

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Session du 15 juin 2011

.....

Dispositions de nature législative

.....

Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat

Projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

L'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière constitue un principe fondamental de notre statut général que le Gouvernement entend réaffirmer auprès des employeurs publics.

Depuis 1946, le statut général permet néanmoins le recours à des agents contractuels pour faire face aux besoins du service public, notamment pour garantir sa continuité sur l'ensemble du territoire national ainsi que sa mutabilité.

Représentant une part importante des effectifs de la fonction publique (environ 850 000 agents dans l'ensemble de la fonction publique en 2008, soit 16 % des effectifs), les agents contractuels sont régis par des conditions d'emploi spécifiques et bénéficient de perspectives d'évolution propres, que ce soit dans le cadre du contrat ou de l'accès à l'emploi titulaire.

Les employeurs publics se doivent à ce titre de faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents contractuels dans le respect des dispositions statutaires.

C'est le sens de l'engagement qu'a pris le Président de la République en janvier 2010. Il a souhaité que le Gouvernement prenne des mesures rapides afin d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels et de favoriser leur accès à l'emploi titulaire.

Le présent projet de loi fait suite à une intense concertation entre les partenaires sociaux au printemps 2009 et à l'automne 2010 qui a permis l'établissement d'un diagnostic partagé de la situation des agents contractuels et démontré l'existence d'un large consensus sur l'opportunité d'une réforme du cadre législatif et réglementaire applicable aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Une négociation a ainsi été ouverte avec l'ensemble des partenaires sociaux et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers. Cette négociation s'est déroulée dans le cadre juridique nouveau posé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique et a abouti à la signature, le 31 mars 2011, d'un

protocole d'accord par six organisations syndicales représentatives de la fonction publique (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC).

Le présent projet de loi vise dans son titre Ier à transposer les stipulations de cet accord.

Le chapitre Ier de ce titre vise à répondre aux situations de précarité parfois rencontrées par certains agents qui bénéficient d'une solide expérience professionnelle auprès de leur employeur et qui n'ont pu, pour diverses raisons, accéder à l'emploi titulaire ni bénéficier d'une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée (CDI) dans le cadre des dispositions introduites par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Des voies professionnalisées d'accès aux corps et cadres d'emploi seront ainsi spécifiquement ouvertes pour ces agents, pendant une durée de 4 ans à compter de la publication de la présente loi, pour favoriser leur accès à l'emploi titulaire. En complément, un CDI devra être obligatoirement proposé à ceux de ces agents qui justifient notamment d'une durée de service d'au moins 6 ans auprès de leur employeur à la date de publication de la présente loi. Ce dispositif permettra de sécuriser la situation des agents qui ne pourraient pas ou ne souhaiteraient pas accéder à l'emploi titulaire.

Pour l'avenir, le Gouvernement, en accord avec les partenaires sociaux, souhaite lutter contre la reconstitution de l'emploi précaire dans la fonction publique et améliorer les perspectives professionnelles des agents contractuels.

Tel est l'objet du chapitre 2 qui, tout en préservant l'architecture générale des cas de recours au contrat dans la fonction publique, redéfinit notamment les conditions de durée et de renouvellement des contrats, afin de prévenir les situations de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée sur des besoins permanents comme temporaires des administrations et modifie les conditions d'accès au CDI.

Par ailleurs, le présent projet de loi entend poursuivre les efforts accomplis ces dernières années pour lutter contre les discriminations dans la fonction publique (**titre II**).

Dans le prolongement du rapport sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique remis par Mme Françoise GUEGOT, député, au Président de la République en février 2011, un rapport sur la mise en œuvre des mesures pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes sera présenté au Conseil commun de la fonction publique, nouvelle instance de dialogue social commune aux trois fonctions publiques.

Dans le même esprit de prévenir les discriminations dans la fonction publique, l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique fera désormais l'objet d'un rapport d'information particulier devant le Conseil commun de la fonction publique.

Enfin, le présent projet de loi prévoit, dans son titre III, diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Ces dispositions visent, en premier lieu, à diversifier le recrutement et les parcours professionnels dans la fonction publique. Tel est l'objet du chapitre Ier de ce titre qui vise notamment à assouplir à nouveau les conditions dans lesquelles peuvent intervenir des détachements ou des intégrations entre corps et cadres d'emplois et de clarifier les règles d'avancement et de promotion des agents en détachement, dans le prolongement de la loi

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

Ce même titre comprend enfin diverses dispositions relatives au dialogue social dans la fonction publique (chapitre II) ou permettant de clarifier l'état du droit au regard de réformes intervenues récemment (chapitre III).

TITRE I^{ER} - DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE I^{ER} LUTTE CONTRE LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 1^{er}

La mesure vise à organiser, pour la fonction publique de l'Etat, l'accès à l'emploi titulaire par l'organisation de modes de sélection professionnalisés réservés à certains agents contractuels de l'Etat remplissant les conditions d'ancienneté fixées par la loi.

Sont concernés par ce dispositif les agents recrutés pour occuper un emploi permanent de l'administration en application de l'article 4 et du premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 ainsi que les agents qui bénéficieront d'un contrat à durée indéterminée à la date de publication de la future loi, en application de l'article 2.

Pour être éligibles au dispositif, les agents doivent, à la date du 31 mars 2011, avoir été en fonction ou en congé (congés de maladie, congés familiaux, congé de convenances personnelles, etc.) et être titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée. Dans ce dernier cas, les agents doivent en outre justifier, auprès du département ministériel ou de l'établissement public dans lequel ils exercent leurs fonctions, d'une ancienneté de services d'au moins 4 années (sur six ans) à la date de clôture des inscriptions à la sélection organisée, dont deux au moins doivent avoir été accomplis avant le 31 mars 2011, date de signature du protocole d'accord.

Il s'agit ainsi de permettre aux agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011, ne justifiant pas à cette date de la durée d'ancienneté requise, de parfaire leur ancienneté pendant toute la durée du dispositif qui a été fixée à quatre ans. Cependant, la condition supplémentaire d'une ancienneté de deux ans au moins accomplis avant le 31 mars 2011 permettra de s'assurer, compte tenu de la durée du dispositif, que cette mesure ne s'appliquera qu'à des contractuels anciennement recrutés et non aux agents recrutés après la signature de l'accord : pour ces agents en effet, la sécurisation des parcours professionnels sera garantie par d'autres voies (redéfinition des conditions d'accès au CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans, possibilité pour les agents titulaires d'un CDI d'être recrutés directement en CDI à l'occasion d'une mobilité dans la fonction publique de l'Etat, etc.).

Les agents recrutés pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet pourront bénéficier de cette mesure sous réserve que leur contrat en cours à la date de publication de la loi prévoit un service égal à au moins 70 % d'un temps complet, c'est à dire le taux maximal du temps incomplet autorisé pour la fonction publique d'Etat.

