

AGENTS NON TITULAIRES et LA LOI DE RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

REFERENCES

- [Loi n°83-634](#) du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Journal officiel du 14 juillet 1983)
- [Loi n°84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (Journal officiel du 27 janvier 1984)
- [Loi n°2012-347](#) du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (Journal officiel du 13 mars 2012)

DISPONIBLE SUR LE SITE www.cdg87.fr

Sauf dérogation prévue par la loi, les emplois civils sont occupés par des fonctionnaires (article 3 de la loi du 13 juillet 1983). Force est de constater qu'au fil des années, le recours aux agents non titulaires s'est accru, au fur et à mesure des nombreuses modifications de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Pierre angulaire du recrutement des agents non titulaires dans la fonction publique territoriale, l'article 3 vient de faire l'objet d'une réécriture par la loi du 12 mars 2012. Désormais, les recrutements des agents non titulaires ont pour fondement les articles 3 à 3-5.

L'apport de la loi du 12 mars 2012 ne se limite pas cependant à une réécriture d'articles et à un encadrement des cas de recours aux agents non titulaires. Cette loi vise également à lutter contre la précarité des agents non titulaires, d'une part en leur ouvrant l'accès à l'emploi titulaire au travers d'un dispositif dérogatoire au principe de recrutement par voie de concours, d'autre part en sécurisant leur situation professionnelle avec une garantie d'accès à un contrat à durée indéterminée et une amélioration de leurs conditions d'emploi. Seul le volet relatif à la sécurisation de la situation professionnelle sera abordé dans la présente note, les dispositions relatives à l'accès à l'emploi titulaire étant subordonnées à la parution de décrets pris en Conseil d'Etat.

A noter

Plusieurs dispositions, mis à part l'article 3 précité, autorisent le recours à des agents non titulaires.

Il en est ainsi :

- *du recrutement des travailleurs handicapés (article 38 de la loi du 26 janvier 1984),*
- *du recrutement sur certains emplois fonctionnels de direction (article 47 de la loi du 26 janvier 1984),*
- *du recrutement des collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984).*

Pour les agents relevant du droit du travail, les collectivités territoriales peuvent recruter des apprentis, des contrats uniques d'insertion (CUI)...

Ces différentes dispositions ne sont pas impactées par la loi du 12 mars 2012.

I – LES CAS DE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS

Rappel

L'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 énonce que "Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils (...) sont occupés par des fonctionnaires". Pour la fonction publique territoriale et depuis les modifications apportées par la loi du 12 mars 2012, cette dérogation est notamment organisée par les articles 3 à 3-5 de la loi du 26 janvier 1984.

A – Recrutement sur les emplois non permanents : les cas liés à l'accroissement d'activité – article 3

Cet accroissement peut être de 2 ordres :

- l'accroissement temporaire d'activité,
- l'accroissement saisonnier d'activité.

a – L'accroissement temporaire d'activité – article 3.1°

Les collectivités et les établissements publics en relevant, peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité.

L'engagement prend la forme d'un contrat à durée déterminée, d'une durée maximale de 12 mois, compte tenu le cas échéant, de son renouvellement, pendant une même période de 18 mois.

A noter

Ce dispositif recouvre l'ancienne notion de besoins occasionnels. La durée d'engagement limitée auparavant à 3 mois avec une possibilité de renouvellement d'une même durée, est portée à 12 mois.

b – L'accroissement saisonnier d'activité – article 3.2°

Les collectivités et les établissements publics en relevant, peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité.

L'engagement prend la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 6 mois, compte tenu le cas échéant de son renouvellement, pendant une même période de 12 mois consécutifs.

B – Recrutement sur des emplois permanents

a – Le remplacement temporaire des fonctionnaires ou d'agents contractuels – article 3-1

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels :

- exerçant leurs fonctions à temps partiel,
- indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, d'un congé de grave maladie, d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, d'un congé pour l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles de sécurité civile ou sanitaire, de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables, s'agissant des agents contractuels (par exemple : congé pour formation, congé de représentation, congé sans rémunération pour convenances personnelles...).

L'engagement prend la forme d'un contrat à durée déterminée. Ce contrat peut être renouvelé. La durée du contrat est limitée à la durée d'absence de l'agent à remplacer, et peut prendre effet avant son départ.

A noter

Alors que précédemment le seul remplacement de fonctionnaires était mentionné, désormais l'article 3-1 ouvre la possibilité de pallier à l'absence ou l'indisponibilité physique des agents contractuels.

b – Recrutement de contractuels dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire – article 3-2

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Ce dispositif vise à assurer les besoins de continuité du service.

L'engagement prend la forme d'un contrat à durée déterminée qui ne peut excéder 1 an, et qui ne peut être conclu qu'après communication au CDG ou au CNFPT de la création ou vacance d'emploi.

