

ACCÈS AUX CADRES, GRADES ET EMPLOIS

SEQUENCE DE FORMATION 4 :

Modalités d'accès aux cadres, grades et emplois de la FPT

⇒ Les conditions préalables au recrutement

Nationalité, droits civiques, casier judiciaire , service national, aptitude physique

⇒ Les différentes modalités de recrutement

⇒ Le concours mode normal de recrutement

⇒ Les dérogations au principe du concours

⇒ Les modes particuliers de recrutement

⇒ La procédure de recrutement

⇒ Le cadre et les limites du recours aux agents non titulaires

Les conditions générales de nomination

Loi n° 83-634 du 13/01/83 art. 5 et 5bis

Pour acquérir (et conserver) la qualité de fonctionnaire, le postulant doit remplir les cinq conditions générales de nomination communes aux trois fonctions publiques:

1. posséder la **nationalité** française ou européenne ;
2. jouir de ses **droits civiques**;
3. ne pas avoir de mentions sur son **casier judiciaire** incompatibles avec les fonctions exercées;
4. être en situation régulière au regard du Code du **service national**;
5. être **physiquement apte** à l'exercice de la fonction.

Ces conditions sont opposables aux agents non-titulaires, à l'exception de celle relative à la nationalité.

1 - Nationalité

➡ Pour accéder à un emploi permanent de la fonction publique territoriale, il faut en principe être en possession de la nationalité française.

➡ En outre, conformément aux dispositions de l'article 39 du traité de Rome relatives à la libre-circulation des travailleurs, les ressortissants des États membres de la Communauté européenne peuvent accéder aux emplois publics qui ne sont liés

⇒ ni à l'exercice de la souveraineté,

⇒ ni à des prérogatives de puissance publique.

Recrutement de ressortissants de l'Union européenne

Q.E. n°79 671 J.O. A.N. du 10/08/2010

- ✓ Selon l'article 5 *bis* de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 modifié portant droits et obligations du fonctionnaire, les emplois "**dont les attributions sont soit séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques**" sont ouverts aux ressortissants des autres États membres de l'Union européenne.
- ✓ Quels sont les emplois encore soumis à la condition de nationalité ?
- ✓ L'**appréciation** des emplois de souveraineté se fait **emploi par emploi, par le chef de service compétent** au moment de la nomination, en tenant compte du **domaine d'activité, des fonctions précises dévolues à l'agent et du degré de responsabilité inhérent à celles-ci**. La participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique suppose des **fonctions qualifiées de régaliennes**, parmi lesquelles figurent les affaires étrangères et diplomatiques, ou la participation à titre principal au sein d'une personne publique à l'un des éléments suivants au moins : l'élaboration d'actes juridiques, le contrôle de leur application, la sanction de leur violation, l'accomplissement de mesures impliquant un recours possible à l'usage de la contrainte, l'exercice d'une tutelle. **Un faisceau d'indices permet, en outre, de considérer que l'emploi concerné est lié à l'exercice de prérogatives de puissance publique : prestation de serment, interdiction du droit de grève, accès à des documents confidentiels, positionnement hiérarchique et conseil au Gouvernement, bénéfice d'une délégation de signature.**
- ✓ **Au regard du nombre d'emplois publics, de leur diversité et de leur évolution, aucune liste d'emplois fermés aux ressortissants communautaires ne peut être établie.**

Recrutement de ressortissants de l'Union européenne

Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010, JO du 24 mars.

Les modalités de recrutement, de détachement (art. 1 à 8), et de classement (art. 9 et 10) des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française sont définies dans un décret. Ces ressortissants peuvent accéder aux corps, cadres d'emplois ou emplois dont relèvent les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée par concours ou par voie de détachement.

Toutefois, ils ne peuvent occuper un emploi dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de prérogatives de puissance publique. Ils sont régis par les dispositions statutaires de ces corps, cadres d'emplois ou emplois.

Une commission d'accueil est instituée (art. 11 et 14), compétente pour la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière. Elle vérifie l'adéquation entre l'emploi occupé par le ressortissant et le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi susceptible de l'accueillir, ainsi que l'équivalence des services accomplis pour se porter candidat aux concours interne.

La Halde veut supprimer les conditions de nationalité pour l'accès aux trois fonctions publiques

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) recommande au gouvernement, dans une délibération rendue publique le 15 avril 2009, de **«supprimer les conditions de nationalité pour l'accès aux trois fonctions publiques, aux emplois des établissements et des entreprises publics, et aux emplois du secteur privé»**.

Les emplois fermés se trouvent majoritairement dans le secteur public, selon la Haute autorité dont la recommandation fait état de 5,2 millions d'emplois.

Les postes d'agents titulaires bénéficiant des garanties statutaires sont en effet inaccessibles aux étrangers non communautaires dans les trois fonctions publiques qui ne peuvent accéder qu'à des emplois non titulaires (contractuels ou vacataires).

2 - Jouissance des droits civiques

Code pénal art. 131-26

CE n 219259, 22/02/2002, Mutualité de Meurthe et Moselle

L'autorité territoriale ne peut recruter (ou maintenir en fonction) une personne déchue de ses droits civiques en raison d'une condamnation pénale (compétence liée).

En revanche, selon le juge administratif, **la déchéance des droits civiques, si elle résulte d'un placement sous tutelle, n'entraîne pas ipso facto l'impossibilité d'exercer un emploi public.** En effet, la nomination d'un majeur sous tutelle ne peut être éventuellement refusée qu'au regard de la condition générale d'aptitude physique, en raison de l'altération de ses facultés mentales.

Condamnation pénale et perte des droits civiques (CE 11 décembre 2006 – n° 271029).

- ➔ Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne jouit pas de la totalité de ses droits civiques.
- ➔ La déchéance de ses droits entraîne automatiquement la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire (article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).
- ➔ Depuis une réforme de juillet 1992, l'interdiction de tout ou partie des droits civiques, civils et de famille ne peut plus résulter, de plein droit, d'une condamnation pénale (article 131-26 du code pénal).
- ➔ Il revient donc au juge de prononcer une peine complémentaire pour priver l'agent de ces droits fondamentaux.
- ➔ **Si la condamnation pénale d'un agent n'est pas assortie d'une peine complémentaire de privation des droits civiques, l'intéressé ne peut être regardé comme déchu de ses droits civiques et ne peut être radié des cadres qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire.**

Perte partielle des droits civiques et radiation des cadres (CAA Douai – 12 mai 2005 – n° 03 DA 00942).

Un agent public se trouve dans l'incapacité d'exercer une fonction publique et doit faire l'objet d'une radiation des cadres, alors même qu'il n'a perdu qu'une partie de ses droits civiques.

3 - Absence de mentions sur le casier judiciaire

L'autorité territoriale dispose d'un **pouvoir discrétionnaire** pour apprécier la compatibilité entre les mentions portées au bulletin n 2 du casier judiciaire et les fonctions postulées.

- ➡ A titre d'exemple, la candidature à un emploi de conducteur territorial de véhicules d'une personne condamnée pour des infractions graves au Code de la route pourrait être écartée.
- ➡ De même, une condamnation pour vol ou pour escroquerie pourrait faire obstacle au recrutement sur un poste impliquant le maniement de fonds publics (régisseur).

3 - Absence de mentions sur le casier judiciaire

Le fait d'avoir été impliqué directement dans des affaires de vol et d'usage de stupéfiants peut ne pas être un obstacle pour devenir agent administratif des services de police

Une lauréate d'un concours d'agent administratif de la police nationale (organisé en 1996) avait fait l'objet d'un refus (le 29.07.1996) du ministre de l'intérieur d'agréer sa nomination, au motif que les agissements dont elle s'était rendue coupable en 1979, 1980 et 1983 révélaient qu'elle ne présentait pas les garanties morales nécessaires à l'exercice des fonctions sollicitées.

La juridiction administrative a considéré que si l'intéressée avait été "à plusieurs reprises directement impliquée dans des affaires de vol et d'usage de stupéfiants alors qu'elle était majeure, ces faits n'étaient pas, eu égard à leur nature, à leur ancienneté et à la circonstance que le comportement de l'intéressée n'a donné lieu ultérieurement à aucun reproche, de nature à établir qu'elle n'offrait pas les garanties exigées pour devenir agent administratif des services de police".

L'annulation du refus d'agrément du ministre a été confirmée en appel.
(CAA Nantes - 3° chambre - 28 février 2002 - req. n° 98 NT 01092).