L'article sécurise par ailleurs la situation des agents en fonction entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 qui rempliraient les conditions d'éligibilité prévues par la loi et dont le contrat cesserait pour un motif autre qu'une insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire avant le 31 mars 2011, en les rendant expressément éligibles au dispositif de titularisation.

S'agissant des modalités mêmes d'accès à l'emploi titulaire définies au II de l'article 1^{er}, sont principalement prévus des examens professionnalisés. Des concours professionnalisés réservés pourront être organisés lorsque cela se justifie au regard des conditions de recrutement des corps, notamment dans la catégorie A. Par ailleurs, pour les corps qui recrutent aujourd'hui sans concours, notamment pour l'accès au premier grade de la catégorie C, des recrutements réservés sans concours sont prévus. Dans tous les cas, ces recrutements sont fondés sur l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle afin de donner toutes leurs chances aux agents qui capitalisent une expérience et un solide bagage professionnel. En conséquence, aucune condition de diplôme ne sera exigée pour l'accès à ces modes de sélection, hormis le cas des professions réglementées.

Article 2

Cet article offre à certains agents en fonction à la date de publication de la loi la garantie de se voir proposer par le département ministériel ou l'établissement public qui les emploie un contrat à durée indéterminée.

Elle permet en complément de la mesure d'accès à l'emploi titulaire de sécuriser la situation des agents qui ne pourraient pas avoir accès au dispositif de titularisation du fait de conditions d'emploi particulières (agents ne remplissant pas les conditions de nationalité, agents ne remplissant pas les conditions d'accès au dispositif de titularisation...) ou ne souhaitent pas y accéder.

Elle s'adresse par ailleurs à un champ plus large d'agents contractuels dès lors que sont concernés par ce dispositif les agents recrutés par les administrations et établissements publics de l'Etat sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3, de l'article 4 et de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 précitée, c'est-à-dire y compris les agents recrutés pour pourvoir des besoins temporaires.

Pour bénéficier d'une proposition de CDI, à la date de publication de la loi, ces agents doivent avoir été employés depuis 6 ans au moins au cours des huit dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public. L'ancienneté exigée sera réduite à 3 ans pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi.

L'ancienneté pourra avoir été acquise de manière discontinue : cette mesure permettra ainsi aux agents qui n'ont pu voir leur CDD reconduit en CDI en application de la loi du 26 juillet 2005 précitée du fait d'une interruption de leur période d'emploi ou d'un changement significatif de fonctions, d'accéder au CDI.

Dès la publication de la loi, l'administration est tenue de proposer à l'agent qui remplit les conditions un nouveau contrat, pour une durée indéterminée. Pour les agents recrutés sur des besoins temporaires, le contrat peut prévoir la modification des fonctions de l'agent de manière à sécuriser son parcours professionnel au sein de l'administration et de l'affecter sur un besoin permanent.

Article 3

Le présent article constitue l'équivalent, pour la fonction publique territoriale, de l'article 1^{er} pour la fonction publique d'Etat et de l'article 5 pour la fonction publique hospitalière. Il vise à organiser l'accès à l'emploi titulaire par l'organisation de modes de sélection professionnalisés réservés aux agents non titulaires de droit public de la fonction publique territoriale qui remplissent certaines conditions d'ancienneté.

Les principales règles d'éligibilité sont similaires à celles prévues pour les agents relevant de la fonction publique d'Etat.

Le présent article ouvre en effet le dispositif de titularisation aux contractuels employés sur un emploi permanent de la fonction publique territoriale. Les agents recrutés pour répondre à un besoin occasionnel ou saisonnier qui bénéficieront de la mesure de transformation de leur contrat en CDI par application de l'article 4, seront également éligibles.

De même, le dispositif de titularisation est ouvert aux agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, dans des conditions analogues à celles prévues pour la fonction publique de l'Etat. Pour ce qui concerne les titulaires d'un contrat à durée déterminée, une ancienneté de services d'au moins quatre ans à la date de clôture des inscriptions aux recrutements professionnalisés, dont au moins deux années accomplies avant le 31 mars 2011 est, de la sorte, exigée.

Toutefois, certaines conditions d'éligibilité ont été adaptées afin de tenir compte des spécificités d'organisation de la fonction publique territoriale.

Ainsi, les agents non titulaires engagés sur un ou plusieurs emplois à temps non complet pourront participer aux recrutements professionnalisés, dès lors que leur quotité de temps de travail, éventuellement cumulée, est au moins égale à 50%. En effet, l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ouvre la possibilité d'intégrer dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale les agents qui sont employés par une ou plusieurs collectivités ou établissements pendant une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires.

En outre, les services effectués pour satisfaire à la condition d'ancienneté requise pour les agents titulaires d'un engagement à durée déterminée devront avoir été accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement public. Cette exigence a pour objet de tenir compte du fait que chaque collectivité et établissement public local dispose de la personnalité morale de droit public, ainsi que de la liberté de déterminer, dans le cadre des lois qui en règlementent l'exercice, les conditions d'emploi des agents contractuels. Toutefois, en cas de reprise ou de transfert d'activité, les services publics accomplis dans le cadre d'un service public administratif au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil. Dans ces situations, le changement d'employeur public n'affecte pas substantiellement la continuité de la relation contractuelle. Dès lors, il ne saurait conduire à la perte pour les agents concernés de la possibilité de participer au dispositif de titularisation.

Enfin, les services accomplis par les agents non titulaires auprès de groupes d'élus ne seront pas pris en compte pour l'éligibilité au dispositif de titularisation des agents titulaires d'un contrat à durée déterminée. En effet, si les agents affectés auxdits groupes ont pu être recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée faute de support juridique dédié dans cette loi, le régime juridique qui leur est applicable est en réalité organisé par les articles L.

2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 5215-18 du code général des collectivités territoriales. Or, ce régime s'apparente à celui des collaborateurs de cabinet prévu à l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 qui dispose que « la nomination de non-fonctionnaires [aux emplois de collaborateur de cabinet] ne leur donne aucun droit à être titularisés dans la fonction publique ». Les services effectués en qualité de collaborateurs de groupe étant comparables à ceux effectués par les collaborateurs de cabinet, ils n'ont pas vocation à conférer de droits d'intégration dans la fonction publique.

S'agissant des modalités de recrutement, elles ont été, à l'exception des concours réservés, décentralisées au maximum afin de permettre une meilleure adéquation entre le nombre de postes ouverts et le nombre de recrutements effectifs et limiter le nombre potentiels de « reçus-collés ».

