est détenteur du titre ou du diplôme permettant d'exercer la profession ;
- les corps de magistrats et de militaires ne sont pas accessibles par la voie de l'intégration directe.

Possibilité de recours aux entreprises de travail intérimaire (article 21-II, IV et V)

La loi du 3 août 2009 vient mettre un coup d'arrêt à une ancienne jurisprudence du Conseil d'Etat (18.01.1980, *syndicat CFDT des Postes et télécommunications du Haut-Rhin, n° 7636*) qui proscrivait le recours aux entreprises de travail intérimaire (sauf lorsque des circonstances exceptionnelles, telles qu'une extrême urgence, rendaient impossible le recrutement temporaire d'agents publics).

Dorénavant, lorsque les Centres départementaux de gestion ne seront pas en mesure d'assurer la mission de remplacement (prévue à l'art. 25 de la loi n° 84-53 du 26 janv. 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale), les collectivités territoriales pourront avoir recours à des entreprises de travail intérimaire (mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail).

Les conditions du recours au travail intérimaire ne sont pas incluses dans la loi statutaire du 26 janvier 1984 mais quatre nouveaux articles (L. 1251-60 à L. 1251-63) sont créés à cet effet dans le code du travail.

Les tâches doivent être non durables et sont dénommées « missions ». Les contrats sont conclus dans les conditions suivantes :

Motif	Durées maximales	Renouvellement
❖ Remplacement momentané d'un agent en raison : <ul style="list-style-type: none"> ○ d'un congé de maladie ○ d'un congé de maternité ○ d'un congé parental ○ d'un congé de présence parentale ○ d'un passage provisoire à temps partiel ○ de la participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre ○ de l'accomplissement du service civil ou national ○ du rappel ou du maintien sous les drapeaux 	18 mois 9 mois en cas de réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité 24 mois lorsque la mission est effectuée à l'étranger	Le contrat de mission peut être renouvelé une (seule) fois pour une durée déterminée qui, ajoutée au contrat initial, ne peut excéder les durées maximales indiquées ci-contre
❖ Besoin occasionnel ou saisonnier		
❖ Accroissement temporaire d'activité		
❖ Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être pourvu par un fonctionnaire	12 mois 9 mois si contrat conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent	

Si la collectivité continue à employer un intérimaire après la fin de sa mission sans avoir conclu un nouveau contrat (ou sans nouveau contrat de mise à disposition), l'intérimaire est réputé bénéficier d'un CDD de 3 ans. L'ancienneté est prise en compte à compter du premier jour de la mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Les personnels intérimaires :

- sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent ;
- sont soumis aux obligations s'imposant à tout agent public ;
- bénéficient de la protection fonctionnelle (en cas de menaces, d'agression, de diffamation, d'injures etc...) prévue à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- ne peuvent se voir confier des fonctions susceptibles de les exposer au délit de « prise illégale d'intérêts » (réprimé par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal).

Les litiges relatifs à l'exécution d'un « contrat de mission » (d'intérim) relèvent de la compétence de la juridiction administrative.

Nouveaux emplois « fonctionnels » (article 36)

La loi du 3 août 2009 ouvre la possibilité aux collectivités territoriales de créer, par délibération, une « nouvelle catégorie d'emplois » se rapprochant des actuels emplois fonctionnels. Il s'agit des emplois :

- comportant des responsabilités d'encadrement ;
- de direction de services ;
- de conseil ou d'expertise ;
- de conduite de projet.

Des décrets en Conseil d'Etat viendront déterminer les conditions de nomination ainsi que d'avancement dans ces emplois.

Ces emplois seront pourvus par la voie du détachement. Dans l'hypothèse où, avant sa nomination, le fonctionnaire relève de la même collectivité, il est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade dans cette collectivité.