4 - Régularité de la situation au regard du Service National

A la suite de la professionnalisation des armées, les obligations militaires diffèrent selon la date de naissance et le sexe des intéressés:

⇒ **les hommes nés avant le 1er janvier 1979** doivent se trouver dans l'une des situations suivantes:

sursitaire, service effectué, exempté ou réformé;

⇒ **les hommes nés après le 31 décembre 1979 et.**

⇒ **les femmes nées après le 31 décembre 1982** doivent se faire recenser et participer à l' "**appel de préparation à la défense**" ou en être régulièrement dispensés.

5 – Aptitude physique

Décret n° 87-602 du 30/07/87 art. 10 à 13

➔ Pour être nommé dans la FPT, l'intéressé doit être indemne de toute maladie ou affection. Dans le cas contraire, ces dernières ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

➔ La vérification de l'aptitude physique est assurée par un **médecin agréé** choisi par l'autorité territoriale, aux frais de la collectivité qui procède au recrutement.

➔ L'examen médical a impérativement lieu avant l'entrée en fonctions. Il ne doit pas être confondu avec la visite médicale d'embauche effectuée par le médecin du travail postérieurement au recrutement dans le cadre de la surveillance médicale des agents.

Visites médicales : médecin agréé et médecin de prévention - Tout nouvel agent doit-il passer les deux visites ?

Q.E. n° 10 510 J.O. Sénat du 29/07/2010

Qu'ils soient titulaires ou non, les nouveaux agents des collectivités doivent passer **deux visites médicales** :

- la première réalisée par un **médecin agréé** avant le recrutement,
- la seconde dans le cadre de la **médecine préventive**, dans le mois qui suit l'embauche.

Ces deux visites médicales sont bien distinctes l'une de l'autre :

- le médecin agréé vérifie l'aptitude de l'agent à travailler lors de son recrutement,
- alors que le médecin de prévention apprécie l'adaptation au poste de travail.

Il n'est donc pas envisagé de supprimer cette double visite pour simplifier les procédures de recrutement et limiter les coûts supportés par les collectivités.

Conditions particulières pour l'accès à certains cadres d'emplois

- ➔ Agrément du procureur et du préfet et assermentation (police municipale).
- ➔ Avis du directeur d'école (ATSEM).
- ➔ Conditions d'âge.
 - ⇒ Minimum :
 - ✓ pompier, police : 18 ans.
 - ⇒ Maximum :
 - ✓ Pompier non-officier 25 ans.

Le concours, mode normal de recrutement

Loi n° 83-634 du 13/07/83 art.16

Sous réserve de quelques dérogations, la FPT n'échappe pas au principe, faisant du concours le mode normal de recrutement dans la fonction publique.

Ce principe garantit l'égal accès aux emplois publics affirmé par la Déclaration des droits de l'homme de 1789.

La typologie des concours selon les conditions d'inscription est identique dans les fonctions publiques de l'État et Territoriale.

Toutefois, la spécificité de la FPT s'exprime par les **conséquences de l'admission au concours dans le cadre de la procédure de recrutement.**

Les différentes formes de concours

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 36

La plupart des concours sont dédoublés en :

➔ **concours externes** ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.

La loi n° 2001-2 du 3/01/2001 a posé le principe de la validation des acquis professionnels pour l'admission à concourir lorsqu'un diplôme est requis et que la nature des fonctions le justifie;

➔ **concours internes** ouverts aux fonctionnaires et agents publics ayant accompli une certaine durée de services publics.

A de rares exceptions près, les concours internes territoriaux sont également ouverts aux fonctionnaires et agents publics des deux autres fonctions publiques.

Les différentes formes de concours (suite)

De plus, dès lors que les statuts particuliers des cadres d'emplois le prévoient, des " **troisièmes concours** " sont ouverts aux candidats ayant exercé :

- ⇒ une activité professionnelle,
- ⇒ un mandat local ou de,
- ⇒ responsable associatif.

Cette mesure issue de la loi du 3/01/2001 précitée est destinée à diversifier les recrutements de fonctionnaires territoriaux et, de manière plus ponctuelle, à offrir aux emplois-jeunes un accès à la fonction publique territoriale adapté à leur expérience et à leur situation.

Plusieurs centaines de dossiers sont en attente d'être traités par la commission d'équivalence de diplômes du CNFPT.

Mais, dès septembre, celle-ci devrait être déconcentrée à Dijon, Rennes et Bordeaux.

La gazette des communes date du 05/07/2010

La commission d'équivalence de diplômes fonctionne auprès du C.N.F.P.T., depuis le mois d'octobre 2007.

Elle permet à un candidat de faire valoir une expérience et / ou un diplôme, en lieu et place de celui, spécifique, exigé pour accéder à certains concours.

Sa compétence couvre 17 cadres d'emplois, dont ceux d'assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques, ingénieur, éducateur des activités physiques et sportives ou moniteur-éducateur.

Déjà, 9 000 demandes environ ont été traitées.

Les pères et mères de 3 enfants sont dispensés de diplômes

Décrets n° 2007-73 et 74 du 19 janvier 2007 (JO du 21 janvier 2007).

➔ Les mères et pères d'au moins 3 enfants peuvent se présenter, sans condition de diplôme, aux concours de toute collectivité publique, notamment locale, et de toute société nationale ou d'économie mixte

➔ Les candidats doivent avoir élevé effectivement 3 enfants.

➔ Cet assouplissement ne concerne pas les concours d'accès aux emplois qui impliquent la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice de la profession, comme les médecins.

La distribution des postes ouverts aux concours

Le statut particulier du cadre d'emplois des **attachés territoriaux** a été modifié par le décret n° 2006-1460 du 28 novembre 2006.

La distribution des postes ouverts aux concours externe, interne et troisième voie est modifiée : cette modification se fait dans le sens d'une plus grande ouverture vers les candidats au concours 3ème voie.

➔ Le concours **externe** est ouvert pour **50% au moins** du nombre total de places offertes contre 60% auparavant.

➔ La part des postes ouverts au concours **interne** (**30 % au plus**) n'est pas modifiée.

➔ La part des postes ouverts à la **3ème voie** passe de 10 à **20%**.

Les autorités organisatrices des concours

La répartition de l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B et C laisse au **CNFPT** l'organisation des concours des **administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèques et des ingénieurs en chef.**

Les autres concours organisés antérieurement par le CNFPT sont transférés aux **centres de gestion** qui, pour les **concours de catégorie A**, ont une **obligation d'organisation régionale ou interrégionale.**

Les autres concours (**catégories B et C**) peuvent être organisés au **niveau départemental.**

Les centres de gestion deviennent les principaux organisateurs des concours d'accès à la fonction publique territoriale

La liste d'aptitude

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 44

- ➔ Les candidats admis à un concours territorial sont inscrits sur une liste dont la validité est nationale, par ordre **alphabétique**.
- ➔ L'inscription sur liste d'aptitude **ne vaut pas recrutement**: il appartient aux lauréats des concours de rechercher eux-mêmes un emploi auprès des collectivités territoriales disposant de postes vacants,
- ➔ **Aucune obligation de recrutement** ne pèse sur les collectivités ayant déclaré des postes aux concours.

La liste d'aptitude - durée de validité

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 44

⇒ L'inscription sur liste d'aptitude a une durée de **validité de 3 ans**, sous réserve que les intéressés aient fait connaître leur intention d'être maintenus sur cette liste .

⇒ Le **décompte** de cette période est désormais **suspendu pendant la durée des congés suivants :**

- ⇒ **maternité,**
- ⇒ **parental,**
- ⇒ **adoption,**
- ⇒ **présence parentale,**
- ⇒ **accompagnement d'une personne en fin**
- ⇒ **de vie,**
- ⇒ **longue durée et**
- ⇒ **service national.**

Fonctionnaire de catégorie C – « super – diplômé »

Q.E. n 57 144 J.O. A.N. du 09/03/2010

Le C.N.F.P.T. a constaté que :

➔ près de **12 %** des personnels territoriaux de catégorie C entrant en formation obligatoire d'intégration sont détenteurs d'un diplôme de niveau **bac + 2** et

➔ **8 %** d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau **licence**, voire **master**.

