



Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à ***l'accès à l'emploi titulaire*** et à ***l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels*** dans la ***fonction publique***, à la ***lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique***

Analyse

des dispositions applicables à la fonction publique territoriale

Version 1 du 30.03.2012

Pierre-Henri Thomazo
Secrétaire général de l'ANDRHDT

Sommaire

L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (ancienne et nouvelle rédaction) ...	p. 4
Analyse du nouvel article 3	p. 6
Contrat à durée indéterminée (CDI)	p. 9
Accès spécifiques à l'emploi de fonctionnaire	p. 10
Non-titulaires (dispositions diverses)	p. 12
Mobilité	p. 13
Tableau des effectifs	p. 15
Déclaration de vacance d'emploi (DVE)	p. 15
Télétravail	p. 16
Dispositions diverses	p. 16
Dialogue social	p. 18
Lutte contre les discriminations	p. 19

La loi du 12 mars 2012 tire notamment les conséquences de la négociation ouverte avec l'ensemble des partenaires sociaux et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, en vue d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique qui avait abouti à la signature d'un protocole d'accord le 31 mars 2011.

Certaines dispositions contenues dans cette loi sont d'application immédiate (au 13 ou 14 mars 2012 selon les cas). D'autres nécessitent la publication d'un décret d'application (cela sera signalé en tant que de besoin dans la suite de ce document).

Article 3 de la loi du 26 janvier 1984

(articles 41 et 42 modifiant l'art. 3 de la loi du 26.01.1984)

L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 sert de fondement légal au recrutement de la plus grande partie des agents non-titulaires dans la fonction publique territoriale. La loi du 12 mars 2012 procède à une réécriture complète de cet article. Est reproduit ci-après, l'ancienne version de cet article 3, la nouvelle, ainsi qu'une analyse synthétique.

Ancien article 3

Al. 1 Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 74, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi.

Al. 2 Ces collectivités et établissements peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

Al. 3 Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre I^{er} du statut général, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :

Al. 4 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

Al. 5 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Al. 6 Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail. Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, la collectivité peut pourvoir à cet emploi par un agent non titulaire.

Al. 7 Les agents recrutés conformément aux quatrième, cinquième et sixième alinéas sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Al. 8 Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Al. 9 Lorsque ces agents sont recrutés pour occuper un nouvel emploi au sein de la même collectivité ou du même établissement, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, et dans l'intérêt du service, leur maintenir le bénéfice de la durée indéterminée prévue au contrat dont ils étaient titulaires, si les nouvelles fonctions définies au contrat sont de même nature que celles exercées précédemment.

Al. 10 Pour l'ensemble des règles de droit applicables aux agents non titulaires qui occupent des emplois sur le fondement du présent article, le recrutement de ces personnels particuliers est une entrée au service, et la fin de leur engagement, une sortie de service.

Nouvel article 3

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.

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 du contrat à durée indéterminée.

Art. 3-6.- 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.

Art. 3-7.- 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.

A nalyse du nouvel article 3 de la loi du 26 janvier 1984

Article	Objet	Commentaire
3	ATA / ASA	Voir ci-dessous
3.1	Remplacement temporaire de fonctionnaires ou contractuels momentanément indisponibles ou exerçant leurs fonctions à temps partiel.	Possibilité que le contrat du remplaçant prenne effet avant le départ de l'agent remplacé.
3.2	Vacance temporaire d'emploi permanent due à l'impossibilité de recruter un fonctionnaire.	Durée maximale d'un an. Renouvellement une seule fois dans la limite de deux ans. Voir ci-dessous.
3.3	1) Absence de cadre d'emplois. 2) Cat. A : besoin du service ou nature des fonctions. 3) Secrétaire de mairie pour les communes de moins de 1.000 hbts. 4) Emplois à TNC communes de moins de 1.000 hbts. 5) Emplois pour les communes de moins de 2.000 hbts ou groupement de moins de 10.000 hbts.	Voir ci-dessous.
3.4	Obligation de stagiairisation des lauréats de concours à l'issue de leur contrat pour les agents recrutés en application des art. 3.2 et 3.3.	Il s'agit d'une nouveauté qui permettra aux lauréats de concours de se faire obligatoirement « stagiairiser » ce qui n'était pas nécessairement le cas jusqu'à présent.
3.5	Portabilité du CDI.	Il s'agit d'une nouveauté qui s'apparente à une « mutation » ouverte aux agents bénéficiant d'un CDI.
3.6	Dispositions concernant les SDIS.	* * *
3.7	Possibilité de recours à l'intérim si « carence » de la part du CIG dans sa mission de remplacement.	Il ne s'agit pas d'une nouveauté. Cette disposition existait sous le n° 3.2. avant la publication de la loi du 12.03.2012.