Ainsi, il est prévu l'intervention d'une commission d'évaluation professionnelle placée auprès de l'autorité territoriale, et présidée par elle, ayant une double compétence. D'une part, elle sera chargée de vérifier les conditions d'éligibilité des demandes et l'adéquation des missions exercées avec celles prévues dans le cadre d'emplois d'accueil. D'autre part, elle aura pour mission de procéder à l'audition des candidats sollicitant une titularisation dans un grade autre qu'un grade de catégorie C accessible sans concours, et de dresser la liste des candidats admis. Afin de garantir l'objectivité et le caractère professionnel du recrutement, le projet de loi propose de composer cette commission, outre son président, d'un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, ainsi que d'une personnalité qualifiée désignée par le centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement.

Par ailleurs, une place prépondérante est accordée au dialogue social local dans la détermination des modalités de mise en œuvre de l'accès à l'emploi titulaire au niveau de chaque collectivité ou établissement. En effet, le comité technique de chaque collectivité est chargé de discuter et de voter le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire proposé par l'autorité territoriale. Celui-ci détermine notamment les corps ou cadres d'emplois ouverts aux recrutements professionnalisés, et, pour ces derniers, le nombre de postes offerts à chacune des sessions ouvertes. Ce programme, approuvé par l'organe délibérant de la collectivité, doit être ainsi respecté à la fois par la commission lors de l'établissement de la liste des candidats admis, et par l'autorité territoriale, lors de la nomination des agents dans les corps ou cadres d'emplois.

Conformément aux stipulations du protocole du 31 mars 2011 précité, le présent article sera complété ultérieurement et après concertation avec les partenaires sociaux pour apporter une réponse spécifique à la situation des personnels contractuels dans les collectivités d'outre-mer.

Article 4

Le présent article a pour objet de garantir à certains agents de la fonction publique territoriale l'accès à un contrat à durée indéterminée dans des conditions similaires à celles prévues à l'article 2 pour la fonction publique d'Etat et à l'article 6 pour la fonction publique hospitalière.

Ainsi, se verront obligatoirement proposer un CDI, à la date de publication de la loi, les agents employés depuis 6 ans au moins au cours des huit dernières années auprès de la même collectivité ou du même établissement public, quelle que soit la quotité de travail de leur emploi ou de leur temps partiel. L'ancienneté exigée sera réduite à 3 ans pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi.

En outre, tous les agents qui rempliront ces conditions d'ancienneté seront éligibles, qu'ils aient été recrutés par l'administration sur une succession de CDD au titre de besoins occasionnels ou saisonniers, ou pour assurer des remplacements ou pourvoir un emploi temporairement vacant ou encore pour répondre à un besoin permanent d'une administration.

Toutefois, certaines conditions d'accès au contrat à durée indéterminée ont été adaptées aux spécificités de la fonction publique territoriale.

Ainsi, à l'instar de la règle prévue à l'article 3 pour l'accès au dispositif de titularisation, les services effectués pour satisfaire à la condition d'ancienneté requise pour l'accès à un contrat à durée indéterminée devront avoir été accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement public. Toutefois, comme pour l'article précédent, en cas de transfert d'activités, les services publics accomplis dans le cadre d'un service public administratif au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

De la même façon, les services accomplis par les agents non titulaires auprès de groupes d'élus ne seront pas pris en compte pour l'accès au contrat à durée indéterminée. En effet, ces collaborateurs sont attachés au fonctionnement des groupes d'élus auprès duquel ils sont engagés, et n'ont pas vocation à devenir titulaires d'un contrat à durée indéterminée de la collectivité. Les articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 5215-18 du code général des collectivités territoriales prévoient que ces emplois sont financés sur « un chapitre spécialement créé à cet effet », plafonné à 30% du montant des indemnités des élus. De plus, les services exercés par ces collaborateurs ne sont pas placés sous la responsabilité de l'autorité territoriale, comme pour les autres agents contractuels, mais sous celle de l'élu responsable du groupe d'élus auprès duquel ils sont placés.

Par ailleurs, l'article organise un dispositif spécifique d'accès au contrat à durée déterminée lorsque le représentant de l'Etat dans le département a déferé un contrat au tribunal administratif. Dans ce cas, le contrat ne peut être transformé en CDI du présent article qu'après l'intervention d'une décision définitive de justice confirmant sa légalité. Le contrat est alors réputé avoir été transformé en CDI à compter de la date de publication de la loi. Ce dispositif spécifique vise à éviter toute possibilité de validation par la loi de contrats dont la régularité est contestée par le préfet dans le cadre de sa mission, prévue par l'article 72 de la Constitution, de contrôle administratif et de respect des lois.

Enfin, il convient de noter que le présent article et l'article 4 sont – contrairement aux articles 14 à 17 - applicables aux administrations parisiennes. En effet, dans la mesure où – à la différence des articles 14 à 17 - ils ne modifient pas la loi du 26 janvier 1984 précitée, ils ne rentrent pas dans le champ de l'article 4 du décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux administrations. Celui-ci dispose en effet que la loi du 26 janvier 1984 est applicable aux personnels de ces administrations « dans sa rédaction en vigueur au 1^{er} juin 2001 ». L'utilisation de l'expression « corps et cadres d'emplois » marque l'application de ces articles 3 et 4 aux administrations parisiennes.

Articles 5 et 6

Ces deux articles organisent pour les agents relevant de la fonction publique hospitalière l'accès à l'emploi titulaire et au CDI de certains contrats à durée déterminée à la date de publication de la loi dans les mêmes conditions que celles prévues aux articles 1er et 2 pour la fonction publique d'Etat.

CHAPITRE 2 ENCADREMENT DES CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le chapitre 2 propose pour chacune des trois fonctions publiques de clarifier les dispositions des titres II, III et IV du statut général des fonctionnaires relatives aux cas de recours au contrat, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement.

Les dispositions des articles 7 à 11 du projet de loi visent à préciser pour la fonction publique d'Etat l'architecture du titre II du statut général des fonctionnaires dans ses dispositions relatives aux cas de recours aux agents contractuels (articles 3, 4 et 6), afin de consacrer un article à chaque motif de recrutement d'un agent contractuel.

Article 7

La suppression des deux derniers alinéas de l'article 3 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 permet de consacrer l'article 3 de cette loi au recrutement de contractuels sur des emplois permanents dont la spécificité justifie qu'ils ne soient pas soumis à la règle de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires (emplois à la discrétion du Gouvernement, assistants d'éducation, ouvriers d'Etat, etc.).

Les modalités de recours au contrat pour assurer le remplacement de fonctionnaires absents ou le pourvoi d'emplois temporairement vacants, actuellement fixées aux deux alinéas supprimés de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984, font l'objet d'un article désormais distinct et spécifique de la loi du 11 janvier 1984, l'article 6 quater créé par l'article 11 du présent projet de loi.