La délibération de la collectivité devra préciser « la nature » des emplois ainsi créés ainsi que « la durée des fonctions ». *Cette référence à une « durée de fonctions » est étonnante car il est difficile de concevoir que les fonctions relevant de ces emplois ne soient pas pérennes. Exemple : directeur des finances = emploi comportant des responsabilités d'encadrement ; expert dans le domaine du statut de la fonction publique territoriale = emploi d'expertise etc... On ne voit donc pas en quoi il est nécessaire de fixer leur durée. Il eut été, nous semble-t-il, préférable que la loi laisse, non pas le soin de fixer une « durée de fonctions », mais une « durée de détachement ». Les décrets d'application viendront peut-être éclaircir ce sujet.*

☞ *nécessité de décrets d'application.*

Mise à disposition (remboursement) (article 6)

Depuis l'intervention de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique (dite loi Jacob), lorsqu'un fonctionnaire de l'Etat est mis à disposition d'une collectivité territoriale, l'Etat doit rembourser intégralement son salaire à la collectivité territoriale.

La loi introduit un nouveau dispositif d'exonération temporaire et partielle de remboursement dans la limite suivante : l'exonération ne peut durer plus d'un an et ne peut porter sur plus de la moitié de la rémunération du fonctionnaire concerné.

Selon le rapporteur du projet de loi à l'Assemblée nationale : « *selon les informations communiquées par le Gouvernement, [cette disposition a] pour but de faciliter la réaffectation des fonctionnaires de l'Etat concernés par une restructuration de leur administration. Ces agents pourraient ainsi occuper temporairement un emploi dans la fonction publique territoriale, dans l'attente d'une affectation définitive dans un nouvel emploi. Le remboursement partiel de la mise à disposition s'apparente ainsi à une subvention de l'Etat pour l'emploi de fonctionnaires momentanément sans poste* ».

Suppression d'emploi (obligations du fonctionnaire) (articles 8 à 13)

Dans l'hypothèse où l'emploi d'un fonctionnaire est supprimé (après consultation du CTP et décision de l'assemblée délibérante), la loi du 3 août 2009 précise que : « l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné ». Cette disposition ne change pas fondamentalement la donne actuelle car l'année suivant la suppression d'emploi, le fonctionnaire est maintenu en surnombre au sein de la collectivité. On voit mal alors l'autorité territoriale ne pas chercher à le reclasser dans un emploi de la collectivité qui viendrait à être vacant... Toutefois, la loi introduit la possibilité de reclassement dans un autre cadre d'emplois, avec l'accord du fonctionnaire.

En revanche, une fois cette première année écoulée et la prise en charge effective par le CDG (ou le CNFPT pour les seuls administrateurs territoriaux, ingénieurs territoriaux en chef et conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques), de nouvelles obligations viennent peser sur le fonctionnaire : il a l'obligation « de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement » et de faire état – tous les 6 mois – au CDG (ou CNFPT), de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

D'autre part, le CDG (ou le CNFPT), peut placer en disponibilité d'office (sans traitement) le fonctionnaire qui ne respecterait pas « de manière grave et répétée » les obligations précitées.

Pour mémoire, durant la prise en charge par le CDG, les modalités de remboursement de la part de la collectivité sont les suivantes :

	Contribution due par la collectivité qui a supprimé l'emploi ou déchargé de fonctions le fonctionnaire (traitement brut du fonctionnaire + cotisations sociales)	
	Non affiliation de la collectivité au CDG	Affiliation de la collectivité au CDG
1 ^{ère} année	Maintien en surnombre au sein de la collectivité	
2 ^{ème} année	200 %	150 %
3 ^{ème} année		
4 ^{ème} année	100 %	
5 ^{ème} année		
6 ^{ème} année et suivantes (*)	75 %	

(*) : jusqu'au reclassement dans un emploi comportant une charge hebdomadaire de service équivalente (CAA Versailles, 29.03.2007, n° 05VE00485) ou, à défaut, jusqu'à l'admission à la retraite.

La contribution est réduite de 1/10^{ème} si, au terme de deux ans, le CDG n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire.

Transfert (reprise) de personnels non-titulaires (articles 23, 24 et 25)

La question de la reprise (du transfert) de salariés d'une entreprise privée vers un employeur public a longtemps juridiquement fait débat. Elle a, pour partie, été tranchée par l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 aujourd'hui codifié à l'article L. 1224-3 du code du travail (qui a remplacé feu l'article L. 122-12).

