

LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Sauf dérogations prévues par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, de ses établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Ce principe général souffre de nombreuses exceptions tenant soit à l'indépendance de certains employeurs publics, aux spécificités des fonctions exercées, soit aux nécessités de continuité du service ou encore à l'introduction de modes de recrutement particuliers dont les bénéficiaires sont, pendant une période équivalente à la durée du stage du lauréat d'un concours, considérés comme agents contractuels.

Les agents contractuels de droit public, bien que censés être une exception représentent 16 % des effectifs équivalent temps pleins de l'emploi public et se répartissent entre les trois fonctions publiques.

Répartition des effectifs de la fonction publique par statut

	Effectifs	pourcentage
Titulaires et militaires	4 219 927	80,1
Contractuels ^(*)	841 709	16

^(*) Hors ouvriers de l'État, assistantes maternelles et médecins (3,9 %)

Source : rapport annuel de la fonction publique 2009, DGAFP

DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Outre les personnes recrutées dans le cadre du PACTE et les dispositions spécifiques applicables aux personnes handicapées, des agents contractuels de droit public peuvent être recrutés dans la fonction publique de l'État soit du fait de la spécificité de leurs fonctions, soit pour remplacer momentanément un titulaire ou par dérogation au principe général d'emploi de fonctionnaires.

Ces agents contractuels de droit public représentent 13,5 % des emplois équivalent temps plein de la fonction publique de l'État.

Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État par statut

	Effectifs	Pourcentage
Titulaires	1 751 900	70,5
Contractuels	334 784	13,5
Ouvriers de l'État	47 440	1,9
Militaires	350 360	14,1

Source : rapport annuel de la fonction publique 2009, DGAFF

LES EMPLOIS PUBLICS SPÉCIFIQUES

LES EMPLOIS SUPÉRIEURS

Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement peuvent être occupés par des agents contractuels.

Du fait de la confiance nécessaire à l'exercice des fonctions ainsi occupées, ces contrats d'une durée indéterminée sont révocables à tout moment.

La nomination dans ces emplois ne vaut pas et ne peut entraîner la titularisation.

Article 3 et 25 de la loi n° 84-16

LES EMPLOIS DE CERTAINS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Principe

Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics, en raison du caractère particulier de leurs missions, peuvent être occupés par des agents contractuels de droit public.

La liste des établissements publics concernés est définie par le décret n° 84-38 du 18 janvier 1984.

2° de l'article 3 de la loi n° 84-16

Décret n° 84-38 du 18 janvier 1984

Suppression de la liste

Les agents occupant un emploi d'un de ces établissements public dont l'inscription sur la liste est supprimée continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'État et à ces établissements et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu.

Octroi de CDI

Le contrat à durée déterminée des agents recrutés sur un emploi permanent est renouvelé par reconduction expresse.

Tout contrat conclu avec un agent qui justifie d'une durée de service de 6 ans auprès du même employeur ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Le niveau hiérarchique équivalent

La reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même établissement public.

L'ancienneté acquise sur des emplois temporaires

Les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires.

Les interruptions d'activité

Pour le calcul des 6 ans, les périodes d'interruption inférieures à quatre 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.

Dernier alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-16

Article 6bis de la loi n° 84-16

LES AGENTS CONTRACTUELS DE CERTAINES INSTITUTIONS ADMINISTRATIVES

Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission peuvent être occupés par des agents contractuels.

3° de l'article 3 de la loi n° 84-16

Suppression de la liste

Les agents occupant un emploi d'une de ces institutions administratives dont l'inscription sur la liste est supprimée continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'État et à ces établissements et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu.

Octroi de CDI

Le contrat à durée déterminée des agents recrutés sur un emploi permanent est renouvelé par reconduction expresse.

Tout contrat conclu avec un agent qui justifie d'une durée de service de 6 ans auprès de la même institution administrative ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Le niveau hiérarchique équivalent

La reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès de la même institution administrative.

L'ancienneté acquise sur des emplois temporaires

Les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de la même institution administrative, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires.

Les interruptions d'activité

Pour le calcul des 6 ans, les périodes d'interruption inférieures à quatre mois ne peuvent 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.

Dernier alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-16

Article 6bis de la loi n° 84-16

LES EMPLOIS PARTICULIERS

Des agents contractuels de droit public peuvent être recrutés sur des emplois permanents de l'État et de ses établissements publics par exception à la règle du fait de la spécificité de leurs fonctions :

- les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions du code de la santé publique ;
- les ouvriers de l'État affiliés au fonds spécial des pensions des ouvriers de l'État ;
- les agents affiliés au Code des pensions de retraite des marins ;
- les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement ;
- les emplois d'enseignants chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

4°, 5° et 6° de l'article 3 de la loi n° 84-16

Article 5 de la loi n° 84-16

LES BESOINS TEMPORELS

LE REMPLACEMENT MOMENTANÉ D'AGENTS

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour remplacer des agents momentanément indisponibles ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.