Article 8

Les quatre derniers alinéas de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 supprimés par cet article fixent la durée des contrats conclus pour pourvoir un emploi permanent à temps complet de l'Etat et de ses établissements publics administratifs ainsi que les conditions de leur renouvellement.

La durée des contrats conclus sur le fondement de l'article 4 ainsi que les modalités de leur renouvellement font désormais l'objet d'un article spécifique de la loi du 11 janvier 1984, l'article 6 bis, créé à l'article 11 du présent projet de loi.

Article 9

Les dispositions de l'article 9 procèdent également de ces mesures de clarification.

L'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifié par cet article fixe les conditions de recours à des agents contractuels pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet de l'Etat et de ses établissements publics ainsi que les conditions de durée de ces contrats : le deuxième alinéa prévoit la possibilité que ces contrats puissent être des contrats à durée indéterminée, comme c'est déjà le cas actuellement dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Les conditions de recours au contrat pour répondre à un besoin temporaire fixées par le deuxième alinéa de l'actuel article 6 de la loi du 11 janvier 1984 font l'objet d'un nouvel article spécifique l'article 6 quinquies, créé par l'article 11 du présent projet de loi.

Article 10

Cet article prévoit d'autoriser à titre expérimental les administrations et établissements publics de l'Etat à recruter directement en CDI les agents occupant des emplois permanents à temps complet qui ne peuvent être occupés par des fonctionnaires faute de corps de titulaires susceptibles d'exercer les fonctions correspondantes. Cette possibilité existe déjà dans la fonction publique hospitalière.

Cette expérimentation fait l'objet d'un rapport visant à apprécier notamment si la pratique d'un primo recrutement en CDI dans la fonction publique d'Etat permet de recruter plus facilement sur ces emplois qui ne peuvent, en raison des compétences spécialisées qu'ils requièrent, être pourvus dans les conditions de droit commun par les fonctionnaires.

Article 11

Comme précisé ci-dessus, l'article 11 du projet de loi insère cinq articles (articles 6 bis à 6 sexies) dans la loi du 11 janvier 1984 visant à spécifier article par article les motifs de recours au contrat ainsi que les conditions de durée et de renouvellement de chaque type de contrat.

L'article 6 bis fixe les conditions de durée et de renouvellement des contrats conclus par les administrations et établissements publics d'Etat pour répondre à des besoins permanents à temps complet et à temps incomplet, recrutés sur le fondement des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée par le présent projet de loi.

Si des contrats peuvent être directement conclus en CDI pour pourvoir des emplois permanents à temps incomplet et, à titre expérimental (cf. supra) à temps complet lorsque ceux-ci ne peuvent être occupés par des titulaires compte tenu des compétences qu'ils requièrent, en revanche, le principe d'un recrutement préalable en CDD est maintenu, lorsqu'il s'agit de pourvoir des fonctions permanentes qui pourraient relever de celles de corps de titulaires notamment lorsque le recours au contrat est justifié par le besoin du service. Dans ces conditions en effet, la réaffirmation du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires conduit à privilégier un recrutement en CDD.

La période maximale d'emploi en CDD au terme de laquelle le contrat conclu pour pourvoir un emploi permanent peut être reconduit en CDI est maintenue à 6 ans, de façon à encourager les agents contractuels à accéder, avant ce terme, à l'emploi titulaire par la voie des concours internes, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation de ces concours.

Désormais, la reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même niveau hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public de l'Etat.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès de ce même département ministériel ou établissement public au cours de la période des 6 ans ne fera plus perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation. Cette mesure permet de corriger les effets pervers en terme de mobilité de la loi du 26 juillet 2005 précitée dont les dispositions ont pu aboutir à encourager le maintien sur l'emploi occupé tant des CDD que des CDI.

Par ailleurs, les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois de même niveau auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires : concrètement un agent recruté initialement pour le remplacement d'un

fonctionnaire en congé de longue maladie pendant 3 ans puis employé sur un autre poste de travail, de même niveau, parce que les besoins du service le justifient, pendant une nouvelle période de 3 ans pourra faire valoir son premier contrat de travail pour bénéficier d'un CDI, si la relation de travail se poursuit au terme du deuxième contrat de travail.

Enfin, les interruptions de contrat inférieures à trois mois ne pourront plus être invoquées par l'administration pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

Le contrat sera réputé à durée indéterminée du fait de la loi dès lors que les conditions d'ancienneté exigée seront remplies.

L'article 11 introduit également un article 6 ter qui prévoit la possibilité pour une administration ou un établissement public de l'Etat de recruter en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique.

Ainsi, les dispositions combinées du II de l'article 6 bis et de l'article 6 ter sécurisent les parcours professionnels des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents de l'Etat : les premières permettent d'organiser une mobilité fonctionnelle des agents contractuels au sein de leur ministère ou de leur établissement public pendant la période initiale de six ans ; à l'issue de cette période au terme de laquelle l'agent bénéficiera d'un CDI, la mesure prévue à l'article 6 ter permet à l'agent d'organiser une mobilité géographique ou fonctionnelle dans l'ensemble de la fonction publique de l'Etat.

L'article 6 quater introduit par l'article 11 du présent projet de loi en remplacement des deux derniers alinéas de l'actuel article 3 de la loi du 11 janvier 1984 est consacré aux modalités de recours au contrat pour assurer le remplacement d'agents absents ou le pourvoi temporaire d'emplois vacants.

Ce motif de recours au contrat vaut désormais pour le remplacement de fonctionnaires absents mais aussi d'agents contractuels absents. Les motifs d'absence ont été complétés des congés annuels et des congés maladies de toute nature. Enfin, pour lever toute ambiguïté en la matière, il est précisé que le contrat conclu pour ce motif est un contrat à durée déterminée dont le renouvellement s'effectue dans la limite de l'absence de l'agent remplacé.

S'agissant du recours au contrat pour faire face temporairement à une vacance d'emploi, cette possibilité a été introduite par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels. Le présent projet de loi conditionne expressément un tel recrutement à la mise en œuvre en parallèle de la procédure de recrutement d'un titulaire.

En outre, la durée d'un an maximum du contrat ainsi conclu, prévue par la loi du 3 août 2009, peut parfois être insuffisante pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire jusqu'à son terme, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité. Aussi, il est proposé d'autoriser au terme de cette durée d'un an, à titre exceptionnel, le renouvellement du contrat dans la limite d'un an.

Toutefois, ce renouvellement sera conditionné par le caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire.

L'article 6 quinquies reprend les dispositions du deuxième alinéa de l'actuel article 6 de loi du 11 janvier 1984 supprimé qui fixe les cas de recours au contrat pour des besoins occasionnels ou saisonniers. Les notions « d'accroissement saisonnier d'activité » et d'« accroissement temporaire d'activité » remplacent les notions peu précises de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier ». Les durées des contrats conclus pour ces besoins seront fixées en cohérence avec les dispositions prévues pour les deux autres versants de la fonction publique, par le décret pris en application de l'article 7 de la loi du 11 janvier 1984, comme c'est le cas actuellement.