Les dérogations au principe du concours

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 38

Dans quelques cas énumérés par la loi, des fonctionnaires territoriaux peuvent être recrutés sans concours. Sont notamment concernés :

- **les fonctionnaires de catégorie C** lorsque le grade de début de leur cadre d'emplois est doté de **l'échelle de rémunération la moins élevée** de la fonction publique ;
- **les personnes reconnues travailleurs handicapés** : après une période obligatoire de recrutement en qualité d'agent contractuel dans un emploi de catégorie A, B ou C d'un an renouvelable une fois, les intéressés peuvent être titularisés, sous réserve de remplir les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction ;

Fonctionnaire de catégorie C – « illettrisme »

Une enquête conduite par l' INSEE et l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) montre que **14% des agents occupant des emplois d'exécution de la fonction publique sont en grave difficulté dans la maîtrise de l'écrit.**

Pourtant **la maîtrise des savoirs de base constitue un enjeu pour le service public.** Il s'exprime en termes de **sécurité au travail, de qualité de service aux usagers et d'adaptation aux évolutions de notre société.**

La loi n°2007-209 du 19 février 2009 a introduit la **lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française** dans le concept de **formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale.**

Les délégations régionales du CNFPT développent depuis une quinzaine d'années une action **d'acquisition des savoirs fondamentaux (ASF).**

Les modes particuliers de recrutement

⇒ La promotion interne.

⇒ La mutation.

⇒ Le détachement.

⇒ Le recrutement de personnes bénéficiaires de législations spéciales:

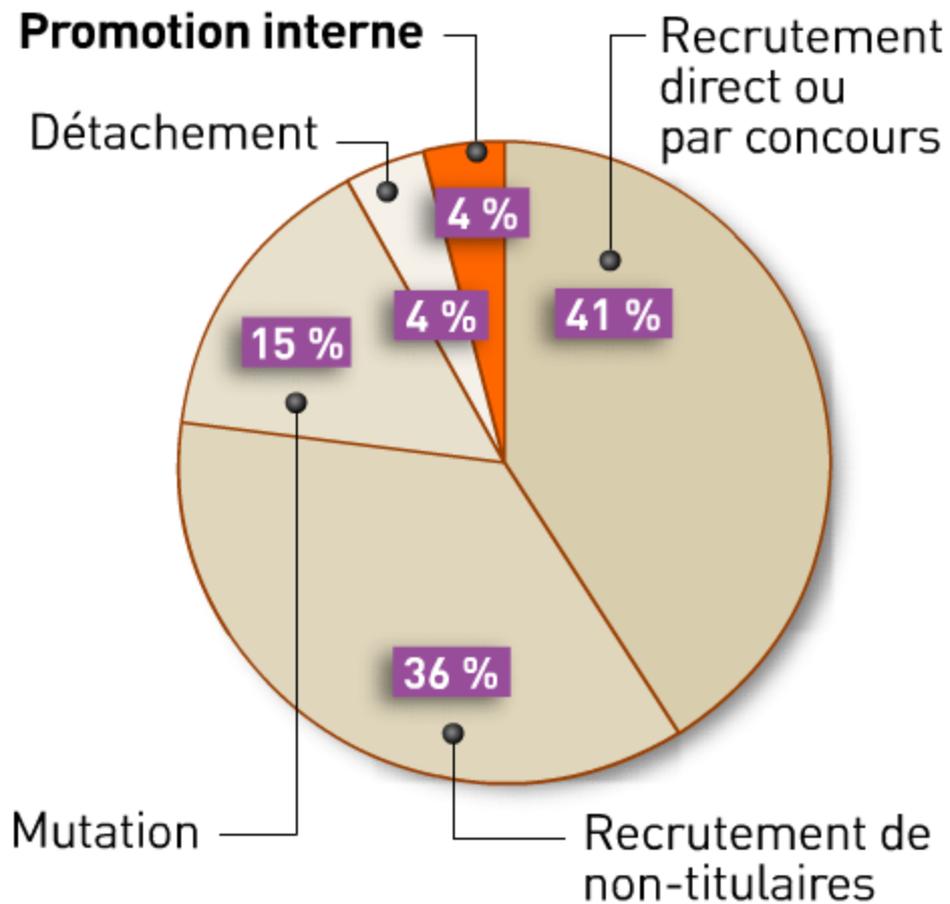
⇒ Le Parcours d'Accès aux Carrières de la FPT (PACTE).

⇒ Les dispositifs d'intégration des fonctionnaires de l'Etat

⇒ Le recrutement direct d'officiers et de sous officiers de carrière.

Modes de recrutement

Bilan Social 2002



La mutation

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 51

⇒ Les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil.

⇒ Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet à l'expiration du délai de préavis mentionné à l'article 14 bis du titre Ier du statut général.

⇒ *Dorénavant, le fonctionnaire doit donc demander, par courrier, sa mutation à sa collectivité d'origine Celle-ci peut exiger du fonctionnaire qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.*
(auparavant trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine).

⇒ Lorsque la mutation intervient dans les trois années qui suivent la titularisation de l'agent, la collectivité territoriale d'accueil verse à la collectivité territoriale d'origine une indemnité au titre,

- ⇒ d'une part, de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire prévu au 1° de l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée et,
- ⇒ d'autre part, le cas échéant, du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces trois années.

A défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité territoriale d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité territoriale d'origine.

Une mutation ne peut présenter un caractère définitif qu'après notification de la décision de recrutement à l'autorité d'origine.

CAA Bordeaux - 2ème chambre - 26 février 2001 - Mr Jeremie - req. n° 97BX32106.

Une **mutation** doit être prononcée par l'autorité territoriale d'accueil et prend effet **trois mois après la notification de sa décision à l'autorité d'origine** .

Après avoir "porté à la connaissance" d'une autorité territoriale qu'il "était disposé à recevoir (un agent) dans ses services par voie de mutation" (par lettre du 3 mai 1995), un maire avait renoncé (par courrier du 9 janvier 1996) à procéder au recrutement définitif de l'agent.

La juridiction administrative a considéré que la lettre du 3 mai 1995 "ne constituait aucun des actes de la procédure de mutation et n'avait valeur que d'information" et que le refus du recrutement ne constituait pas une décision illégale de retrait d'un acte administratif individuel créateur de droits.

Transfert de personnel

article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales

Lors du **transfert d'une compétence** d'une commune vers un EPCI, les **fonctionnaires** territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré **sont transférés** dans l'EPCI.

La notion de transfert implique que celui-ci est impératif et ne nécessite pas le recueil de l'accord des agents exerçant au sein des services transférés.

QE de Jean – Louis Masson, JO du Sénat du 15 mars 2007, p. 595, n° 15093

Le Détachement

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 53

On peut distinguer :

⇒ **Les détachements de droit pour l'accomplissement d'un stage dans un grade de la fonction publique.**

⇒ **les détachements accordés sous réserve des nécessités du service**

⇒ **vers une autre fonction publique**: administration et établissement public de l'État ou fonction publique hospitalière;

⇒ **auprès d'une collectivité ou d'un établissement public territorial**: un fonctionnaire territorial peut être détaché au sein de sa collectivité ou d'une autre sur un **emploi fonctionnel** ou sur un **emploi de cabinet**.

Le Pacte Junior

Décret n° 2005-904 du 2 août 2005

L'ordonnance du 2 août 2005 et le décret du même jour instaurent et précisent le nouveau **Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État.**

Ce nouveau mode de recrutement concerne les **jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue** et les jeunes dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel. Le **contrat, d'une durée d'au moins 12 mois et au plus 2 ans, alternera formation professionnelle et stage.** Le contrat de droit public sera conclu sur un emploi permanent de catégorie C et pourra aboutir à la titularisation sur cet emploi. Des exonérations de cotisations sont prévues pour les employeurs.

L'Apprentissage dans la FPT

Les collectivités locales peuvent accueillir des apprentis depuis 1992, année de la mise en œuvre de « l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public ».

Il s'agit d'un **contrat de travail de droit privé à durée déterminée** (de 1 à 3 ans, en fonction de la profession et du niveau de la qualification visé).

Au 31 décembre 2003, l'INSEE recensait 5025 apprentis dans la FPT.

Ils ne représentent que **0.3% des agents territoriaux**.

Leur niveau de formation correspond pour 74% au niveau IV et V.

En terme de formation c'est la spécialité «Espaces-verts » qui se détache avec 32% des contrats signés.

Mobilité des agents de l'État vers les collectivités locales

La nécessité d'une maîtrise rigoureuse des effectifs de l'État crée une voie nouvelle de mobilité professionnelle vers les collectivités locales.

Le mouvement a été amorcé par le changement de statut et la gestion des difficultés économiques des grandes entreprises nationales, France-Télécom, GIAT-Industries, l'Imprimerie nationale et la Poste aujourd'hui.