Toutefois, la loi n'avait jamais tranché les deux questions suivantes :

1. la reprise (le transfert) d'agents non-titulaires de droit public par une autre personne morale de droit public ;
2. la reprise (le transfert) d'agents non-titulaires de droit public par une entreprise privée.

La loi du 3 août 2009 répond à ces deux questions en reprenant la philosophie de l'article L. 1224-3 du code du travail.

Cas n° 1 (public → public) :

- reprise du contrat, en CDD ou CDI, selon la nature du contrat dont l'agent non-titulaire transféré est détenteur ;
- reprise des clauses substantielles du contrat de travail, en particulier celle concernant la rémunération (*dans la limite des dispositions statutaires applicables à la fonction publique, cf. avis du Conseil d'Etat, 21 mai 2007, n° 299307*) ;
- les services accomplis auprès de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique d'accueil ;
- en cas de refus d'acceptation de son transfert de la part de l'agent non-titulaire, son contrat prend fin « de plein droit ». La personne publique d'accueil fait alors application des dispositions relatives aux personnes licenciées.

Cas n° 2 (public → privé) :

- reprise du contrat, en CDD ou CDI, selon la nature du contrat dont l'agent non-titulaire transféré est détenteur ; application des dispositions du code du travail pour le nouveau contrat ;
- reprise des clauses substantielles du contrat de travail, en particulier celle concernant la rémunération ;
- en cas de refus d'acceptation de son transfert de la part de l'agent non-titulaire, son contrat prend fin « de plein droit ». La personne morale (de droit privé) d'accueil fait alors application des dispositions « de droit public » relatives aux agents licenciés.

Ressortissants européens (accès aux concours internes) (*article 26-II*)

Afin de se conformer aux règles du droit communautaire (et notamment de prendre en compte la position de la CJCE [09.07.1983, Mme Burbaud] qui veut qu'un ressortissant européen dont la formation est comparable à celle reçue par un français doit pouvoir avoir accès à cette profession, même s'il ne détient pas de titre ou diplôme spécifique), la loi du 3 août 2009 autorise dorénavant les ressortissants des 27 pays de l'Union européenne ainsi que ceux de l'Espace économique européen (Islande, Norvège, Liechtenstein) à se présenter aux concours internes de la fonction publique territoriale sous réserve « *qu'ils justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers français exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois considérés* ».

Temps non-complet (cumul)

(articles 33, 14-II et IV)

Deux nouvelles dispositions sont introduites pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non-complet :

1. une augmentation du taux de 50 % à 70 % fixant la limite pour pouvoir librement cumuler un emploi privé de quelque nature que ce soit ;
2. une expérimentation de la possibilité de cumuler un ou plusieurs emplois à temps non-complet dans la fonction publique territoriale avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps non-complet dans les deux autres fonctions publiques (d'Etat ou hospitalière). Six mois avant le 6 août 2014, le Gouvernement transmettra au Parlement, aux fins d'évaluation, un rapport (assorti, le cas échéant, des observations des collectivités territoriales qui ont participé à cette expérimentation).

Cas n° 1 (art. 33) : les règles relatives au cumul d'activité des fonctionnaires et agents publics (art. 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et décret n° 2007-658 du 2 mai 2007) leur interdisent de cumuler – en plus de leur emploi public – une activité accessoire auprès d'une entreprise privée sauf pour les activités suivantes : expertises ou consultations, enseignements et formations.

Une dérogation spécifique existe pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non-complet s'ils occupent un ou plusieurs emplois dont la somme des charges hebdomadaires de services n'est pas supérieure ou égale au mi-temps → ils peuvent être autorisés à exercer un ou plusieurs emplois privés, sous réserve que le ou lesdits emplois ne portent pas atteinte à la dignité de leurs fonctions ou à leur indépendance.

Ainsi, une femme de ménage travaillant pour 17h30 pour une commune peut être autorisée à travailler comme caissière pour un supermarché de la ville. En revanche, si elle est employée pour 18h00 par la même commune, elle ne peut plus être autorisée à travailler dans le même supermarché...

La loi du 3 août 2009 relève le seuil du mi-temps pour le porter à 70 % (soit 24h30 pour les emplois de droit commun, 11h10 pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et 14h00 pour les assistants et assistants spécialisés territoriaux d'enseignement artistique).