Adieu emplois saisonniers et besoins occasionnels

Avant le 14 mars 2012			A partir du 14 mars 2012		
Motif	Durée maxi	Période	Motif	Durée maxi	Période
Besoin saisonnier	6 mois	12 mois	Accroissement saisonnier d'activité (ASA)	6 mois (*)	12 mois consécutifs
Besoin occasionnel (BO)	3 mois	renouvelable une seule fois	Accroissement temporaire d'activité (ATA)	12 mois (*)	18 mois consécutifs

(*) compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat

L'article 3.2

Cet article autorise le recrutement d'un agent non-titulaire sur un emploi permanent pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire pour une durée maximale d'un an, renouvelable une seule fois (soit 2 ans au total).

Le motif de ce type de recrutement ne constitue pas une nouveauté (il existait depuis longtemps avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012). Ce qui change fondamentalement, c'est la durée du contrat pendant laquelle un agent non-titulaire peut être recruté sur ce fondement. En effet, avant la parution de la loi du 12 mars 2012, le nombre de renouvellement du contrat d'un agent recruté pour faire face à une vacance d'emploi n'était pas limité. Ainsi, rien n'empêchait une collectivité de renouveler autant de fois qu'elle le voulait le contrat d'un agent non-titulaire en arguant du fait qu'elle avait effectué une D.V.E. qui s'était avérée infructueuse faute de candidat fonctionnaire ou lauréat du concours.

Aujourd'hui, tel n'est plus le cas, car la loi du 12 mars 2012 limite le renouvellement du contrat d'un agent non-titulaire à une période totale de 2 années (il est à noter que, durant le débat parlementaire, le Sénat avait souhaité voir cette durée portée à 4 années ce qui a été refusé par l'Assemblée nationale). L'application de cette nouvelle disposition n'aura d'effet qu'en fonction de l'attitude des contrôles de légalité. Il est à souhaiter que ces derniers fasse preuve de souplesse pour permettre aux agents non-titulaires présents au sein des collectivités territoriales (et ne remplissant pas les conditions pour obtenir un CDI ou bénéficier de l'accès réservé à l'emploi de fonctionnaire) de pouvoir continuer à être employés en attendant de réussir le concours. L'avenir nous le dira...

L'article 3.3

Cet article prévoit 5 cas de recours aux agents non-titulaires. Celui qui pose le plus de difficultés d'interprétation est le n° 2 qui autorise le recrutement d'un agent non-titulaire si le « besoin du service » ou si la « nature des fonctions » le justifient.

Ces deux notions ne sont pas nouvelles et, par le passé, le juge administratif a eu l'occasion de se prononcer sur l'une et l'autre.

La nature des fonctions

Le juge administratif a été amené à considérer que la « nature des fonctions » suivantes ne requièrent pas des « connaissances techniques hautement spécialisées » :

- administrateur d'un domaine départemental (*CAA Lyon, 16 octobre 1998, Préfet de l'Isère c/ Département de l'Isère, req. n° 96LY00568*) ;
- coordonnateur d'un service chargé de la jeunesse (*Conseil d'Etat, 30 octobre 1998, Ville de Lisieux, req. n° 149.663*) ;
- chargé de mission au sein de la direction culturelle d'une collectivité (*CAA Douai, 8 juin 2000, Département du Nord, req. n° 98DA00690*) ;
- cadre technique hautement qualifié expérimenté dans la conduite d'opérations publiques de construction (*CAA Douai, 20 décembre 2001, Région Nord-Pas-de-Calais / M. L., req. n° 99DA00489, 00DA01232, 00DA01233*) ;
- responsable du service culturel et animation (*CAA Marseille, 20 mars 2001, commune de Digne-les-Bains, req. n° 98MA02225*) ;
- conseiller technique auprès du secrétaire général du Département de la Haute-Garonne, chargé d'études sur le transport (*Conseil d'Etat, 19 février 1993, Département de la Haute-Garonne, req. n° 96.105*) ;
- chargé de mission d'une cellule « relations avec les entreprises » au Conseil général de l'Hérault (*Conseil d'Etat, 22 avril 1992, Département de l'Hérault, req. n° 92.806*) ;
- conseiller de gestion chargé de mettre ne place une taxe professionnelle unique (*Conseil d'Etat, 12 juin 1996, communauté de communes du pays de Laval*) ;
- chef de projet informatique (*Cour administrative d'appel de Paris, 6 mars 1997, Syndicat intercommunal pour l'informatique municipale du Val-de-Marne, req. n° 95PA02216*) ;
- ingénieur méthode (*Conseil d'Etat, 17 octobre 1997, Commune de Wattrelos, req. n° 152.913*) ;