Des règles statutaires spécifiques organisent un détachement de courte durée suivi d'intégration, et affichent des formations sur mesure pour les employeurs.

Mission de facilitation de l'accueil dans les fonctions publiques - MFAFP

mfafp@finances.gouv.fr

L'État s'est engagé depuis quatre ans dans une démarche de fluidité des mobilités internes et de soutien aux personnels en recherche d'emplois au sein de la fonction publique.

La « Mission de facilitation de l'accueil dans les fonctions publiques » (MFAFP) poursuit à ce jour la mise en œuvre des mobilités des personnels de France Télécom et de ceux de l'Imprimerie nationale, candidats à un poste dans la fonction publique d'État, fonction publique hospitalière ou fonction publique territoriale.

Depuis janvier 2007, elle est ponctuellement sollicitée pour apporter son savoir faire lors d'opérations de différentes natures telles que des délocalisations ou externalisations.

Elle intervient également depuis peu dans le cadre de la mise en place de la mobilité des fonctionnaires de La Poste.

Conditions d'intégration, de détachement et de classement dans la FPT

Décret n° 2008-1457 du 30 décembre 2008 (application des dispositions de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales)

Des échelons provisoires sont créés pour l'intégration de fonctionnaires de l'Etat détachés dans le cadre des transferts de compétences dans des cadres d'emplois des filières administrative, médico-sociale et technique.

Des tableaux fixent, par ministères concernés, les correspondances entre les grades des corps d'origine de la fonction publique de l'Etat et les grades des cadres d'emplois d'accueil de la fonction publique territoriale.

La mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat

Décret n 2007-1542 du 26 octobre 2007 J.O., n 251, 28 octobre 2007

Cette mise à disposition doit faire l'objet d'une **convention** qui **précise** :

la nature des activités exercées, les conditions d'emploi, les modalités de contrôle et d'évaluation de ces activités, les missions de service public confiées à l'agent ainsi que les modalités de remboursement de la charge de la rémunération par le ou les organismes d'accueil.

L'organisme d'accueil rembourse également à l'administration d'origine les cotisations et contributions sociales.

La durée de la mise à disposition est prononcée pour une **durée maximale de trois ans** et peut être renouvelée.

Il peut être mis fin à la mise à disposition avant son terme après un préavis, cette règle du préavis ne s'appliquant pas en cas de faute disciplinaire.

Sont fixées les dispositions qui relèvent de l'organisme d'accueil ou de l'administration d'origine pour la gestion des congés et du droit à la formation, pour l'exercice du pouvoir disciplinaire et pour la notation et l'évaluation du fonctionnaire.

Intégration du personnel France Télécom dans la FPT

- Loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à FranceTélécom, article 29-3 (J.O. du 8 juillet 1990),
- **Décret n° 2004-820 du 18 août 2004** relatif à l'application aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et de ses établissements publics des dispositions de l'article 29-3 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 (J.O. du 20 août 2004),
- Décret n° 2004-938 du 3 septembre 2004 relatif à l'indemnisation et aux modalités de calcul de l'indemnité compensatrice forfaitaire (J.O. du 5 septembre 2004),
- Décret n° 2004-939 du 3 septembre 2004 relatif aux conditions de cotisations pour la constitution des droits à pension des fonctionnaires de France Télécom (J.O. du 5 septembre 2004).

Quelles sont les modalités d'intégrations des fonctionnaires de la Poste dans la fonction publique territoriale ?

Décret n° 2008-59 du 17 janvier 2008

Depuis l'intervention de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990, la **Poste est considérée comme un exploitant public**, ce qui a induit la création d'un statut particulier pour les fonctionnaires de l'administration des postes et télécommunications.

En application de l'article 29-5 de la loi du 2 juillet 1990, introduit par la loi du 2 février 2007, **ces fonctionnaires peuvent être intégrés sur leur demande jusqu'au 31 décembre 2009, dans les conditions prévues par le décret du 17 janvier 2008, dans tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, sans que puissent leur être opposées les règles relatives au recrutement prévues par les statuts particuliers régissant ces cadres d'emplois.**

Accès des militaires a la FPT

Décret n°2006-1487 du 30 novembre 2006 pris en application de l'article 62 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires et relatif aux modalités spécifiques de détachement et d'intégration des militaires dans un cadre d'emplois relevant de la fonction publique territoriale.(NOR : DEFP060158D).

La demande de détachement du militaire dans un cadre d'emplois de la FPT est transmise pour avis à la **Commission nationale d'orientation et d'intégration** pour apprécier les choix du candidat ainsi qu'à des **experts de l'autorité territoriale compétente**. L'avis de la commission est transmis à l'autorité territoriale qui dispose d'un mois pour se prononcer.

En cas d'acceptation de l'affectation, le militaire est **mis à disposition** de la collectivité **pendant deux mois pour effectuer un stage probatoire**, reste en position au sein des armées et conserve sa rémunération et est **ensuite placé en position de détachement**.

Le militaire peut demander son **intégration** dans le cadre d'emplois de détachement au plus tôt trois mois et au plus tard un mois avant la fin du détachement qui peut être prolongé d'une année supplémentaire.

La décision de réintégration dans le corps d'origine ou de maintien en détachement est prononcée après avis de la Commission nationale d'orientation et d'intégration qui comprend, pour les décisions concernant la FPT, le directeur général des collectivités locales et l'autorité territoriale compétente ou leurs représentants.

Emplois réservés

La loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 a remanié le dispositif de recrutement et de reconversion dans la fonction publique par la voie dérogatoire des emplois réservés.

Deux catégories de bénéficiaires :

➤ la première, les invalides, les conjoints survivants et les orphelins et "enfants de" -dont enfants de supplétifs ajoutés par la loi- qui sont des bénéficiaires prioritaires et,

➤ la seconde, les militaires et anciens militaires ;

⇒ ouverture aux militaires servant à titre étranger ;

⇒ suppression des examens ;

⇒ inscription des candidats sur des listes d'aptitude, par ordre alphabétique, fondées sur la reconnaissance de leurs qualifications et acquis de l'expérience professionnelle ;

⇒ listes d'aptitude régionales et non plus départementales, d'une durée de validité limitée et création d'une liste nationale ;

⇒ choix, par le futur employeur, de l'agent qu'il va recruter parmi les candidats qualifiés ;

⇒ fixation de modalités et de priorités de recrutement particulières pour les postes non pourvus.

⇒ Le pourcentage de réservation est fixé à 10 % dans le projet de décret, avec la possibilité d'en fixer un différent, mais qui ne peut être inférieur à 5 %.

La procédure préalable à la nomination

Le pouvoir de nomination appartient exclusivement à l'autorité territoriale.

Toutefois, avant que la nomination soit prononcée, un certain nombre d'étapes doivent être respectées, que le postulant acquière la qualité de fonctionnaire ou d'agent non-titulaire :

1. la constatation de l'existence d'un emploi vacant;
2. la création d'un emploi (à défaut d'emploi vacant) ;
3. la déclaration de création ou de vacance de l'emploi;
4. la transmission de l'acte de nomination au contrôle de légalité.

la constatation de l'existence d'un emploi vacant

la vacance d'un emploi peut résulter:

1. du placement du fonctionnaire dans l'une des positions administratives suivantes:

- ⇒ **détachement de longue durée** (à l'exception du détachement pour l'accomplissement du stage) ;
- ⇒ **position hors-cadres;**
- ⇒ **disponibilité** (sauf les cas de disponibilité d'office après congés de maladie ou de droit pour raisons familiales d'une durée inférieure à 6 mois) ;
- ⇒ **congé parental.;**

2. de la cessation définitive de ses fonctions provoquée par:

- ⇒ **la mutation.**
- ⇒ **le départ à la retraite;**
- ⇒ **la démission.**

la création de l'emploi

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 34

⇒ La création des emplois territoriaux nécessaires au fonctionnement des services revient à l'organe délibérant de la collectivité.

⇒ La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades de fonctionnaires correspondant à l'emploi créé.

⇒ Certains statuts particuliers subordonnent la création d'un emploi de fonctionnaire territorial à des critères tels que :

les seuils démographiques qui permettent d'établir une correspondance entre :

- ⇒ d'une part, le degré élevé de responsabilité inhérent à certaines fonctions et,
- ⇒ d'autre part, l'expérience, la qualification et le niveau de rémunération des fonctionnaires titulaires de certains grades.