Cas n° 2 (art. 14-II) : dorénavant, à titre expérimental et pour une durée de cinq années (soit jusqu'au 6 août 2014), « un fonctionnaire territorial peut, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de son accord, être nommé dans des emplois permanents à temps non-complet relevant des collectivités territoriales [...] cumulés avec des emplois relevant des administrations de l'Etat, des Etablissements publics de l'Etat ainsi que des établissements publics hospitaliers ».

Le fonctionnaire est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal (c'est-à-dire celui pour lequel il consacre le plus grand nombre d'heures de travail).

Sa rémunération (traitement et indemnités) versée dans le ou les emplois cumulés est calculée au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.

Le fonctionnaire demeure soumis aux droits et obligations du statut général (loi du 13 juillet 1983). Un décret en Conseil d'Etat viendra fixer les dérogations rendues nécessaires par la nature des emplois permanents à temps non-complet occupés. Il déterminera aussi les conditions dans

lesquelles ces emplois pourront être cumulés et précisera les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou plusieurs emplois.

A titre d'exemple, cette disposition pourrait s'appliquer dans la situation suivante. Une commune emploie un professeur de trompette pour son conservatoire de musique ; ce professeur dispense 16 heures de cours par semaine (temps complet). Les inscriptions d'élèves se font moins nombreuses et le professeur ne dispense plus réellement que 10 heures de cours. Jusqu'à l'intervention de la loi du 3 août 2009, la commune n'avait d'autre choix que de supprimer partiellement l'emploi et d'en assumer la conséquence financière au moment de la prise en charge (partielle en l'espèce) du professeur par le CDG. Cette nouvelle disposition législative permet à la commune de proposer au professeur de trompette de cumuler – avec son accord – un emploi permanent à temps non-complet dans une autre fonction publique, par exemple en tant que professeur de musique dans le collège de la ville à raison de 6 heures. Ainsi, la diminution du nombre d'élèves n'aurait plus de conséquences financières pour la commune. Encore faudrait-il que le professeur accepte cette situation...

☞ nécessité d'un décret d'application.

Évaluation *(article 15)*

Pour les années 2008, 2009 et 2010, les collectivités territoriales sont autorisées – à titre expérimental – à substituer un « entretien professionnel » (une évaluation) à la notation statutaire pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.

La commission administrative paritaire peut, à la demande du fonctionnaire, en proposer la révision.

Le Gouvernement présente chaque année un bilan de cette expérimentation au CSFPT (*pour l'année 2008, c'est raté ; pour l'année 2009, cela semble difficile car la mesure nécessite la publication d'un décret d'application...*). Un bilan sera présenté au Parlement avant le 31 juillet 2011.

☞ nécessité d'un décret d'application.

Dossier individuel de l'agent numérisé **DIAN** *(article 29)*

Un sujet porté activement par l'ANDRHD depuis 2006 trouve aujourd'hui une consécration législative (voir page d'accueil du site internet de l'association : www.andrhd.net).

Dorénavant, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat et après avis de la CNIL (commission nationale de l'informatique et des libertés), les collectivités auront la possibilité de gérer sur support électronique le dossier administratif individuel de chaque agent, sous réserve que ce dossier ne fasse pas état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

☞ nécessité d'un décret d'application.

Monétisation du compte épargne-temps (article 37)

L'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 est complété afin d'autoriser la publication d'un décret (à venir) qui fixera les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales pourront, par délibération, « proposer une compensation financière à leurs 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 ».

Pour les fonctionnaires de l'Etat, la monétisation du compte épargne-temps est ouverte par le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 (art. 4) et l'arrêté du 3 novembre 2008 (JO du 05.11.2008) qui limitent à 4 jours par an la monétisation pour les montants suivants : catégorie A : 125 € ; catégorie B : 80 € ; catégorie C : 65 €.

☞ nécessité d'un décret d'application.