- administrateur d'un domaine forestier (CAA Lyon, 16 octobre 1998, Préfet de l'Isère c/ département de l'Isère) ;
- coordonnateur du service jeunesse (Conseil d'Etat, 30 octobre 1998, ville de Lisieux, req. n° 149.663) ;
- chargé de mission à la direction de la mission culturelle du département du Nord (CAA Douai, 8 juin 2000, Département du Nord c/ Préfet du Nord-Pas-de-Calais) ;
- chargé de mission de coordination et d'organisation générale des services dans le domaine économique (CAA Douai, 28 septembre 2000, commune de Wasquehal) ;
- adjoint technique chargé de surveiller des travaux de construction réalisés en régie par une commune (Conseil d'Etat, 9 octobre 1991, commune de Fréhel, req. n° 86.852) ;
- directeur de la police municipale (Conseil d'Etat, 25 mai 1992, commune d'Avignon c/ Union syndicale professionnelle des policiers municipaux, req. n° 86.702).

Le besoin du service

La collectivité doit pouvoir justifier de la nécessité pour le service, malgré la circonstance que les fonctions en cause soient susceptibles d'être assurées par un fonctionnaire :

- de s'attacher les services d'un agent non-titulaire possédant une expérience certaine ou d'un profil spécifique (« *Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que si l'attachée titulaire qui avait fait acte de candidature avait auparavant exercé des fonctions d'encadrement dans un office d'HLM, elle ne possédait pas, contrairement à M. V., de compétences particulières en matière d'ingénierie économique, le préfet du Cher ayant d'ailleurs reconnu qu'elle n'aurait pu occuper les fonctions en cause sans qu'une formation professionnelle complémentaire lui soit assurée ; que, par suite, le recrutement de M. V., dont il n'est pas contesté qu'il possède les compétences et l'expérience nécessaires en ingénierie économique, était justifié par les besoins de l'office en ce domaine* » - Cour administrative d'appel de Nantes, 7 décembre 2001, OPHLM du Cher, req. n° 00NT01785 et 00NT01784 ou aussi Conseil d'Etat, 20 mars 1996, OPHLM de la communauté urbaine du Mans, req. n° 152.651)
- Dans la même ligne, le juge a estimé que, dans les circonstances de l'espèce, le recours à un agent non-titulaire chargé de « l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie globale d'entretien de la voirie » était de nature à permettre à la commune de recourir légalement à l'emploi d'un agent contractuel, en raison de son expérience professionnelle particulière : le motif tiré de l'intérêt du service est ici justement invoqué (CAA de Paris, 19 nov. 1996, Commune de Montreuil-sous-Bois, req. n° 95PA03853).
- A l'inverse, le juge annule le recrutement suivant pour lequel l'agent non titulaire recruté ne dispose pas d'une plus value par rapports aux candidats fonctionnaires (« *Considérant que le département du Lot-et-Garonne a recruté par contrat M. W. pour assurer les fonctions de chef de bureau des affaires juridiques et des marchés publics, poste dont il n'est pas contesté qu'il est normalement occupé par un attaché territorial ; Considérant que la seule nature des fonctions en question ne justifie pas le recrutement d'un agent contractuel ; que le Conseil général du Lot-et-Garonne qui fait lui-même état de la réception de plusieurs candidatures suite au départ du précédent titulaire du poste, ne justifie pas que l'embauche de M. W. , titulaire d'une maîtrise en droit et d'une expérience de deux ans dans un poste analogue, apportait au département un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires territoriaux qu'il avait reçues dont il n'établit pas qu'aucune d'entre elles n'aurait pu être retenues ; le contrat par lequel le département du Lot-et-Garonne a recruté M. W. est annulé* » - Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 mai 2001, Département du Lot-et-Garonne, req. n° 97BX02275).
- Appel à candidature infructueux en vue du recrutement d'un fonctionnaire (Conseil d'Etat, 29 décembre 1995, Préfet du Val d'Oise, req. n° 118.654) ;
- Au caractère non durable des besoins. Exemples : mise en place d'un service, mission d'animation liée au lancement d'un projet ou inscrite dans la durée d'un contrat de développement local ou de l'exécution d'un programme particulier (politique de la ville, plan local de sécurité). Voir en ce sens QE 39.834, JOAN du 26/08/96 ou QE 18.219, JO Sénat du 13/03/1997)
- Le juge a estimé que les qualités intrinsèques du candidat ne suffisent pas. Par une délibération du 31 juillet 2003, une Communauté de communes avait procédé à la création d'un poste de « chargé de mission, assurant la direction des services ». La délibération indiquait expressément que la création du

poste à pourvoir avait été précédée d'appels à candidatures infructueux en vue du recrutement d'un agent par la voie statutaire et que la spécificité du poste exigeait une expérience particulière.