Seuils démographiques de création de grade dans les communes

Décret n°2006-1778 du 23 décembre 2006 relatif à l'abaissement des seuils de création des emplois relevant de certains cadres

d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale

Cadres d'emplois et Grade	Seuil démographique
Administrateur	> 40.000
Administrateur hors classe	> 40.000
Attaché	
Attaché principal	> 2.000
Directeur	> 40.000
Ingénieur	
Ingénieur principal	> 2.000
Ingénieur en chef	>40.000
Conseiller des A.P.S.	> 2.000

Déclaration de création ou de vacance d'emploi

Loi n° 84-53 du 26/01/84 art. 12-1, 23 et 41

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. L'autorité territoriale peut pourvoir cet emploi en nommant l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de **mutation**, de **détachement** ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, de **promotion interne** et **d'avancement de grade**. 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 de la loi précitée, c'est-à-dire après **concours**.

34 centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) se sont associés pour créer et développer ce site.

C'est une **bourse de l'emploi interactive** qui met en relation les collectivités territoriales, les agents en recherche de mobilité et les demandeurs d'emploi.

Les agents peuvent consulter les offres d'emploi disponibles, enregistrer le profil de poste recherché, déposer leur CV.

De leur côté, les **collectivités peuvent gérer complètement leurs opérations de recrutement de manière dématérialisée** :

publicités des offres d'emploi,

déclarations de création ou de vacance,

décisions de recrutement,

suivi en temps réel des opérations de transmission pour publication des arrêtés préfectoraux.

Déclaration de vacance d'emploi et mutation interne

Réponse publiée au JO le : 18/06/2001 page : 3556

« ...**toute vacance d'emploi doit être immédiatement déclarée au centre de gestion compétent, y compris dans le cas d'une mutation interne** au sens de l'article 52 de la loi précitée... »

Le même article 41 dispose que, dans l'hypothèse où l'autorité territoriale n'a nommé **aucun candidat dans un délai de quatre mois** à compter de la publicité de la création ou de la vacance, l'emploi ne pourra alors être pourvu que par la nomination d'un candidat inscrit sur une **liste d'aptitude** établie en application de l'article 44 précité.

Contrôle de légalité

CGCT art L. 2131-3, L. 3131-2, L. 4142-2 et L. 5211-3

Au titre des décisions individuelles de nomination, l'arrêté portant recrutement d'un fonctionnaire doit être transmis aux services préfectoraux en charge du contrôle de légalité.

.

Cette transmission suivie de la notification à l'intéressé confère son caractère exécutoire à l'acte d'engagement.

L'ordonnance n° 2009-1401 du 17 novembre 2009 procède, à compter du 1er janvier 2010, à **une nouvelle réduction de la liste des actes des collectivités territoriales** qui doivent être obligatoirement transmis au représentant de l'Etat en vue du contrôle de légalité. Cette ordonnance avait été prévue par l'article 120 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures (V. AJDA 2009. 564 Elle intervient un peu plus de cinq ans après la précédente réforme, issue de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales (V. J.-F. Brisson, Le contrôle de légalité dans la loi du 13 août 2004, AJDA 2005. 126), et affiche un objectif similaire : **rendre le contrôle plus efficace en ne conservant dans le champ de la transmission que les actes les plus « sensibles »**.

Ne seront plus obligatoirement transmises un certain nombre de délibérations des assemblées locales en matière de fonction publique territoriale (sujet qui, traditionnellement, provoque de nombreuses observations et déférés) et de voirie routière. Il s'agit, dans le premier domaine, des **délibérations relatives aux ratios d'avancement de grade**, aux affiliations et désaffiliations aux centres de gestion et aux conventions liées aux missions optionnelles de ces centres. **Cette obligation ne subsistera, dans ce domaine, que pour les délibérations relatives aux garanties fondamentales de la fonction publique et au principe de parité entre les fonctions publiques (régime indemnitaire, avantages en nature, temps de travail, action sociale...)**. Par ailleurs, en ce qui concerne les actes individuels, seuls ceux relatifs au recrutement, des titulaires comme des non-titulaires, seront encore transmis. En revanche, les actes de sortie contrainte (mise à la retraite d'office, révocation) ne le seront plus, les agents concernés étant « les mieux à même d'apprécier si et dans quelle mesure il convenait de former un recours à leur encontre », selon le rapport au président de la République sur l'ordonnance.

Compte tenu des mesures de simplification, la liste des actes individuels obligatoirement transmissibles à compter du 1er janvier 2010 se limitera aux décisions relatives

- ➔ à la nomination des fonctionnaires,
- ➔ au recrutement et au licenciement des agents non titulaires qui ne sont pas employés pour satisfaire un besoin saisonnier ou occasionnel.

Chronologie des étapes de recrutement

J.O AN Question n° 62693 Réponse du 06/07/2010 <http://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-62693QE.htm>

L'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise que : « **Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. (...)** ».

L'emploi doit être déclaré vacant au centre interdépartemental de gestion qui établit un arrêté de publicité. L'entrée en vigueur d'une création d'emploi est subordonnée à cette publication et à la transmission de l'arrêté au contrôle de légalité de la préfecture.

Il appartient également à l'autorité territoriale de respecter **un délai raisonnable entre la publicité effective et le recrutement afin de permettre aux personnes intéressées de faire acte de candidature** (CAA Douai Département de la Somme du 4 avril 2007).

Ces modalités doivent également être respectées si l'autorité territoriale pourvoit cet emploi en nommant l'un de ses fonctionnaires par voie de mutation interne.

La vacance du poste doit donc nécessairement être déclarée auprès du centre de gestion et publiée avant la signature de l'arrêté de nomination. Toute nomination dans un emploi dont la vacance n'a pas donnée lieu à publicité est illégale et est susceptible d'être annulée par le juge administratif (CE, 14 mars 1997 département des Alpes-Maritimes et CE, 17 décembre 2003).

Dans la mesure où les dispositions mentionnées ci-dessus sont respectées, les outils d'aide à la décision sur lesquels les collectivités locales jugent opportun de s'appuyer pour choisir entre les candidats remplissant les conditions pour être recrutés relèvent de l'appréciation souveraine des employeurs locaux.

LE CADRE ET LES LIMITES DU RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES

Le cadre et les limites du recours aux agents non titulaires

- **De l'avenir pour les contractuels ?**

- **Fonction publique** Publié le mercredi 5 janvier 2011

- © F. Maigrot / Rea

- **La négociation sur les non-titulaires débutera le 11 janvier prochain sur la base d'un document de travail que le gouvernement vient de transmettre aux organisations syndicales. De nombreuses réformes sont envisagées sur la transformation des CDD en CDI au bout de six ans, les conditions du recours au contrat, la durée maximale des contrats, l'encadrement juridique de l'arrivée et du départ des contractuels.**

- Pas de "titularisation massive" des contractuels de la fonction publique. Les propos tenus ces derniers mois par le secrétaire d'Etat à la Fonction publique, Georges Tron, étaient sans ambiguïté : si le gouvernement souhaite limiter les recours abusifs aux contrats et "améliorer les conditions d'emploi des agents non titulaires", il n'a jamais été question d'un plan de titularisation. Les propositions qu'il a fait parvenir aux organisations syndicales dans les tout derniers jours de 2010 confirment ce choix (voir le document que Localtis s'est procuré en téléchargement ci-contre). Si des "concours spécifiques professionnalisés" devraient bien être ouverts dans les trois prochaines années, ce sera au seul profit des agents non titulaires en CDI occupant un emploi permanent. Il s'agit des CDI de droit public, qui représentent une minorité des contractuels de la fonction publique. Avec de telles modalités, les agents passant du contrat au statut de fonctionnaire devraient être très peu nombreux. Ce qui déçoit fortement les syndicats, qui demandaient une titularisation de plus grande ampleur, selon des modalités négociées avec eux. A la CFDT, où l'on se dit "inquiet", on réclame par exemple des "mesures pérennes" d'accès aux emplois titulaires afin d'"empêcher la reconstitution d'un grand nombre d'agents non titulaires".

- En revanche, la proposition de transformer en CDI les CDD des agents occupant un emploi permanent depuis au moins six ans – sur une période de référence de huit ans – est un peu mieux accueillie. Pour bénéficier d'une transformation de son contrat en CDI, l'agent doit aujourd'hui avoir occupé exactement le même emploi pendant six ans et de manière continue. Par conséquent, beaucoup d'agents, qui ont exercé des fonctions différentes au cours de plusieurs CDD, ou dont les contrats ne se suivaient pas, se voient refuser l'obtention du CDI. Les employeurs connaissent bien ces règles. C'est une des limites de ces CDI de droit public que dénonçaient déjà en juillet 2008, dans un rapport pour la commission des lois, les députés Bernard Derosier et Bertrand Pancher. Le gouvernement cherche donc à trouver une solution à ce problème en clarifiant les règles actuelles. De la part du gouvernement, "cela montre la volonté d'avancer", relève la CGT. Restant sur sa faim, la CFDT demande de son côté que "dans des cas spécifiques" le CDI soit accordé au bout d'une période de trois ans, au lieu de six.