Si au terme de la première année, la procédure de recrutement n'a pas abouti, le contrat peut être prolongé dans la limite d'1 an.

c – Autres cas de recours – article 3-3

Les collectivités et les établissements publics en relevant, peuvent recruter des contractuels :

- lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- pour pourvoir des emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient. Ce recrutement implique qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté,
- dans les communes de moins de 1000 habitants, pour pourvoir les emplois de secrétaire de mairie et dans les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil pour pourvoir les emplois de secrétaire,
- dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, pour pourvoir des emplois à temps non complet d'une quotité de travail inférieure à 50%,
- dans les communes de moins de 2000 habitants et les groupements de communes de moins de 10000 habitants, pour pourvoir des emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Pour l'ensemble des cas visés à l'article 3-3, l'engagement prend la forme d'un contrat à durée déterminée. Ce contrat est d'une durée maximale de 3 ans. Il peut être renouvelé par reconduction expresse. La durée totale du contrat initial et des renouvellements ne peut dépasser 6 années.

A l'issue des 6 ans, si le contrat est reconduit, il est conclu par reconduction expresse pour une durée indéterminée.

II – LA SECURISATION DU PARCOURS DES AGENTS CONTRACTUELS

Plusieurs mesures votées dans la loi du 12 mars 2012 visent à sécuriser le parcours professionnel des agents contractuels.

A – Transformation du CDD en CDI – article 21 de la loi du 12 mars 2012

Si l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la transformation d'un CDD en CDI, lorsque les contrats sont reconduits au-delà de 6 ans, 2 autres possibilités sont ouvertes :

a – Obligation de la transformation du CDD en CDI

- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics en relevant, ont l'obligation de proposer à leurs agents contractuels en fonction ou en congé prévu par le décret n°88-145 du 15 février 1988, au 13 mars 2012, la transformation de leur CDD en CDI.
- Bénéficiaire obligatoirement de ce dispositif, les agents contractuels :
 - recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la loi du 12 mars 2012 (recrutement pour faire face à l'absence, l'indisponibilité d'un fonctionnaire, à la vacance d'un emploi, à un besoin saisonnier ou occasionnel, ou pour pourvoir certains emplois permanents...). En conséquence, sont visées toutes les modalités de recrutement qui étaient prévues par l'ancien article 3,
 - justifiant d'au moins 6 années de services publics effectifs, exercés à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement public, sur une durée de référence comprise entre le 13 mars 2004 et le 12 mars 2012 :
 - sont exclus les services effectifs auprès de groupes d'élus ou accomplis en qualité de collaborateur de cabinet et les services accomplis sur les emplois fonctionnels,
 - sont comptabilisés au titre des services publics effectifs, les services accomplis au titre de la mission de remplacement des centres de gestion, s'ils ont été effectués auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant recruté par contrat,
 - pour les agents âgés de 55 ans au 13 mars 2012, la durée de services publics effectifs requise est ramenée à 3 années sur une durée de référence comprise entre le 13 mars 2008 et le 12 mars 2012.

A noter

En cas de transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public en relevant, les services publics effectifs accomplis antérieurement au transfert au sein du service public d'origine, sont assimilés à des services accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement d'accueil.

Remarque – article 22 de la loi du 12 mars 2012

Pour les agents recrutés sur le fondement de l'article 3 alinéas 1 et 2 (rédaction antérieure au 12 mars 2012), le contrat à durée indéterminée proposé peut prévoir une modification des fonctions, à la condition qu'elles soient du même niveau de responsabilité. L'agent peut refuser cette modification de fonctions. Dans ce cas, il reste régi par les stipulations du contrat en cours au 13 mars 2012.

A noter

Lorsqu'un contrat a été déféré au Tribunal administratif par le Préfet, la transformation en CDI ne pourra intervenir qu'après l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive confirmant sa légalité. Dans ce cas, l'autorité territoriale devra réitérer sa proposition de transformation du CDD en CDI.

Ce dispositif doit obligatoirement être proposé aux agents contractuels remplissant les conditions. Ainsi, quelle que soit la date à laquelle la transformation de son CDD en CDI est proposée, elle prend effet au 13 mars 2012.

b – Elargissement des conditions d'accès à un CDI

- En application de l'article 3-4 II, tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent justifiant d'au moins 6 ans de services publics effectifs sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Sont comptabilisés au titre des services publics effectifs, les services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3, ainsi que les services effectués dans le cadre du service de remplacement d'un centre de gestion, s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou l'établissement recruteur (sont également retenus les services accomplis sur le fondement de l'article 3 dans sa rédaction antérieure).

- Pour l'appréciation de la durée des services, les services accomplis à temps partiel et à temps non complet sont comptabilisés comme des services à temps complet. De même, les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte si la durée d'interruption entre 2 contrats n'excède pas 4 mois.

A noter

Lorsque la condition d'ancienneté est remplie avant l'échéance du contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord, un nouveau contrat qui sera à durée indéterminée.

Ce dispositif est applicable aux contrats en cours au 13 mars 2012, conclus sur le fondement des 4^e et 6^e alinéas de l'article 3 dans sa rédaction antérieure.

B – Accès au statut de fonctionnaire stagiaire

Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 et 3-3, est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est nommé au plus tard au terme de son contrat, en qualité de fonctionnaire stagiaire. Cette disposition bénéficie aux agents recrutés antérieurement, sur le fondement de l'article 3 alinéas 1, 4, 5 et 6.