La juridiction administrative a considéré que les missions assignées au directeur général des services consistaient à assurer la préparation et le suivi des décisions de l'organe délibérant, à favoriser les conditions d'un travail transversal et à optimiser le fonctionnement et l'organisation des services.

La CAA a estimé que ces missions correspondaient pour l'essentiel à des fonctions administratives, ne présentaient aucune spécificité ou technicité particulière et avaient vocation à être confiées à un fonctionnaire territorial. En outre, il ressortait des pièces du dossier que la collectivité avait notamment reçu trois candidatures d'agents titulaires dont deux au moins avaient vocation à occuper l'emploi. La collectivité n'établissait donc pas avoir été dans l'impossibilité de pourvoir le poste par la voie statutaire.

La CAA a considéré que la circonstance que l'agent contractuel retenu ait présenté des qualités particulières pour occuper l'emploi (à raison de sa connaissance du poste du fait de ses fonctions précédentes d'adjoint à l'ancien directeur général et des relations de confiance qu'il avait pu établir avec les élus locaux), n'était pas de nature à rendre régulier son recrutement.

Il a été conclu qu'en l'espèce le recours à un agent contractuel n'était justifié ni par la nature des fonctions, ni par les besoins du service (*CAA Nancy, 16 novembre 2006, n° 05NC00113*).

ontrat à durée indéterminée (article 21 de la loi du 12.03.2012)

Obligation de proposer un CDI à tout agent non-titulaire en fonction ou bénéficiant d'un congé, au 13 mars 2012, si ce dernier justifie d'une durée de services au moins égale à 6 années au cours des 8 années précédant le 13 mars 2012 au sein de la même collectivité (pas de conditions de quotité de temps de travail). Si accord, transformation automatique du CDD en CDI au 13 mars 2012.

Pour les agents âgés d'au moins 55 ans au 13 mars 2012, la durée de services requise est ramenée à 3 ans au cours des 4 années précédant le 13 mars 2012.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, les services effectués en tant que :

- collaborateur de cabinet et de groupes politiques (groupes d'élus) ;
- agent non-titulaire recruté sur un emploi fonctionnel en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984.

Sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, les services effectués :

- en tant qu'agent non-titulaire mis à disposition par un Centre départemental de gestion auprès d'une collectivité et que l'agent en question ait ensuite été recruté par la collectivité auprès de laquelle il a été mis à disposition ;
- en tant qu'agent non-titulaire ayant connu un changement de collectivité du fait d'un transfert de compétences de cette dernière à une autre collectivité.

Le CDI octroyé à un agent en CDD recruté, soit pour remplacer un fonctionnaire momentanément indisponible, soit pour faire face à l'absence de possibilité de recrutement d'un fonctionnaire, soit pour faire face à un BO (nouvellement ATA), soit pour faire face un besoin saisonnier (nouvellement ASA) peut prévoir une modification des fonctions de l'agent, sous réserve qu'il s'agisse de fonctions du même niveau de responsabilités. L'agent qui refuse cette modification de fonctions reste régi par les stipulations du contrat en cours.

Dans l'hypothèse où le contrôle de légalité défèrerait le CDI, l'octroi de ce dernier n'interviendrait qu'à l'issue d'une décision juridictionnelle devenue définitive. Dans l'hypothèse d'un déféré, le CDI doit alors être retiré. Il serait attribué à compter du 13 mars 2012 une fois la décision juridictionnelle définitive intervenue.

Les « faux vacataires » sont concernés par cette disposition. Une question se posera concernant leur charge hebdomadaire de service si cette dernière n'était pas régulière (exemple du secteur de l'animation ou des médecins).

Accès spécifiques à l'emploi de fonctionnaire

(articles 13 à 20 de la loi du 12.03.2012)

☞ *nécessité de décrets d'application.*

La loi du 12 mars 2012 instaure, pendant une durée de 4 ans à compter 13 mars 2012 (soit jusqu'au 12 mars 2016) des modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels correspondant aux fonctions exercées sous forme de : « sélections professionnelles », « concours réservés » et « recrutements réservés sans concours » pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours.

Ce dispositif ne s'applique pas aux agents non-titulaires licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) ne sont pas concernés par ce dispositif. Les agents non-titulaires (en CDD ou en CDI) concernés par ce dispositif doivent justifier, au 31 mars 2011, d'un emploi dont la quotité de travail est au moins égale à 50 % (sauf pour les personnes reconnues handicapées pour lesquelles l'activité à temps partiel ou à temps non-complet inférieure au mi-temps est assimilée à un service à temps complet). L'agent non-titulaire doit avoir été recruté :

- soit en application de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- soit en application des dispositions prévues pour les agents dits « Berkaniens » (voir encadré ci-dessous).