- Des contrats plus longs et peut-être sur "projet"

- Bien au-delà de la clarification des règles d'obtention du CDI, le gouvernement veut "moderniser" les cas de recours au contrat dans la fonction publique. Principal chantier : "identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non titulaire" pour éviter des "pratiques abusives". "Besoin occasionnel" et "besoin saisonnier" devraient donc être définis beaucoup plus précisément qu'actuellement. Paradoxalement, cette clarification devrait aboutir à des contrats plus longs pour répondre aux besoins temporaires : en cas "d'accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité", "la durée maximale des contrats sera de 6 mois renouvelables une fois dans la limite totale de 12 mois" (voir document de travail, p.6).

- Simultanément, pour faire face à des "besoins permanents", le gouvernement propose d'étendre aux agents des catégories B et C les contrats de trois ans renouvelables une fois, actuellement réservés à la catégorie A. Prenant acte du nombre important d'agents non titulaires des catégories B et C, le gouvernement souhaite ainsi lutter contre la multiplication des contrats courts visant en fait à répondre à des besoins permanents. Si la CGT est favorable à une régularisation des situations présentes, elle s'insurge contre ce qui, en cas de pérennisation de la mesure, pourrait constituer "une nouvelle voie d'accès à la fonction publique", et remettrait en cause le concours. Autre idée dans les cartons du gouvernement : la création d'un nouveau type de contrat, dit "de projet". Défini par son objet et non sa durée, sur le modèle des "contrats de projet à terme incertain" du privé, ce nouveau mode de recrutement soulève l'opposition de l'ensemble des syndicats.

- Clarifier les rémunérations

- Les mesures visant à renforcer les garanties d'emploi et les droits des agents non titulaires devraient être mieux accueillies. Il s'agit de "formaliser" les procédures de recrutement, de clarifier les règles de renouvellement et de fin de contrat. Par ailleurs, les droits de ces personnels en matière de formation et de mobilité devraient être mieux reconnus.

- En ce qui concerne les salaires, le gouvernement veut "clarifier la détermination des composantes de la rémunération des non-titulaires" pour lutter contre les fortes disparités salariales existant actuellement. Il est proposé à ce titre de "mieux prendre en compte à l'avenir les fonctions exercées et la performance [des agents]". Plusieurs syndicats réclament, de leur côté, la création de grilles salariales pour les non-titulaires. La négociation entre le gouvernement et les représentants des employeurs et des organisations syndicales débutera le 11 janvier prochain. Elle se déroulera jusqu'en février, avec pour objectif de déposer un projet de loi sur le bureau de l'Assemblée nationale d'ici fin juin.

- Les employeurs locaux sont sceptiques

Les pistes présentées par le gouvernement "tendent à faire du CDI un élément pérenne à côté du statut", a réagi Bernard Derosier, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Le collège des employeurs territoriaux, réuni le 24 novembre dernier, s'est "inquiété" des "risques de voir créer un statut parallèle", a rappelé le président du conseil général du Nord qui, le 5 janvier, adressait ses vœux aux partenaires du CSFPT. Plutôt qu'un "système que personne ne réclame", les élus préféreraient une amélioration des recrutements sur concours et un renforcement du statut, a-t-il assuré.

Le cadre et les limites du recours aux agents non titulaires

-
-

FONCTION PUBLIQUE

François Baroin et Georges Tron ont ouvert le cycle de négociation sur les contractuels

-

A l'issue du cycle de concertation ouvert le 26 juin 2010, François Baroin et Georges Tron ont lancé, ce mardi 11 janvier, le cycle de négociation avec les organisations syndicales sur les conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Tout en rappelant l'attachement du Gouvernement au statut et aux principes de la fonction publique, Georges Tron a précisé que, conformément aux engagements du Président de la République, le Gouvernement entendait mettre fin à la précarité dans la fonction publique en améliorant les conditions d'emploi et en favorisant l'accès à la titularisation des contractuels.

En présentant le document transmis aux organisations syndicales, Georges Tron a indiqué qu'il était attaché à ce que les emplois permanents de l'administration soient occupés par des fonctionnaires. Il a cependant souligné qu'il ne souhaitait plus voir se renouveler indéfiniment des contrats à durée déterminée dans la fonction publique.

Le ministre a confirmé aux organisations syndicales que le Gouvernement voulait améliorer de façon pérenne les conditions d'emploi des contractuels en leur ouvrant plus largement l'accès au contrat à durée indéterminée (CDI). Afin de corriger les abus du passé, le plan présenté vise à favoriser l'accès au CDI pour tous les agents disposant de plus de six ans d'ancienneté sur une période de huit ans, et prévoit de leur ouvrir des concours professionnalisés spécifiques pour être titularisés.

Soucieux de la modernisation des parcours professionnels au sein de la fonction publique, Georges Tron a également indiqué qu'il fallait favoriser la formation professionnelle, la mobilité, l'évaluation individuelle, la rémunération au mérite ainsi que les droits syndicaux des agents contractuels. Georges Tron a rappelé l'engagement du Gouvernement d'améliorer les délais d'indemnisation et les conditions de retour à l'emploi des agents contractuels parvenus au terme de leur contrat et redit qu'il allait mettre en place d'une convention de gestion avec Pôle emploi.

En réponse au document de négociation adressé par François Baroin et Georges Tron, les organisations syndicales ont formulé des premières propositions et sont convenues de poursuivre le dialogue dans un cadre multilatéral. Georges Tron a pris acte des positions exprimées par les organisations syndicales et a indiqué que la négociation se poursuivrait au cours des mois de janvier et de février, de telle sorte qu'un projet d'accord puisse déboucher sur un projet loi présenté en Conseil des ministres au printemps.

Le cadre et les limites du recours aux agents non titulaires

➔ Les agents non-titulaires ont pour caractéristique commune de n'être titulaires d'aucun grade de la fonction publique.

➔ Les cas autorisés de recrutement d'agents non-titulaires sont limitativement énumérés par la loi.

➔ Le décret n° 88-145 du 15/02/88, définit un véritable "mini-statut" des agents non-titulaires de la FPT.

Conditions de recrutement des agents non titulaires

Le recrutement d'un agent non-titulaire présente de nombreuses similitudes avec celui d'un fonctionnaire :

- ⇒ l'agent non-titulaire doit remplir les mêmes conditions générales de nomination que le fonctionnaire à l'exception de celle relative à la nationalité française ou européenne;
- ⇒ la collectivité employeur doit respecter la procédure préalable à toute nomination.

Seuls la forme et le contenu de l'acte d'engagement sont spécifiques aux agents non-titulaires.

Procédure de recrutement des agents non titulaires

Si l'emploi créé est susceptible d'être occupé par un agent non-titulaire recruté en application des trois derniers alinéas de l'article: 3 de la loi du 26 janvier 1984, la délibération doit comporter, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

1. le **motif invoqué** (justifiant l'emploi d'un agent non-titulaire) ;
2. la **nature des fonctions**;
3. le **niveau de recrutement** (diplômes, expérience professionnelle);
4. le **niveau de rémunération**.

Ces mentions doivent permettre aux services préfectoraux de contrôler la légalité du recours éventuel à un agent non-titulaire avant même que l'agent soit nommé.

Le contenu de l'acte d'engagement des agents non-titulaires

Décret n 88-145 du 150288 art. 3

Pris sous forme d'arrêté ou de contrat par l'autorité territoriale, l'acte d'engagement doit comporter :

1. l'article et éventuellement l'alinéa de **l'article de la loi** du 26 janvier 1984 en vertu duquel le recrutement intervient;
2. la **date d'effet** du recrutement qui ne peut être antérieure à la notification de l'acte d'engagement et à sa transmission à la préfecture;
3. la **durée de l'engagement** dans la limite de celle prévue par la loi selon le cas de recrutement ;
4. les **droits et obligations**.
5. La **rémunération** doit, être clairement mentionnée;
6. l' **indication d'une période d'essai** d'une durée maximale de : 3 mois.

Recrutement : priorité aux candidatures statutaires

CAA Bordeaux, le 10 juillet 2007, requête n° 04BX01765, office de l'eau de la Réunion.