Enfin, l'article 6 sexies vise à garantir la continuité des contrats des agents à l'occasion d'un transfert d'autorité ou de compétences entre deux ministères, sur le modèle des dispositions législatives existantes organisant le transfert d'activités entre personnes morales distinctes.

Article 12

Cet article est un article de toilettage compte tenu de la nouvelle numérotation susmentionnée des dispositions de la loi du 11 janvier 1984, permettant de préciser quelles sont celles des dispositions de la loi qui seront précisées par le décret relatif aux agents contractuels de l'Etat.

Article 13

Cet article supprime la possibilité pour l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) de recourir au contrat d'activités, créé par l'article 9 de la loi du 17 février 2009 pour l'accélération des programmes de construction et d'investissement publics et privés.

Les dispositions des articles 14 à 17 visent à clarifier les conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels de la fonction publique territoriale prévues par le titre III du statut général des fonctionnaires.

Article 14

L'article 14 du projet de loi propose de réorganiser l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, afin de clarifier l'architecture des cas de recours aux agents contractuels du titre III du statut général. A cet effet, ceux-ci sont classés en trois articles (3, 3-1 et 3-2). En outre, l'article 14 introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un article 3-3 comportant des dispositions nouvelles destinées à sécuriser le parcours des agents contractuels.

Le nouvel article 3 de la loi du 26 janvier du 1984 regroupe dorénavant les cas où la collectivité est autorisée à recruter des agents contractuels pour répondre à des besoins temporaires sur emplois temporaires. Ce regroupement permet de préciser dans la loi que les agents engagés pour répondre à un « accroissement saisonnier d'activité » ou à un « accroissement temporaire d'activité » ou encore pour être affecté auprès d'un groupe d'élus n'occupent pas un emploi permanent de la fonction publique territoriale. Ces cas de recours ne constituent donc pas stricto sensu une dérogation au principe énoncé par l'article 3 du titre Ier du statut général selon lequel « les emplois permanents sont pourvus par des fonctionnaires ».

L'article 3 nouveau procède en outre à une mise en cohérence des dispositions du titre III avec celles deux autres versants de la fonction publique. Les notions « d'accroissement saisonnier d'activité » et « d'accroissement temporaire d'activité » se substituent aux notions de « besoin saisonnier » et de « besoin occasionnel » qui figurent au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi du

26 janvier 1984, dans la version antérieure au présent projet de loi. De même, les durées maximales prévues pour les recrutements effectués sur ces derniers fondements seront alignées dans les trois versants de la fonction publique. En raison du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, ces durées sont fixées par la loi pour ce qui concerne la fonction publique territoriale.

L'article 3-1 rassemble les cas de recours autorisant la collectivité à recruter des agents contractuels sur des emplois permanents pour répondre à des besoins temporaires, c'est-à-dire ceux qui portent atteinte de manière temporaire au principe ci-dessus évoqué de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983. Constituent cette catégorie : le recours au contrat pour assurer le remplacement d'agents absents et celui effectué pour pouvoir temporairement à des emplois vacants.

A l'instar de ce que le projet de loi prévoit pour les autres versants de la fonction publique, le cas de recours au contrat en cas d'absence d'un agent vaut désormais pour les contractuels absents - et plus seulement pour le remplacement de fonctionnaires absents. Les motifs d'absence sont en outre complétés des congés annuels et de maladie de toute nature. Enfin, il est précisé que les contrats pris sur ces fondements sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de l'absence de l'agent remplacé.

S'agissant du recours au contrat pour faire face temporairement à une vacance d'emploi, le projet de loi indique désormais expressément qu'il ne peut être effectué que sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté et, notamment, qu'aucun lauréat inscrit sur les listes d'aptitude ne s'est avéré susceptible de pourvoir l'emploi considéré. Par ailleurs, considérant que la durée d'un an maximum prévue jusqu'à présent pour ce type de recrutement peut être insuffisante pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire jusqu'à son terme, il est proposé d'autoriser au terme de cette durée d'une année, à titre exceptionnel, le renouvellement du contrat dans la limite d'un an. Ce renouvellement sera conditionné au caractère à nouveau infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire.

L'article 3-2 regroupe les cas dans lesquels la collectivité est autorisée à recruter des agents contractuels pour répondre à des besoins permanents. Prévus aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, ces cas sont désormais énumérés sous forme de liste numérotés par le présent projet de loi, afin d'améliorer leur lisibilité.

Afin d'améliorer la sécurité juridique et la compréhension du droit, le troisième alinéa du nouvel article 3-2 précise que le recrutement de contractuel de catégorie A sur le fondement des « besoins du services » ou « lorsque la nature des fonctions le justifient » ne peuvent être réalisés que sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi du 26 janvier 1984. Cette précision vise non seulement à réaffirmer le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Elle permet surtout de donner sa pleine portée à la jurisprudence du Conseil d'Etat qui a reconnu, d'une part, que ces cas de recours « n'autorisent pas les organes délibérant à créer des emplois permanents exclusivement réservés à des agents contractuels » (CE, 12 juin 1996, requêtes n°167514, 167528, 168350 et 168351) et, d'autre part, que le recrutement d'agents non titulaires pour des besoins permanents est soumis aux procédures de publicité et de mise en concurrence dans les conditions de droit commun prévues la loi du 26 janvier 1984 (CE 14 mars 1997, requête n°143800).

L'article 3-3 nouveau introduit dans la loi du 26 janvier 1983 plusieurs dispositions destinées à sécuriser le parcours professionnel des agents contractuels au sein des collectivités et établissements publics locaux.

Le I de l'article 3-3 vise à garantir l'accès à la fonction publique territoriale aux lauréats des concours qui occupent, en qualité de contractuel, un emploi permanent qui n'a pas pu être pourvu par un fonctionnaire. Il prévoit en ce sens une obligation pour les employeurs territoriaux de recruter en qualité de fonctionnaires stagiaires les agents contractuels engagés sur le fondement de la vacance d'emploi ou pour répondre à besoin permanent lorsque ceux-ci sont inscrits sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les membres sont susceptibles de pourvoir l'emploi occupé par cet agent. Cette disposition permet de réaffirmer le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, en évitant que ces emplois soient durablement occupés par des agents contractuels qui ont vocation à devenir fonctionnaire par leur réussite au concours.