Agents concernés

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour remplacer :

- des fonctionnaires ;
- des agents contractuels.

Article 6 quarter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Conditions

Le remplacement prévisible et constant de fonctionnaires doit être assuré en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

Article 6 quarter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Cas de remplacement

Remplacement d'un fonctionnaire

Un agent contractuel pourra être recruté pour remplacer un fonctionnaire :

- autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ;
- indisponible en raison d'un congé annuel ;
- indisponible en raison d'un congé de maladie ordinaire ;
- indisponible en raison d'un congé de grave ou de longue maladie ;
- indisponible en raison d'un congé de longue durée ;
- indisponible en raison d'un congé de maternité ou pour adoption ;
- indisponible en raison d'un congé parental ;
- indisponible en raison d'un congé de présence parentale ;
- indisponible en raison d'un congé de solidarité familiale ;
- indisponible en raison de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- indisponible en raison de sa participation à des activités de réserves ;
- indisponible en raison de tout autre congé.

Article 6 quarter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Pour palier au remplacement d'une absence d'un fonctionnaire due à un autre motif que ceux énumérés ci-dessus, l'administration doit recruter un autre fonctionnaire.

Remplacement d'un contractuel

Un agent contractuel pourra être recruté pour remplacer un autre agent contractuel recruté sur un emploi permanent quelque soit le motif d'absence de ce dernier ; tout congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'État peut donner lieu au recrutement d'un autre agent contractuel pour la durée de l'absence de l'agent remplacé.

La circulaire du 22 juillet 2013 précise que cette disposition doit faciliter le réemploi de l'agent contractuel au terme de son congé sur son emploi précédent, dans la mesure où le contrat de l'agent remplaçant est conclu pour la durée de l'absence de l'agent remplacé.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 1.1.1

Impact sur la rédaction du contrat

Doit être précisé dans le contrat le motif précis pour lequel un agent est recruté ainsi que la durée du contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement d'un agent absent, ce dernier doit préciser notamment le nom de la personne remplacée.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 1.1.1

Durée du contrat

Les contrats des agents contractuels recrutés pour assurer le remplacement momentané d'agents auront :

- une durée déterminée ;
- une durée égale à la durée prévisible de l'indisponibilité du fonctionnaire
- dans la limite de la durée de l'absence de l'agent.

Renouvellement

Le renouvellement du contrat motivé par la nécessité de pourvoir à l'absence du fonctionnaire s'effectue dans la limite de l'absence de l'agent à remplacer.

Dans l'hypothèse d'une prolongation de l'absence de l'agent remplacé, le contrat de l'agent remplaçant peut être renouvelé. La circulaire du 22 juillet 2013 indique toutefois qu'il s'agit d'une simple possibilité et non d'une obligation, l'administration pouvant librement estimer ne pas devoir continuer à assurer le remplacement de l'agent absent.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 1.1.2

Par contre l'employeur ne pourra refuser le renouvellement du contrat de l'agent recruté pour faire face au remplacement d'un agent absent pour recruter un autre agent que si ce refus est motivé par des considérations d'ordres professionnelles comme la manière de servir ou la faute.

Retour anticipé

La circulaire du 22 juillet 2013 souligne que le retour anticipé de l'agent remplacé ne met pas fin de plein droit au contrat de l'agent remplaçant, qui se poursuit jusqu'à son terme.

Cependant, le motif de remplacement étant la raison même de l'existence du contrat, l'employeur peut, si la nécessité de service le commande, mettre fin au contrat de l'agent en respectant les délais de préavis et en versant le cas échéant une indemnité de licenciement.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 1.1.2

Exemple

Un agent contractuel recruté pour remplacer un fonctionnaire bénéficiant d'un congé longue maladie de 6 mois aura un contrat d'une durée maximum de 6 mois. Si le fonctionnaire est, sur sa demande, reconnu apte à reprendre son service avant l'issue de son congé de 6 mois, le contrat de l'agent non-titulaire n'aura plus de motif et ce dernier pourra être reclassé ou licencié.

Catégorie

En l'absence de précisions réglementaires, le recrutement d'agents contractuels pour le remplacement momentané de fonctionnaire peut se faire pour les catégories A, B et C.

Article 6 quarter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Octroi de CDI

L'agent recruté au motif du remplacement d'un agent momentanément absent ne pourra jamais bénéficier d'un CDI.