Le juge administratif rappelle que l'appel à candidatures par voie statutaire doit être prioritaire sur l'appel à candidatures par voie contractuelle.

Ainsi, un **emploi de technicien supérieur, même à temps non complet et en CDD d'un an, « doit être regardé comme un emploi permanent ».**

> Le juge de la cour administrative d'appel de Bordeaux a refusé de prendre en compte la circonstance que l'office de l'eau de la Réunion était en gestation et devait « *se doter rapidement de personnels nécessaires à son fonctionnement* ». Cela « *ne saurait avoir pour effet de lui permettre d'ignorer les exigences posées par la loi n° 84-53 en matière de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents dès lors qu'existe, comme en l'espèce, un cadre d'emploi susceptible d'assurer les fonctions en cause* ».

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 1

⇒ **le remplacement de fonctionnaires momentanément absents** à raison de l'une des circonstances suivantes:

- ⇒ temps partiel,
- ⇒ congé de maladie,
- ⇒ congé de maternité,
- ⇒ congé parental,
- ⇒ accomplissement du service national et rappel ou maintien sous les drapeaux.

durée maximale: celle de l'absence du fonctionnaire remplacé. .

Des renouvellements successifs de CDD ne justifient pas leur requalification en CDI, même s'ils sont irréguliers.

(CAA Marseille - 13 janvier 2009 - n° 06 MA 02889).

Un agent avait été recrutée par un centre hospitalier (CH) dans le cadre d'un contrat emploi solidarité (CES) à partir du 1^{er} août 1995 et qui avait été renouvelé jusqu'en septembre 1997.

L'intéressée avait ensuite continué à travailler pour le CH dans le cadre de divers contrats à durée déterminée en qualité d'agent administratif.

L'employeur avait informé (par décision du 28 novembre 2000) l'intéressée qu'elle cesserait ses fonctions à compter du 1^{er} janvier 2001. L'agent avait alors demandé la qualification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

La juridiction d'appel a considéré que les renouvellements successifs des CDD dont avait bénéficié l'agent n'étaient pas de nature à justifier la requalification de ces contrats en contrat à durée indéterminée, à supposer même que lesdits contrats aient été irréguliers.

Il a été précisé que les moyens soulevés par l'intéressée tirés notamment de ce que l'évolution du CES dont elle avait bénéficié en CDD n'aurait pas fait l'objet d'une décision particulière, qu'elle occupait des fonctions qui auraient dû l'être par un fonctionnaire au regard de la loi et que le délai de préavis de dénonciation du dernier contrat dont elle avait bénéficié n'aurait pas été respecté, étaient inopérants.

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 1

⇒ la vacance d'emploi ne pouvant être pourvue immédiatement par un fonctionnaire en raison, par exemple:

⇒ de l'absence de concours;

⇒ de l'inadaptation des candidats au profil du poste.

durée maximale: 1 an.

La collectivité doit apporter la preuve qu'elle a engagé une procédure en vue du recrutement d'un fonctionnaire pour occuper l'emploi en cause;

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 2

⇒ le besoin saisonnier.

durée maximale de 6 mois pendant une même période de 1 an.

⇒ le besoin occasionnel.

durée maximale de 3 mois renouvelable une seule fois à titre exceptionnel .

Il est admis qu'un besoin saisonnier est prévisible et régulier,
quand un besoin occasionnel est ponctuel et exceptionnel.

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 4

⇒ l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires de catégories A, B ou C correspondant aux fonctions à remplir.

⇒ *durée maximale : 3 ans renouvelables par reconduction expresse.*

⇒ ***La durée de ces contrats successifs ne peut excéder 6 ans.***

⇒ Compte tenu de la parution de la totalité des filières de la FPT couvrant l'ensemble des secteurs d'intervention et des métiers des collectivités territoriales, cette possibilité de recrutement d'agents non-titulaires est aujourd'hui très limitée.

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 5

⇒ la nature des fonctions ou les besoins spécifiques du service justifiant l'engagement d'un agent non-titulaire de catégorie A.

⇒ *durée maximale : 3 ans renouvelables par reconduction expresse.*

⇒ ***La durée de ces contrats successifs ne peut excéder 6 ans.***

⇒ La justification tirée de la nature des fonctions tend aujourd'hui à disparaître.

Compte tenu de la parution de la totalité des filières de la FPT couvrant l'ensemble des secteurs d'intervention et des métiers des collectivités territoriales, cette possibilité de recrutement d'agents non-titulaires est aujourd'hui très limitée.

⇒ Aussi, à de rares exceptions près, le recours à un agent non-titulaire de catégorie A ne peut être justifié que par les besoins spécifiques du service.

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 5 (suite)

Est illégale, la décision d'une autorité locale décidant, pour la quatrième fois, de renouveler l'engagement d'une durée de trois ans dont bénéficiait un agent contractuel de catégorie A, dès lors que ni la nature des fonctions ni les besoins du service ne présentaient une spécificité telle qu'elle pouvait justifier le recours, par principe dérogatoire, au procédé contractuel, alors, d'une part, que plusieurs spécialistes en informatique figuraient sur la liste d'aptitude établie par le CNFPT à la suite d'un concours ouvert pour le recrutement d'ingénieurs subdivisionnaires territoriaux et d'autre part, que cette collectivité locale n'établissait pas avoir vainement cherché à recruter par voie statutaire un fonctionnaire appartenant à ce cadre d'emplois.

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 5 (suite)

A ce titre, le juge administratif a validé les recrutements intervenus dans les circonstances suivantes:

- ➔ **appel à candidature infructueux pendant plusieurs mois;**
- ➔ **impossibilité d'attendre un recrutement par la voie normale** (périodicité irrégulière de l'organisation des concours).
- ➔ **caractère non-durable des besoins** (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 par exemple) ;
- ➔ **avantage déterminant procuré par le profil d'un candidat** (type d'expérience, formation ou compétence très spécialisées).

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 5 (suite)

Une collectivité territoriale ne peut recruter le lauréat d'un concours inscrit sur une liste d'aptitude pour un emploi correspondant au grade sur lequel l'agent à vocation à être nommé en qualité d'agent non titulaire et non de stagiaire

Est illégal le recrutement par une commune, d'un lauréat de concours en qualité d'agent non titulaire pour une période d'essai de trois mois, afin de vérifier ses aptitudes professionnelles, avant de le nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire.

Arrêt Cour administrative d'appel de Paris n°01PA01373 du 24 janvier 2005 - Commune de Fontenay-sous-Bois

http://www.colloc.minefi.gouv.fr/colo_otherfiles_gest_loca/docs_divers/01PA01373.pdf

Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84

Article 3 alinéa 6

⇒ l'occupation d'emplois permanents à temps non-complet dans les communes de moins de 1 000 habitants d'une durée hebdomadaire inférieure ou égale au mi-temps légal.

⇒ Dans les communes de moins de 2 000 habitants et 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.

engagement durée maximale : 3 ans renouvelables par reconduction expresse.

La durée de ces contrats successifs ne peut excéder 6 ans.

Les autres cas de recrutement des agents non-titulaires

Article 38

➔ **les personnes handicapées ou victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle.**

durée maximum: durée du stage renouvelable une fois.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans un emploi de catégorie A, B ou C s'ils remplissent les conditions de diplôme requises pour se présenter au concours externe du cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé.

A l'issue de la période d'engagement, les intéressés peuvent être titularisés par dérogation au principe du recrutement des fonctionnaires par concours.

FIPHP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Décret n 2006-501 du 3 mai 2006 art 7

Arrêté du 2 juin 2006 fixe le contenu de la déclaration annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, notamment, cette déclaration s'effectue par voie dématérialisée de même que le calcul de la contribution annuelle, due le cas échéant.

Les autres cas de recrutement des agents non-titulaires

Article 47

➔ **les emplois fonctionnels à recrutement direct.**

Les emplois de direction des collectivités et des établissements publics territoriaux les plus importants (régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants, établissements publics assimilables) peuvent être pourvus par des agents non-titulaires s'ils détiennent un diplôme sanctionnant une formation d'une durée au moins équivalente à **Bac + 5** ou justifient d'une expérience d'encadrement dans une administration ou une entreprise privée pendant 5 ans.

durée de rengagement non précisée par le texte, généralement limitée à celle du mandat.

peuvent, à leur demande et dans l'intérêt du service, être maintenus en fonctions au-delà de la limite d'âge (65 ans) jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant si la date de celui-ci intervient dans les 18 mois.