Le II de l'article 3-3 vise quant à lui à faciliter l'accès au contrat à durée indéterminée des agents recrutés sur des emplois permanents pour répondre à des besoins permanents (c'est-à-dire sur le fondement du nouvel article 3-2). Ainsi, dès lors que l'agent justifiera de six années de services publics sur des fonctions de même niveau hiérarchique auprès du même employeur, tout contrat nouveau ou renouvelé ne pourra l'être que pour une durée indéterminée. Un tel contrat pourra être conclu, d'un commun accord entre l'agent contractuel et la collectivité ou l'établissement public d'emploi, avant même le terme du contrat à durée déterminée en cours. Les interruptions de contrat inférieures à trois mois ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises. Toutefois, il convient de noter que les services effectués auprès de collaborateurs de groupe d'élus ou sur d'autres fondements juridiques que les articles 3, 3-1 et 3-2 ne seront pas pris en compte dans le décompte de cette ancienneté.

Enfin, le III de l'article 3-3 introduit la possibilité pour une collectivité ou un établissement public de recruter en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique que précédemment. Cette disposition est de nature à favoriser la mobilité de ces agents et de favoriser le développement pour ces agents de parcours sécurisés dans la fonction publique.

Article 15

L'article 15 du projet de loi a pour objet de favoriser le dialogue social sur les conditions d'emploi de contractuel des collectivités. Il prévoit, à cet effet, que le rapport annuel présenté au moins tous les deux ans au comité technique sur l'état de la collectivité, devra faire le bilan des conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. L'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux compétences des comités techniques est modifié en ce sens.

Des dispositions similaires seront adoptées par voie réglementaire pour les deux autres versants de la fonction publique. En effet, si le principe de libre administration nécessite que la définition des compétences des comités technique soit déterminée par la loi pour la fonction publique territoriale, une modification réglementaire suffit pour les deux autres versants.

Article 16

L'article 16 du projet de loi a pour objet d'actualiser l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 dont les références aux « quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 3 » sont rendues caduques par l'article 14 de la présente loi.

Il vise également à traduire la jurisprudence ci-dessus évoquée du Conseil d'Etat selon laquelle les organes délibérants ne sont pas autorisés « à créer des emplois permanents exclusivement réservés

à des agents contractuels » (CE, 12 juin 1996, requêtes n°167514, 167528, 168350 et 168351), y compris quand il s'agit de répondre à un besoin permanent. La rédaction proposée précise à cet effet que la délibération créant l'emploi doit prévoir si celui-ci peut être pourvu par un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-2 – c'est-à-dire pour répondre à un besoin permanent.

Article 17

Cet article vise à modifier l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, afin d'exclure les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade du champ de la publicité obligatoire pesant sur les centres de gestion. En effet, comme l'ont confirmé les propositions émanant des collectivités locales dans le cadre de la mission parlementaire relative au stock des normes, menée par le sénateur DOLIGE, la publicité n'a aucune utilité lorsque l'emploi est déjà ciblé pour être pourvu par un fonctionnaire déterminé inscrit sur le tableau d'avancement.

Cet article vise, par ailleurs, à favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emplois dans la fonction publique territoriale, et limiter ainsi le phénomène des « reçus collés », en assurant une meilleure lisibilité des emplois vacants soumis à publicité, (précision du motif de la vacance, et description du poste à pourvoir), et en affichant, parmi les différents modes de recrutement statutaire, la priorité donnée à la nomination des candidats inscrits sur les listes d'aptitude des concours.

Articles 18 et 19

Ces deux articles ont pour objet de modifier les articles 9 et 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 afin de préciser les cas de recours à des agents non titulaires ainsi que les conditions de leur emploi, l'article 9 concernant le recrutement répondant à des besoins permanents et l'article 9-1 les recrutements sur des emplois temporairement vacants, quelle qu'en soit la cause.

TITRE II^{EME} – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Article 20

Cet article prévoit la communication au Conseil commun de la fonction publique d'un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 21

L'article L. 323-8-6-1 du code du travail qui crée le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) prévoit que son comité national établit un rapport annuel qui est soumis aux conseils supérieur de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, ainsi qu'au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Le FIPHFP étant commun aux trois versants de la fonction publique, il est proposé que le rapport annuel du fonds soit également soumis au Conseil commun de la fonction publique.

TITRE IIIEME - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE 1^{ER} DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT ET A LA MOBILITE

Article 22

Cet article clarifie et élargit les conditions d'application de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 modifié par la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

D'une part, dans son premier alinéa, il supprime la référence à la « nature » des missions des corps et cadres d'emploi, de manière à lever tout obstacle pour exercer un détachement entre corps et cadres d'emplois relevant de filières métiers différentes. Les missions des corps et cadres d'emplois d'origine et d'accueil devront être de même niveau hiérarchique et non plus seulement de même nature. En outre, cet alinéa fait explicitement référence aux conditions de recrutement et missions telles qu'elles sont prévues par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois, ce qui écarte de manière expresse la prise en compte des fonctions effectivement exercées, à titre individuel, par les agents. Enfin, la possibilité de mobilités plus larges entre corps et cadres d'emplois prévue par certains statuts particuliers est préservée, ce qui permet de ne pas remettre en cause le droit actuel.

Le second alinéa prévoit, de façon limitative, la possibilité de détacher des agents dans des corps de niveau différents lorsqu'un recrutement par concours est prévu dans un grade d'avancement. Cette mesure permet de faciliter les mobilités pour les corps prévoyant un recrutement au niveau de plusieurs de leurs grades tels que le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ou les corps de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire (NES) ou encore certains corps de catégorie C.

Article 23

Cet article a pour objet, dans le même esprit que l'article 22, de favoriser les détachements – intégrations entre corps et cadres d'emploi civils et corps militaires, en supprimant la condition de nature de missions équivalentes et en renvoyant à la description des missions prévues par les statuts particuliers des corps et cadres d'emploi.

Le deuxième alinéa de l'article ouvre expressément les corps militaires à l'accueil en détachement et à l'intégration des fonctionnaires de la Direction générale de sécurité extérieure (DGSE). Cette disposition est nécessaire dès lors que ces agents ne sont pas régis par le titre premier du statut général de la fonction publique.

Article 24

Cette disposition étend aux personnels de la Direction générale de sécurité extérieure (DGSE) le bénéfice des droits à détachement et à intégration prévus à l'article 13 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, les fonctionnaires appartenant aux corps de cette direction pourront être détachés et intégrés dans les corps et cadres d'emplois de la fonction publique dans les mêmes conditions que les autres fonctionnaires de l'Etat.

Article 25

Cet article s'inscrit dans le contexte de suppression des obstacles statutaires à la mobilité, notamment interministérielle et inter-fonctions publiques.

Certains statuts particuliers réservent l'application des règles relatives à la promotion interne aux seuls membres du corps. Or, les agents détachés, qui ne sont pas considérés comme membres du corps ou cadre d'emplois d'accueil, ne peuvent alors bénéficier des règles de promotion interne applicables à ce dernier.