Art. 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 modifiée relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations

Les agents non titulaires des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, en fonctions à la date de publication de la présente loi, qui n'ont pas été recrutés en application de l'article 3 et des trois derniers alinéas de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, et qui assurent :

1° Soit des fonctions du niveau de la catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs ;

2° Soit des fonctions de même niveau concourant au fonctionnement de services administratifs de restauration, bénéficient d'un contrat à durée indéterminée sauf s'ils sont recrutés dans les conditions prévues au d de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Les agents non titulaires qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée en application du présent paragraphe sont régis par les deuxième et quatrième alinéas de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Peuvent aussi être concernés par ce dispositif, les agents non-titulaires dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 s'ils remplissent les conditions de services publics effectifs indiqués ci-dessous.

Les agents détenteurs d'un CDD devront justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égales à 4 années équivalent temps plein :

1. soit au cours des 6 années précédent le 31 mars 2011 ;
2. soit, à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins 2 des 4 années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des 4 années précédant le 31 mars 2011.

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non-complet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis pour une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Les 4 années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité territoriale qui employait l'intéressé au 31 mars 2011.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, les services effectués en tant que :

- collaborateur de cabinet et de groupes politiques (groupes d'élus) ;
- agent non-titulaire recruté sur un emploi fonctionnel en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984.

Sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, les services effectués :

- en tant qu'agent non-titulaire mis à disposition par un Centre départemental de gestion auprès d'une collectivité et que l'agent en question ait ensuite été recruté par la collectivité auprès de laquelle il a été mis à disposition ;
- en tant qu'agent non-titulaire ayant connu un changement de collectivité du fait d'un transfert de compétences de cette dernière à une autre collectivité.

Les agents détenteurs d'un CDI peuvent aussi bénéficier d'un CDI sous réserve qu'ils justifient, au 13 mars 2012, occuper un emploi pour une quotité de travail au moins égale à 50 %.

Des décrets en Conseil d'Etat viendront préciser les modalités de sélection pour chaque cadre d'emplois ainsi que les conditions de nomination et de classement.

Information du CTP. Dans un délai de 3 mois suivant la parution de ces décrets, l'autorité territoriale devra présenter un rapport au CTP sur la situation des agents entrant dans ce dispositif ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Le rapport et le programme devront faire l'objet d'un avis du CTP et feront ensuite l'objet d'une délibération de la part de l'organe délibérant de la collectivité.

Les agents non-titulaires (en CDD ou en CDI) ne peuvent postuler pour un mode de recrutement réservé que pour un cadre d'emplois dont la catégorie hiérarchique et les missions statutaires correspondent à celles fixées par le statut particulier du cadre d'emplois visé et sont en adéquation avec l'emploi pour lequel ils peuvent justifier d'une durée de 4 années de services.

Dans l'hypothèse où l'agent non-titulaire en CDD peut justifier d'une durée de service supérieure à 4 ans, l'ancienneté s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

Concours réservés. Ils donnent lieu à l'inscription sur une liste d'aptitude qui a une valeur nationale.

Sélections professionnelles. Elles sont organisées par les collectivités territoriales qui peuvent en confier l'organisation au Centre départemental de gestion. La sélection professionnelle est confiée à une « commission d'évaluation professionnelle » qui procède à l'audition de chaque candidat et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès. Elle dresse, par ordre alphabétique, la liste des agents aptes à être intégrés (en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel).

Composition de la commission au sein de la collectivité : elle est présidée par une personnalité qualifiée désignée par le président du CDG + l'autorité territoriale (ou son représentant) + un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.

Composition de la commission auprès du CDG : elle est présidée par le président du CDG (ou son représentant qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi) + une personnalité qualifiée (qui ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement) + un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (ce fonctionnaire peut être remplacé par un fonctionnaire d'une autre collectivité remplissant les mêmes conditions).

Non-titulaires – dispositions diverses

Création de CCP (art. 46 complétant l'art. 136 de la loi du 26.01.1984)

A l'instar des CAP pour les fonctionnaires, la loi du 12 mars 2012 crée des CCP (commissions consultatives paritaires) au profit des agents non-titulaires recrutés en application de l'article 3.3 de la loi du 26 janvier 1984 (en CDD ou CDI). Ces CCP fonctionneront par catégories hiérarchiques (A, B et C) et devront émettre un avis sur les décisions de mutation interne à la collectivité, de sanction et de licenciement.

Une question se pose : à la lecture du texte, il semble que les agents bénéficiant d'un CDI en application de la loi du 12 mars 2012 et recrutés, anciennement sur la base de l'alinéa 1 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 n'entreraient pas dans le champ de compétence des nouvelles CCP... ce qui serait étonnant... affaire à suivre...

☞ *nécessité d'un décret d'application.*

Bilan social (art. 43 modifiant l'art. 33 de la loi du 26.01.1984)

Il est inséré une disposition concernant le bilan social qui devra dorénavant « présenter des données relatives au cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non-titulaires ».