Les autres cas de recrutement des agents non-titulaires

Article 110

➔ les collaborateurs de cabinet .

durée maximum : durée du mandat de l'autorité territoriale qui a recruté.

Pour former son cabinet, l'autorité territoriale peut librement recruter un ou plusieurs collaborateurs parmi :

- des fonctionnaires (par voie de détachement) ou.
- des personnels extérieurs à la fonction publique en qualité d'agent(s) non-titulaire(s).

Les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté;

Collaborateur de cabinet et indemnité de licenciement

(QE n ° 02965 - JO Sénat du 10 avril 2008 - p. 722).

La ministre de l'intérieur a été interrogée sur le droit éventuel à indemnité de licenciement d'un collaborateur de cabinet dans les différents cas de fin de mandat de l'autorité territoriale (élections anticipées, démission, maladie, décès ...).

La ministre a indiqué que **le versement d'indemnités de licenciement pour les collaborateurs de cabinet est prévu depuis l'entrée en vigueur du décret du 30 mai 2005 (n° 2005-618)**. Il a été rappelé que les fonctions de collaborateur de cabinet « prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté » (Art. 6 - décret n° 87-1004 du 16 décembre 2007).

La ministre a précisé qu'un **collaborateur de cabinet ne perçoit pas d'indemnités de licenciement lorsque ses fonctions prennent fin au terme du mandat de l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé, quel que soit le motif conduisant à la fin du mandat.**

Les indemnités de licenciement ne sont donc dues aux collaborateurs de cabinet (sous réserve de l'interprétation du juge administratif), que lorsqu'intervient une décision explicite de licenciement de l'autorité territoriale en cours de mandat et dès lors que celle-ci n'est pas motivée pour des raisons disciplinaires.

La ministre a également indiqué qu'outre les indemnités de licenciement, les collaborateurs de cabinet qui perdent leur emploi peuvent bénéficier des allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires de la collectivité territoriale.

Introduction des contrats à durée indéterminée dans la FPT

Loi N° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique

La limitation de la durée des contrats des agents non-titulaires

Loi N° 2005-843 du 26 juillet 2005 art 14 et 15

Les nouvelles dispositions de la loi du 26 juillet 2005 visent à limiter les possibilités de renouvellement de trois types de contrats d'agents non-titulaires recrutés sur des emplois permanents (art 3 – alinéas 4, 5 et 6).

Les agents recrutés sur la base de l'un de ces trois alinéas sont engagés par contrats à durée déterminée (**CDD**) d'une **durée maximale de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse.**

La durée de ces contrats successifs ne peut excéder 6 ans.

Si à l'issue de la période maximum de 6 ans, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée (CDI).

Transformation d'un C.D.D. en C.D.I.

C.E. n° 318 772 Du 31/07/2009 La gazette des communes du 21/09/2009

Rappel : L'article 3 de la loi n° 84-53 du 26/01/84 portant statut de la F.P.T. précise dans ses alinéas 4, 5 et 6 les conditions en vertu desquelles le contrat d'un agent en fonction depuis six ans au moins et de manière continue peut, à son terme, être reconduit pour une durée indéterminée.

Employé par la ville de Marseille sur la base de contrats à durée déterminée (C.D.D.) successifs depuis 1985 pour occuper les fonctions de régisseur de l'opéra, puis celles d'adjoint au directeur technique de l'établissement, l'intéressé a demandé la transformation de ses contrats en contrat à durée indéterminée (C.D.I.), au titre de la loi du 26 juillet 2005.

Cet emploi constitue un emploi de catégorie B. Or, parmi les conditions requises pour la transformation de plein droit d'un C.D.D. en cours en C.D.I., l'agent doit être employé notamment sur un emploi de catégorie A en raison de la nature des fonctions ou des besoins du service. Si l'intéressé a satisfait aux autres conditions requises, il ne remplissait pas, compte tenu de la catégorie de son emploi et alors même que ses fonctions auraient pu être attribuées à un ingénieur territorial relevant de la catégorie A, l'exigence fixée par la loi au regard de la nature de l'emploi occupé. **Ainsi, son C.D.D. ne pouvait pas être transformé en C.D.I.**

Dispositions introduites par la loi du 19/2/2007

➔ Pour tous les non titulaires, en cas de **changement d'emploi au sein de la même collectivité**, le bénéfice du contrat à durée indéterminée est maintenu, si les fonctions exercées sont de même nature.

(art. 26 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 3 de la loi du 26 janvier 1984).

➔ Pour l' **évolution des rémunérations des CDI**, un décret prévoira les conditions dans lesquelles les agents non titulaires pourront voir leur rémunération évoluer au sein de leur collectivité ou de leur établissement.

(art. 27 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 136 de la loi du 26 janvier 1984).

La possibilité de conclure des CDI suite à un transfert d'activités

Loi N° 2005-843 du 26 juillet 2005 (art.20)

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des **salariés de droit privé** est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, l'employeur public propose :

- ➔ Un contrat à durée déterminée si l'agent était auparavant détenteur d'un tel contrat,
- ➔ Un contrat à durée indéterminée si l'agent était auparavant en possession d'un contrat à durée indéterminée.

Le contrat proposé par la collectivité **reprend les clauses substantielles du contrat** dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération, sauf disposition législative ou réglementaire contraire.

En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur **licenciement**, dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat.

La réforme de la FP



Eric Woerth veut stabiliser la situation des contractuels

22 juin 2010

Devant les organisations syndicales, le ministre du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, a souligné que **le recrutement des contractuels était devenu un mode pérenne et largement complémentaire d'exercice du service public**. Il a indiqué que cette situation entraînait des abus dans de nombreux services et favorisait la précarité de beaucoup d'agents. S'ils représentent 13 à 14 % des effectifs de l'État et des hôpitaux, ils sont plus de 21 % dans les collectivités locales. La loi a autorisé en 2005 des CDI, en catégorie A principalement, évitant que la titularisation ne soit l'unique réponse à la précarité et stabilisant les 2/3 des intéressés au sein de l'État. Mais la quasi-totalité des catégories B et C et les salariés temporaires en restent exclus. Même la gestion à long terme des CDI est insuffisante en matière de mobilité, de projet professionnel, d'avancement de carrière. **En 50 ans, 16 plans de titularisation n'ont pas résorbé le « stock » des non titulaires**. Les 3 derniers dispositifs (Le Pors, Perben, Sapin) ont davantage agi comme des plans de sélection que de titularisation (contraintes de mobilité, faible attractivité des reclassements, nombre insuffisant de postes).

Eric Woerth veut stabiliser la situation des contractuels

22 juin 2010

Le Gouvernement envisage plusieurs évolutions :

ñ **traiter les contractuels comme de vrais agents publics** (évaluation, rémunération du mérite, participation au dialogue social),

ñ **revoir les conditions de renouvellement des contrats**, de bénéfice d'un CDI, **et les règles de chômage**. Il s'agirait aussi de simplifier le recours aux contrats temporaires, de garantir une portabilité des droits et d'améliorer la transférabilité des contrats.

ñ Le ministre veut introduire **des CDI en catégorie B**,

ñ instaurer un **contrat d'opération** (réalisation d'un projet) et

ñ **favoriser l'intégration dans la fonction publique** (adapter les concours internes, valoriser l'expérience, ouvrir des examens professionnels ou des concours réservés).

Un protocole d'accord pourrait préfigurer un projet de loi fin 2010.

➤ **Les conditions générales de nomination**

1. Nationalité
2. Jouissance des droits civiques
3. Absence de mentions sur le casier judiciaire
4. Régularité de la situation au regard du Service National
5. Aptitude physique
6. conditions particulières pour l'accès à certains cadres d'emplois

➤ **Le concours, mode normal de recrutement**

- ✓ Les dérogations au principe du concours
- ✓ Les différentes formes de concours
- ✓ Les autorités organisatrices des concours
- ✓ La liste d'aptitude

➤ **la Procédure de recrutement.**

- ✓ La constatation de l'existence d'un emploi vacant.
- ✓ la création de l'emploi.
- ✓ Déclaration de création ou de vacance d'emploi.
- ✓ Publicité de la déclaration de création ou de vacance d'emploi.
- ✓ Contrôle de légalité.

➤ **Conditions de recrutement des agents non titulaires.**

- ✓ Procédure de recrutement des agents non titulaires.
- ✓ Les cas de recrutement prévus par la Loi n° 84-53 du 26/01/84 Articles 3, 38, 47, 110.
- ✓ **Introduction des CDI dans la FPT.**