Disposition (technique) concernant les agents non-titulaires (article 28-II)

La loi du 3 août 2009 ajoute un dernier alinéa à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dans les termes suivants :

« Pour l'ensemble des règles de droit applicables aux agents non-titulaires qui occupent des emplois sur le fondement du présent article [c'est-à-dire, ceux recrutés en attente de passer le concours, ceux recrutés pour remplacer un fonctionnaire momentanément indisponible, ceux recrutés pour occuper un emploi saisonnier ou occasionnel, ceux bénéficiant d'un CDD de 3 ans susceptible de déboucher sur un CDI], le recrutement de ce personnel est une "entrée au service", et la fin de leur engagement, une "sortie de service" ».

Cette disposition vise à clarifier une question juridique (sur laquelle le Conseil d'Etat s'est récemment prononcé – CE, 04.03.2009, Département du Nord, n° 316458) à savoir : en cas de recours contentieux, le recrutement, le non-renouvellement du contrat, le licenciement et la démission d'un agent non-titulaire doivent-ils être jugés par un juge unique ou par une formation collégiale ? (*en application de l'art. L. 3 du code de justice administrative*).

Cette question n'est pas neutre car elle a aussi un impact sur la possibilité ou non de former appel contre la décision rendue en première instance (*cf. art. R. 222-13 et R. 811-1 du code de justice administrative*).

Cette nouvelle disposition législative pose donc clairement que le recrutement des agents non-titulaires constitue une « entrée au service » et que le non-renouvellement du contrat, le licenciement et la démission d'un agent non-titulaire constituent une « sortie de service » ; l'ensemble de ces situations doit donc être examiné par une formation collégiale de jugement ; ces situations sont donc susceptibles d'appel devant la Cour administrative d'appel, une fois le jugement du Tribunal administratif rendu en première instance. La cassation devant le Conseil d'Etat demeurant possible (*sous réserve qu'elle soit accueillie favorablement par la commission d'admission des pourvois en cassation, cf. art. L822-1 et R822-1 à R822-6 du code de justice administrative*).

G GIPA (article 41)

La loi du 3 août 2009 donne une base législative au versement de la GIPA (garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat) dans les termes suivants :

« Les fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ainsi que certains agents contractuels rémunérés par référence à un indice dont le traitement indiciaire brut a progressé moins vite que l'inflation peuvent percevoir une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat dans des conditions définies par décret. Ce décret précise notamment les années au titre desquelles cette indemnité est susceptible d'être versée ainsi que les modalités de calcul de son montant ».

A noter que le décret d'application est déjà paru : décret n° 2008-539 du 6 juin 2008...

A ction sociale (article 38)

Depuis l'intervention de loi n° 2007-148 du 2 février 2007, les administrations sont autorisées à participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, notamment en matière de santé et de prévoyance.

La loi du 3 août 2009 vient préciser les conditions dans lesquelles les organismes peuvent soumissionner dans le but de proposer leurs services. Il s'agit :

- des mutuelles et union de mutuelles (relevant du livre II du code de la mutualité) ;
- des institutions de prévoyance (relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale) ;
- des entreprises d'assurance (mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances).

Ces organismes doivent :

- soit avoir reçu un label (dans les conditions prévues à l'article L. 310-12 du code des assurances) ;
- soit avoir été mis en concurrence dans le cadre d'une procédure transparente et non discriminatoire permettant de vérifier la solidarité existant entre les bénéficiaires, les actifs et les retraités.

Les contrats proposés par ces organismes doivent aussi respecter la solidarité entre les bénéficiaires, les actifs et les retraités.

Les agents publics (titulaires et non-titulaires) retraités peuvent aussi bénéficier des « contrats de groupe » ainsi conclus.

☞ nécessité d'un décret d'application.

Cumul (création ou reprise d'une entreprise privée) *(article 33)*

Aujourd'hui, le fonctionnaire ou l'agent public peut être autorisé à cumuler son emploi public avec la création ou la reprise d'une entreprise pendant un an renouvelable une fois pour une durée identique (soit deux ans au total).

La loi du 3 août 2009 étend la durée initiale à deux ans à compter de la création ou de la reprise d'entreprise qui peut être prolongée pour une durée maximale d'un an (soit trois ans au total).

Simplification du droit (échelles indiciaires) *(article 31)*

L'échelonnement indiciaire applicable aux cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale sera dorénavant fixé par décret (simple) et non plus par décret en Conseil d'Etat.