Collaborateurs de groupes d'élus (art. 40-II créant un art. 110-1 à la loi du 26.01.1984)

Les communes et les communautés urbaines de plus de 100.000 habitants, les conseils généraux et les conseils régionaux peuvent recruter des agents (dans la limite d'une enveloppe budgétaire) pour travailler au profit des groupes d'élus (art L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23, L 5215-18 du CGCT). Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, seuls les collaborateurs de cabinet disposaient de dispositions spécifiques définissant leurs conditions d'emplois. Dorénavant, le recrutement des collaborateurs de groupes d'élus (de groupes politiques) s'opère dans les conditions suivantes :

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.

Fin de contrat (art. 49 de la loi du 12 mars 2012)

Un ou plusieurs décrets viendront préciser les questions suivantes concernant les agents non-titulaires : les motifs du licenciement, les obligations de reclassement et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.

Limite d'âge (art. 115 de la loi du 12 mars 2012)

Les modalités de report de la limite d'âge et de poursuite d'activité en matière de retraite des agents non-titulaires sont alignées sur celles des fonctionnaires.

L'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires fixe les principes de détachement et d'intégration directe au sein des trois fonctions publiques.

Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, le détachement et l'intégration directe s'appréciaient au regard : « conditions de recrutement » ou de la « nature des missions ».

Dorénavant, détachement et intégration directe s'apprécient (toujours), soit au regard des « conditions de recrutement » mais non plus de la « ~~nature des missions~~ » mais du « niveau des missions prévues par les statuts particuliers ».

De plus, la loi du 12 mars 2012 précise que les fonctionnaires qui relèvent d'un corps ou cadre d'emplois dont l'un des grades d'avancement est accessible par concours peuvent être détachés dans un corps ou cadre d'emplois de niveau différent selon les conditions indiquées au paragraphe ci-dessus.

Version avant le 14 mars 2012	Version à compter du 14 mars 2012
<p>Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils régis par le présent titre par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers.</p> <p>Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. Lorsque le corps d'origine ou le corps d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.</p> <p>Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.</p> <p>Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.</p>	<p>Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils régis par le présent titre par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers.</p> <p>Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du <u>niveau des missions prévues par les statuts particuliers</u>. Le présent alinéa s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers. Toutefois, les membres des corps ou cadres d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est également accessible par la voie d'un concours de recrutement peuvent être détachés, en fonction de leur grade d'origine, dans des corps ou cadres d'emplois de niveau différent, apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa.</p> <p>Lorsque le corps ou cadre d'emplois d'origine ou le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.</p> <p>Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.</p> <p>Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.</p>

L'article 13 ter est le support législatif permettant la mobilité des militaires vers les trois fonctions publiques ☞ *nécessité d'un décret d'application*.

Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, la loi posait seulement le principe de la mobilité. La loi du 12 mars 2012 complète la mobilité des militaires par les dispositions suivantes :

- les corps et cadres d'emplois de catégorie C sont accessibles par la voie du détachement ;
- sauf dérogation prévue par les statuts particuliers, il est créé une commission qui émet un avis conforme sur les conditions de détachement ;
- lorsque l'exercice de la fonction d'accueil nécessite la possession d'un diplôme, le militaire détaché doit aussi justifier de la possession de ce diplôme ;
- en cas de faute professionnelle, le militaire détaché relève des dispositions disciplinaires de la fonction publique d'accueil. Lors de la réintégration du militaire, les autorités compétentes prennent les actes d'application des sanctions appliquées pendant le détachement ;
- les règles de l'article 13 bis sont applicables aux personnels de la DGSE.

Version avant le 14 mars 2012	Version à compter du 14 mars 2012
<p>Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux militaires régis par le statut général des militaires par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, dans les conditions prévues à l'article 13 bis, précisées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>I. – Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles, par la voie du détachement, aux militaires régis par le statut général des militaires prévu au livre 1er de la quatrième partie du code de la défense, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.</p> <p>Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois. Il peut être suivi, le cas échéant, d'une intégration.</p> <p>Par dérogation au deuxième alinéa du présent I, les corps et cadres d'emplois de catégorie C ou de niveau comparable sont également accessibles par la seule voie du détachement aux militaires du rang, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.</p> <p>Sous réserve d'une dérogation prévue par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois d'accueil, une commission créée à cet effet émet un avis conforme sur le corps ou le cadre d'emplois et le grade d'accueil du militaire, déterminés en fonction de ses qualifications et de son parcours professionnel.</p> <p>Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.</p> <p>Au titre des fautes commises lors du détachement, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement est compétente pour l'exercice du pouvoir disciplinaire. La procédure et les sanctions applicables sont celles prévues par les dispositions statutaires en vigueur, selon le cas, dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale ou la fonction publique hospitalière.</p> <p>Nonobstant les dispositions prévues à l'article L. 4137-2 du code de la défense, le ministre de la défense ou les autorités habilitées à cet effet prennent, lors de la réintégration du militaire, les actes d'application des sanctions le cas échéant appliquées pendant le détachement et qui ont été prononcées à ce titre, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>II. – L'article 13 bis est applicable aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n°53-39 du 3 février 1953 relative au développement des crédits affectés aux dépenses de fonctionnement des services civils pour l'exercice 1953 (Présidence du Conseil).</p> <p>III. – Les modalités d'application du I du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>