C – Portabilité des CDI – article 3-5

Afin de favoriser la mobilité des agents contractuels, la loi prévoit la portabilité du CDI d'une collectivité ou établissement vers un autre.

Ainsi, une autorité territoriale qui recrute un agent, lié à une autre collectivité ou établissement public en relevant par un CDI, peut le recruter en CDI dès lors que les fonctions exercées relèvent de la même catégorie hiérarchique que le poste à pourvoir. Le nouveau contrat doit être proposé sur le fondement de l'article 3-3 pour bénéficier de la portabilité.

POUR RESUMER

- Le fondement du recours aux agents non titulaires résulte depuis le 13 mars 2012, des articles 3 à 3-5 de la loi du 26 janvier 1984. Les contrats en cours à cette date, conclus sur le fondement de l'article 3 dans sa rédaction antérieure, vont jusqu'à leur terme. Pour les nouveaux engagements (à compter du 13 mars 2012) de nouveaux modèles de contrats sont à votre disposition auprès du service Gestion des carrières.
- Les agents contractuels en fonction ou en congé au 13 mars 2012, qui remplissent certaines conditions (recrutement et avancement), bénéficient de plein droit de la transformation de leur CDD en CDI. Cette transformation prend effet au 13 mars 2012, quelle que soit la date à laquelle elle leur est proposée.
- Les agents contractuels inscrits sur la liste d'aptitude d'accès après concours à un cadre d'emplois, sont nommés fonctionnaires stagiaires au plus tard au terme de leur contrat, dès lors que les missions du cadre d'emplois englobent l'emploi occupé.
- Les agents en CDI peuvent sous condition bénéficier de la portabilité de leur contrat auprès d'un autre employeur.
- Les conditions d'accès à un CDI sont élargies.

Et pour conclure vous trouverez en annexe un tableau synthétique sur les cas de recrutement des agents non titulaires de droit public dans la fonction publique territoriale, tableau élaboré par le service « Gestion des carrières ».

Le service Gestion des carrières met également à votre disposition un logiciel sous Excel vous permettant de déterminer les agents éligibles à un CDI ou à une titularisation. (Dans ce dernier cas il convient d'attendre la parution des décrets afin de procéder aux éventuelles titularisations).

CAS DE RECRUTEMENT D'AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC

REFERENCES JURIDIQUES (Loi n°84-53 du 26/01/84 modifiée)	CAS DE RECRUTEMENT	CONDITIONS D'ENGAGEMENT
Article 3.1°)	Accroissement temporaire d'activité (emploi non permanent)	Engagement par contrat de 12 mois maximum, en tenant compte du renouvellement éventuel des contrats, sur une même période de 18 mois consécutifs
Article 3. 2°)	Accroissement saisonnier d'activité (emploi non permanent)	Engagement par contrat de 6 mois maximum, en tenant compte du renouvellement éventuel des contrats, sur une même période de 12 mois consécutifs
Article 3-1	Remplacement de fonctionnaires et d'agents non titulaires sur emploi permanent, • exerçant leurs fonctions à temps partiel OU • momentanément indisponibles pour : - congés annuels - congé maladie, de longue ou grave maladie, de longue durée - congé de maternité, paternité ou pour adoption - congé parental ou de présence parentale - congé de solidarité familiale - accomplissement du service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux - participation aux réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire - tout autre congé prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires	- Engagement par contrat renouvelable - Durée maximale équivalente à l'absence de l'agent remplacé - Renouvellement du contrat par décision expresse - Contrat pouvant prendre effet avant le départ effectif de l'agent
Article 3-2	Faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	- Engagement par contrat renouvelable (durée maximale d'1 an) - CDD renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans - Renouvellement du contrat par décision expresse suite à nouvelle vacance d'emploi et procédure de recrutement infructueuse d'un fonctionnaire
Article 3-3.1°)	Pour les emplois permanents, lorsqu'il n'existe aucun cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (emplois permanents de catégorie A, B et C)	- Engagement par CDD (durée maximale de 3 ans) - CDD renouvelable expressément (nouvelle procédure de recrutement)
Article 3-3.2°)	Pour les emplois permanents de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	- Durée totale des CDD successifs -> 6 années à l'issue renouvellement obligatoire en CDI
Article 3-3.3°)	Emploi de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 hab. et emploi de secrétaire des groupements de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	OU Engagement direct en CDI pour un agent non titulaire qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans dans les conditions suivantes :
Article 3-3.4°)	Emploi permanent dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 17h30, dans les communes de moins de 1 000 hab. et les groupements de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	• six années sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique • assimilation des services à temps non complet et à temps partiel comme des services à temps complet
Article 3-3.5°)	Emploi permanent lorsque la création ou la suppression de cet 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, dans les communes de moins de 2 000 hab. et dans les groupements de communes de moins de 10 000 hab	• prise en compte des services discontinus lorsque la durée d'interruption entre deux engagements n'excède pas quatre mois • six années auprès du même employeur (services effectués dans le cadre d'une mise à disposition par le CDG pris en compte si la collectivité a ensuite recruté l'agent pas contrat]