Le nouvel alinéa de l'article 14 permet d'éviter une inégalité de traitement qui constitue un frein à la mobilité en alignant les droits et obligations des agents détachés sur ceux des membres du corps ou cadre d'emploi d'accueil.

Article 26

Cet article étend aux fonctionnaires de la DGSE le bénéfice des dispositions de l'article 64 bis de la loi du 11 janvier 1984 précitée, introduites par la loi du 3 août 2009 précitée pour accompagner les mobilités de fonctionnaires de l'Etat à l'occasion d'opérations de restructuration. Ces fonctionnaires verront ainsi leur plafond indemnitaire garanti et pourront le cas échéant bénéficier d'une indemnité d'accompagnement à la mobilité, en cas de mobilité à l'initiative de l'administration, vers une autre administration de l'Etat ou vers les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Article 27

Cet article modifie la date d'entrée en vigueur de l'expérimentation de la nomination des fonctionnaires à temps non complet prévue par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. En application de l'article 14 de cette loi, une telle expérimentation, prévue pour cinq ans, devait débiter à la date de publication de cette loi soit le 7 août 2009 et s'achever en août 2014.

Or, sa mise en œuvre nécessite la publication de décrets d'application qui, compte tenu de leur complexité et de leur impact pour les trois versants de la fonction publique requièrent une concertation approfondie et devraient en conséquence n'être publiés qu'au second semestre 2011. A droit constant, ceci ne permettrait qu'une expérimentation de 3 ans au lieu des 5 initialement prévues par la loi.

C'est pourquoi, afin de mener une expérimentation efficace, l'article II-5 prévoit sa mise en place, pour 5 ans, non plus à compter de la publication de la loi mais à compter de la publication du décret d'application.

Article 28

Cet article permet d'élargir pour chaque fonction publique le champ des mises à disposition de fonctionnaires susceptibles d'être prononcés au profit d'un Etat étranger, en prévoyant expressément le cas des Etats fédéraux tels que l'Allemagne ou la Belgique où les Etats fédérés jouent un rôle important et assurent souvent des missions confiées en France à l'Etat.

Article 29

Cet article vise à préciser, pour chaque fonction publique, que les fonctionnaires mis à disposition sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de l'organisme où ils servent. Toutefois, il est nécessaire de préciser pour les fonctionnaires qui seraient mis à disposition d'organismes soumis au droit du travail que les dispositions des articles L. 1243-, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1234-9 du code du travail relatifs à la suspension, à la rupture anticipée du contrat du travail à durée déterminée ainsi qu'au versement de l'indemnité de licenciement versée aux agents recrutés par contrats à durée indéterminée, ne sont pas applicables, comme pour les agents détachés auprès de ces mêmes organismes.

Article 30

Cet article vise à prendre en compte la nouvelle numérotation du code du travail et à clarifier les modalités d'application de la règle du plus favorable en matière de reconnaissance mutuelle des promotions obtenues en position de détachement.

Dans un premier temps, le premier alinéa de l'article opère un toilettage relatif à la nouvelle codification du code du travail, opérée par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 et les décrets n° 2008-243 et 2008-244 du 7 mars 2008, et entrée en vigueur au 1^{er} mai 2008, en mettant à jour la numérotation des articles.

En outre, l'article tend à l'application pleine et entière de la règle du plus favorable consacrée par la loi du 3 août 2009 précitée à l'article 45 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et à l'article 57 de la loi du 9 janvier 1986, en permettant aux fonctionnaires de l'Etat et aux fonctionnaires hospitaliers détachés dans la fonction publique territoriale de pouvoir faire valoir l'avancement de grade auquel ils peuvent prétendre à la suite de la réussite à un concours interne ou à un examen professionnel dans la fonction publique territoriale, lors de leur réintégration dans leur administration ou établissement public d'origine.

Article 31

Cet article permet une harmonisation des dispositions concernant le détachement et l'intégration directe, en tenant compte de la nouvelle rédaction de l'article 13 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 lequel ne fait plus référence à la « nature » des missions pour apprécier la comparabilité des corps et cadres d'emploi et précise que le niveau des missions doit être appréciée au regard des dispositions prévues par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois.

Article 32

Cet article modifie les règles relatives aux listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale.

Parmi les cas de suspension du décompte du délai de validité de la liste d'aptitude établie à l'issue d'un concours, figure le congé de longue durée, prévu au premier alinéa du 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire celui attribué exclusivement aux fonctionnaires territoriaux.

La rédaction actuelle ne permet donc pas aux fonctionnaires issus des deux autres fonctions publiques, qui sont inscrits sur ces listes à l'issue d'un concours d'accès à la fonction publique territoriale, de bénéficier de la suspension du décompte de la période de trois ans lorsqu'ils sont placés dans cette même position.

Cette différence de traitement ne se justifiant pas, il est proposé d'ouvrir explicitement ce cas de suspension aux fonctionnaires des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, en se référant explicitement aux lois qui les régissent.

Article 33

Par rapport aux dispositions actuellement en vigueur dans le code des juridictions financières, cette rédaction ouvre la possibilité d'accueillir en détachement dans le corps des magistrats de chambre régionale des comptes des militaires et des professeurs titulaires des universités. La rédaction proposée s'inspire de celle de l'article L. 233-5 du code de justice administrative.

Aujourd'hui, faute d'un cadre statutaire adapté, les juridictions financières sont privées de compétences et de profils pourtant utiles et recherchés (ex. commissaires des armées, qui ont pour certains une formation et une expérience professionnelle très pointues en audit financier et de gestion), et cela alors même qu'il existe un vivier significatif de candidats au détachement dans le corps des magistrats de chambre régionale des comptes.

Une ouverture vers les universitaires et les militaires est de surcroît cohérente avec les dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, qui vise notamment à faciliter et à développer les échanges entre fonctions publiques.

Article 34

Cet article a pour objet de réduire de cinq ans à trois ans la durée des incompatibilités applicables aux magistrats des chambres régionales des comptes, dans le ressort de la chambre régionale des comptes qu'ils quittent ou souhaitent rejoindre (articles L. 222-4 et L. 222-7 du code des juridictions financières).

Le régime actuel d'incompatibilités pour les magistrats de chambre régionale des comptes est, pour ce qui concerne cette durée de cinq ans, spécifique à ce corps, et source de difficultés. Pour les fonctionnaires des autres administrations et les magistrats administratifs, les textes prévoient un délai de trois ans.