Tableau des effectifs (article 44 modifiant l'art. 34 de la loi du 26.01.1984)

L'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 est le support juridique imposant l'élaboration d'un « tableau des effectifs » (tableau des emplois) pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Pas de changement de fond. Modifications rédactionnelles.

Version avant le 14 mars 2012	Version à compter du 14 mars 2012
<p>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 et, si l'emploi est créé en application des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 3, le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.</p> <p>Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.</p>	<p>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.</p> <p>Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.</p>

Déclaration de vacance d'emploi (DVE) (article 45 modifiant l'art. 41 de la loi du 26.01.1984)

L'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 fixe les conditions de publicité (déclaration de vacance d'emploi – DVE) des emplois créés ou vacants dans la fonction publique territoriale. La loi du 12 mars 2012 apporte les modifications suivantes :

- plus de DVE pour les emplois susceptibles d'être pourvus par la voie de l'avancement de grade ;
- la DVE doit être dorénavant accompagnée d'un profil de poste ;
- suppression de la disposition qui imposait le recrutement d'un lauréat de concours au-delà du délai de 4 mois suivant la DVE.

Version avant le 14 mars 2012	Version à compter du 14 mars 2012
<p>Lorsqu'un emploi 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.</p> <p>L'autorité territoriale peut pourvoir cet emploi en nommant 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, de promotion interne et d'avancement de grade.</p> <p>Elle peut également pourvoir cet emploi en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44.</p> <p>Lorsqu'aucun candidat n'a été nommé dans un délai de quatre mois à compter de la publicité de la création ou de la vacance, l'emploi ne peut être pourvu que par la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44.</p>	<p>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.</p> <p>Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.</p> <p>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.</p>

Introduction pour les agents publics (titulaires et non-titulaires) de la possibilité d'exercer leurs fonctions dans le cadre du travail tel qu'il est défini au 1^{er} alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail dans les conditions suivantes :

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Un décret en Conseil d'Etat fixera, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application de cette disposition, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail.

Art. L. 1222-9 du code du travail

Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

D ispositions diverses

Emplois de mission (art. 118 complétant l'art. 6-1 de la loi du 26.01.1984)

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a ouvert la possibilité aux collectivités territoriales de créer, par délibération, une « nouvelle catégorie d'emplois » se rapprochant des actuels emplois fonctionnels (car ils sont accessibles par voie de détachement uniquement). Il s'agit des emplois comportant des responsabilités d'encadrement ; de direction de services ; de conseil ou d'expertise ; de conduite de projet.

Un décret, non paru à ce jour, doit définir les modalités de mise en œuvre de cette disposition législative. La loi du 12 mars 2012 indique que ce décret devra aussi préciser le nombre maximal d'emplois de cette nature que chaque collectivité territoriale pourra créer en fonction de son importance démographique.

☞ *nécessité d'un décret d'application.*

Emplois de DGA (art. 121 complétant l'art. 53 de la loi du 26.01.1984)

Jusqu'à présent, le nombre d'emplois de DGA n'était pas limité. La loi du 12 mars 2012 indique qu'un décret viendra préciser le nombre maximal d'emplois de cette nature que chaque collectivité territoriale peut créer en fonction de son importance démographique. Cette précision intervient car la « prime de responsabilité » devrait être étendue par décret au DGA (en non plus seulement aux seuls DGS).

☞ *nécessité d'un décret d'application.*

Congé spécial (art. 124)

Disposition transitoire. Possibilité de prolongation du congé spécial octroyé avant le 1^{er} janvier 2012 au-delà de la durée maximale de 5 ans (octroyé aux fonctionnaires dont il a été mis fin au détachement sur un emploi fonctionnel) jusqu'à ce que les intéressés atteignent l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Dans les cas où le congé spécial est arrivé à expiration entre le 1^{er} juillet 2011 et le 14 mars 2012, il est prorogé jusqu'à la date à laquelle le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Echelon sommital / échelon spécial (art. 123 complétant l'art. 78 de la loi du 26.01.1984)

La loi du 12 mars 2012 introduit le fait que l'échelon sommital d'un grade peut être un « échelon spécial » qui peut être contingenté par le décret fixant le statut particulier du grade en question (en fonction de la strate démographique de la collectivité concernée).