En outre, la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 a réduit de cinq à trois ans le délai pendant lequel un fonctionnaire ayant cessé notamment des fonctions de contrôle ou de surveillance, ne peut exercer une activité ou prendre directement ou indirectement des participations dans une entreprise privée visée par son activité dans la fonction publique (article 432-13 du code pénal). Un délai de cinq ans est apparu excessif, notamment au vu des dispositions en vigueur dans les autres pays de l'OCDE, qui fixent généralement un délai d'un ou deux ans. En conséquence, l'alignement du délai prévu aux articles L. 222-4 et L. 222-7 du code des juridictions financières sur le délai désormais prévu à l'article 432-13 du code pénal paraît opportun.

Enfin, cette durée de cinq ans occasionne des difficultés de gestion, en raison de la difficulté fréquemment rencontrée pour procurer aux magistrats de chambre régionale des comptes des fonctions équivalentes.

Article 35

Cet article vise à remédier aux difficultés démographiques du corps des magistrats de chambres régionales et territoriales des comptes.

Une disposition similaire figurait jusqu'au 31 décembre 2010 dans l'article 31 de la loi n°2001-1248 du 21 décembre 2001 relative aux chambres régionales des comptes et à la Cour des comptes et cette disposition avait été modifiée (pour prolonger sa durée à la fin 2010) par l'article 125 de la loi de finances pour 2005.

En effet, les seuls dispositifs actuels de recrutement de conseillers chambres régionales et territoriales des comptes (ENA et tour extérieur) sont insuffisants pour simplement équilibrer les départements, essentiellement liés à des mises à la retraite.

En conséquence, le présent article a pour objet de diversifier les modes de recrutement de magistrats de chambre régionale des comptes, en instaurant, comme cela avait été fait en 2001 un concours inspiré de celui prévu pour le recrutement complémentaire de conseillers des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (cf. article L. 233-6 du code de justice administrative).

Ce nouveau mode de recrutement complémentaire, opérationnel jusqu'en 2018, permettra de compenser l'érosion démographique du corps, en maintenant ses effectifs à un niveau globalement constant, mais également de permettre un relatif repyramidage.

CHAPITRE 2^{EME} DISPOSITIONS RELATIVES AU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

Article 36

Lors de la recodification du droit du travail en 2007, les dispositions relatives au champ d'application des règles applicables aux syndicats professionnels ont été modifiées. La rédaction qui en résulte peut prêter à confusion, dès lors qu'elle ne vise plus expressément que des « employeurs privés » et non directement les syndicats professionnels.

C'est pourquoi, cet article a pour objet d'ôter toute ambiguïté sur l'application des dispositions relatives au statut juridique des syndicats professionnels aux organisations syndicales de la fonction publique.

Toutefois, certaines adaptations, comme aujourd'hui, pourront être prévues par décret en Conseil d'Etat pour tenir compte des spécificités de ces organisations syndicales.

Article 37

L'existence de trois collèges (un par catégorie A, B et C) dans les comités techniques d'établissement (CTE) de la fonction publique hospitalière (FPH), à la différence des comités techniques en place dans les fonctions publiques de l'Etat et de la territoriale, a pour conséquence d'augmenter de façon sensible les quotients électoraux dès lors que le Gouvernement a souhaité promouvoir la convergence inter fonction publique du nombre de

sièges à pourvoir au sein de ces instances représentatives, ce qui implique notamment une diminution de leur nombre. Ainsi, dans la fonction publique hospitalière, le nombre de sièges à pourvoir vient d'être porté à un maximum de 15 au lieu de 20 jusqu'alors proposés.

Afin de conduire de façon progressive cette réforme, le Gouvernement a accepté, qu'à titre transitoire et de façon dérogatoire en 2011 et jusqu'en 2014, les établissements de plus de 5.000 agents puissent bénéficier de 18 sièges au CTE au lieu de 15, dans l'attente de la suppression des collègues.

CHAPITRE III^{EME} DISPOSITIONS DIVERSES

Article 38

Cet article a pour objet d'habiliter le Gouvernement à adopter par voie d'ordonnance la partie législative du nouveau code des pensions civiles et militaires.

A droit constant, il s'agit de regrouper au sein d'un même code les règles relatives à la retraite des fonctionnaires relevant des trois fonctions publiques, ainsi que celles applicables aux militaires.

Par ailleurs, les règles de retraite du nouveau code des pensions civiles et militaires de retraite seront applicables aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat sous réserve des adaptations nécessaires et dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

La recodification permettra d'améliorer l'intelligibilité d'un code aux dispositions souvent anciennes, afin de rendre le plus aisé possible l'accès aux règles de droit.

Article 39

L'article a pour objet d'étendre aux agents non titulaires les possibilités, ouvertes aux fonctionnaires, d'une part de voir leur limite d'âge reculée d'une à trois années selon leurs charges de familles, et d'autre part de prolonger leur activité au-delà de cette limite d'âge reculée, en cas de carrière incomplète et dans la limite de dix trimestres. Il est cependant précisé que ces reculs et prolongation s'exercent sans préjudice des modes de cessation ou de non-renouvellement du contrat.

Cet article a également pour finalité de clarifier le champ d'application de la limite d'âge, qui a déjà été relevée progressivement de 65 à 67 ans dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, des agents contractuels employés par l'Etat, les collectivités territoriales, leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière. Les missions de prestation de service et des missions très ponctuelles, précisées par décret en Conseil d'Etat, pourront être exercées après ces âges.

Article 40

Cet article vise à prendre en compte le remboursement des frais médicaux pour les anciens fonctionnaires territoriaux victimes de maladies professionnelles et accidents de service.

Les fonctionnaires territoriaux victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident pendant leur période d'activité ont droit, en vertu de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, au remboursement des frais médicaux qui en sont la conséquence directe. Cette disposition a pour but de prolonger ce droit même après la mise à la retraite des fonctionnaires conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat n°73337 du 4 décembre 1987.

Ce droit est en effet déjà reconnu, même après consolidation de leur état, pour les salariés du secteur privé (arrêts de la cour de cassation, chambre sociale, n° 96-1025 et 96-16328 du 14 mai 1998, circulaire DSS du 31 mars 2000, info Cramif), les fonctionnaires hospitaliers (arrêt du conseil d'Etat n°73337 du 4 décembre 1987) et ceux de l'Etat (circulaire de la DGAGP du 30 janvier 1989). Il importe donc de le prévoir pour les anciens fonctionnaires territoriaux, en vertu de la loi conformément à l'article 72 de la Constitution.

Comme dans les autres fonctions publiques, ce remboursement incombe à l'employeur, le fonctionnaire en retraite ne pouvant au demeurant obtenir aucun remboursement pour une maladie professionnelle auprès de la sécurité sociale, à laquelle il n'est pas affilié pour ce risque.

Le II de l'article est un ajustement rédactionnel qui harmonise la rédaction avec celle de l'article 13 du décret 86-442 du 14 mars 1986 qui rend compétent les commissions de réforme pour apprécier l'imputabilité au service d'une maladie.