L'accès à cet « échelon spécial » s'effectue, après avis de la CAP, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

☞ *nécessité d'un décret d'application*

Ingénieur en chef (art. 122)

Le grade « d'ingénieur en chef » va devenir un cadre d'emplois spécifique (par décret à paraître ultérieurement). La loi du 12 mars 2012 donne compétence au CNFPT pour organiser le concours de recrutement ainsi que l'examen de professionnel permettant la promotion interne dans ce futur cadre d'emplois.

☞ *nécessité d'un décret d'application*

Accident de service et maladie professionnelle (art. 117)

Les fonctionnaires territoriaux victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service bénéficient d'un droit au remboursement des frais médicaux qui en résultent directement. Ce droit est prolongé après leur départ à la retraite.

Emplois fonctionnels non-titulaires et retraite (art. 116)

Les emplois fonctionnels de DGS et DGA des régions et départements ainsi que ceux de DGS et DGST des communes de plus de 80.000 habitants et des EPCI de plus de 80.000 habitants peuvent être pourvus par des agents non-titulaires (sous certaines conditions). Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, ces personnes qui étaient atteintes par la limite d'âge pouvaient demander à être maintenues en activité jusqu'au prochain renouvellement de l'assemblée délibérante si ce renouvellement intervenait dans les 18 mois suivant le jour où la limite d'âge était atteinte. Cette condition de 18 mois est supprimée par la loi du 12 mars 2012.

Centres départementaux de gestion (art. 109 à 113)

La loi du 12 mars 2012 complète les missions obligatoires des CDG pour les collectivités qui y sont affiliées : assistance juridique statutaire, secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux départementaux, gestion du recours administratif préalable (RAPO) lorsque ce dernier aura été introduit par décret dans la FPT, assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Pour les collectivités non affiliées, ces nouvelles missions constituent un « appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ». Les collectivités qui choisiront d'y adhérer acquitteront une contribution et seront représentées par un collègue spécifique au conseil d'administration du CDG.

La loi du 12 mars 2012 renforce l'obligation faite aux CDG de coordonner leur action sur le plan régional ou interrégional par le biais d'une charte. Les missions gérées en commun au niveau régional sont les suivantes :

- 1) L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A ;
- 2) La publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A ;
- 3) La prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi ;
- 4) Le reclassement, des fonctionnaires de catégorie A devenus inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions ;
- 5) Le fonctionnement des conseils de discipline de recours.

Les coordinations régionales ou interrégionales des CDG peuvent, par convention, s'organiser au niveau national pour exercer en commun leurs missions.

Les CIG de la grande-couronne (Versailles) et de la petite-couronne (Pantin) de la région Ile-de-France ainsi que le CDG de la Seine-et-Marne doivent définir les conditions d'organisation de leurs missions.

Dialogue social / Droit syndical

(articles 100 à 104 modifiant les articles 23, 59, 77,100 et 108 de la loi du 26 janvier 1984)

Moyens matériels

Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, les collectivités territoriales avaient l'obligation de permettre l'affichage d'informations d'origine syndicale. Ce dispositif est complété par une obligation de « diffusion » de ces mêmes documents.

D'autre part, les collectivités territoriales employant au moins 50 agents ont l'obligation de mettre à disposition des organisations syndicales qui le demandent des locaux à usage de bureaux. A défaut d'une telle mise à disposition, la loi du 12 mars 2012, autorise les collectivités à verser une subvention aux organisations syndicales leur permettant de louer un local et de l'équiper.

Temps syndical

☞ nécessité d'un décret d'application

Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, le temps syndical (ASA et DAS) était uniquement déterminé par le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié. La loi du 12 mars 2012 fixe les choses en la matière dans les termes suivants :

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives. Celui-ci comprend deux contingents :

1° Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59. Il est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce contingent d'autorisations d'absence est calculé par les centres de gestion. Ceux-ci versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations aux collectivités et établissements précités dont certains agents ont été désignés par les organisations syndicales pour bénéficier desdites autorisations d'absence ;

2° Un contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a

désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement. Il est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents.

Les centres de gestion calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés et leur versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.

Ces dispositions n'entreront en vigueur qu'après la parution d'un décret d'application.

Avancement d'échelon

☞ *nécessité d'un décret d'application*

La loi du 12 mars 2012 indique que l'avancement d'échelon des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une mise à disposition ou d'une décharge de service accordée pour une quotité minimale de temps qui sera fixée par décret, s'effectuera sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois auquel ils appartiennent.

Lutte contre les discriminations (articles 50 à 58)

Cette partie sera complétée prochainement.