Cependant, l'ancienneté acquise sur ce motif de recrutement pourra être utilisée pour l'appréciation des six ans nécessaires à l'octroi d'un CDI si l'agent est recruté par le même employeur sur un motif de besoin permanent à partir du moment où ce besoin correspondait à la même catégorie hiérarchique.

Article 6bis de la loi n° 84-16

Impact sur la rédaction du contrat

Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), la circulaire du 22 juillet 2013 invite à mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.a

Certificat

Par ailleurs, cette même circulaire précise que les nouvelles conditions de renouvellement des contrats exigent de chaque employeur qu'il ait connaissance avec précision de l'état des services publics antérieurement acquis au sein de ses services par un agent pour déterminer précisément les conditions de durée dans lesquelles le contrat de l'agent peut être renouvelé.

Afin de faciliter l'élaboration de ces états de services la circulaire recommande de délivrer à chaque agent, à l'issue de chaque période d'emploi, un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis et du niveau des fonctions exercées.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.b

LA VACANCE DE POSTE

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Conditions de recrutement au motif de la vacance de poste

Le recrutement de contractuels au motif de la vacance de poste est conditionné par :

- la mise en œuvre en parallèle de la procédure de recrutement d'un titulaire et l'échec temporaire de cette dernière ;
- un besoin de continuité du service, la nécessité de pourvoir le poste vacant sans pouvoir attendre le recrutement d'un fonctionnaire.

En tout état de cause, le recrutement d'un agent contractuel au motif de la vacance de poste ne peut présenter qu'un caractère temporaire.

Il peut s'agir de recruter un agent contractuel :

- dans l'attente de l'arrivée effective du titulaire pressenti ou recruté, mais non immédiatement disponible à cause des délais de mutation ou de recrutement ;
- le temps de conduire la procédure de recrutement d'un titulaire, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité, sans qu'aucune candidature identifiée n'ait été retenue.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 1.1.2

En l'absence des démarches de vacances, le contrat pourra être annulé à la suite de l'action d'un fonctionnaire, tiers au contrat, qui aurait désiré postuler à l'emploi occupé par l'agent contractuel. En cas d'annulation du contrat, l'agent contractuel recruté illégalement devra être licencié.

CE, 24 juillet 2009, n° 311850

En l'absence de précisions réglementaires, le recrutement d'agents contractuels pour le remplacement momentané de fonctionnaire peut se faire pour les catégories A, B et C.

Durée du contrat pour vacance de poste

La durée du contrat de vacance ne peut être supérieure à un an.

Article 6 quinquies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Le renouvellement du contrat pour vacance de poste

Le contrat d'un agent contractuel au motif de la vacance d'un poste ne peut être renouvelé qu'une fois.

Ce renouvellement ne pourra se faire que si la procédure de recrutement d'un titulaire n'a pas porté ses fruits.

Article 6 quinquies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Octroi de CDI

L'agent recruté au motif de la vacance de poste ne pourra jamais bénéficier d'un CDI.

Cependant, l'ancienneté acquise sur ce motif de recrutement pourra être utilisée pour l'appréciation des six ans nécessaires à l'octroi d'un CDI si l'agent est recruté par le même employeur sur un motif de besoin permanent à partir du moment où ce besoin correspondait à la même catégorie hiérarchique.

Article 6bis de la loi n° 84-16

Impact sur la rédaction du contrat

Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), la circulaire du 22 juillet 2013 invite à mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.a

Certificat

Par ailleurs, cette même circulaire précise que les nouvelles conditions de renouvellement des contrats exigent de chaque employeur qu'il ait connaissance avec précision de l'état des services publics antérieurement acquis au sein de ses services par un agent pour déterminer précisément les conditions de durée dans lesquelles le contrat de l'agent peut être renouvelé.

Afin de faciliter l'élaboration de ces états de services la circulaire recommande de délivrer à chaque agent, à l'issue de chaque période d'emploi, un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis et du niveau des fonctions exercées.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.b

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ

Principe

Les fonctions correspondant à un besoin temporaire peuvent être remplies par un agent contractuel.

Ces fonctions ne devront être assurées par des agents contractuels que dans la mesure où elles ne peuvent l'être par des fonctionnaires titulaires.

Catégorie hiérarchique

En l'absence de précision réglementaire, les besoins de toutes les catégories hiérarchiques peuvent être occupés par des contractuels au motif de l'accroissement temporaire d'activité.

Durée d'emploi

La durée maximum du contrat de l'agent recruté pour un besoin occasionnel est de douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs.

Article 6 sixies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 2

Article 7 du décret 86-83

La notion d'accroissement temporaire d'activité

L'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration.

Peuvent rentrer dans ce dernier cas de figure :

- les variations cycliques de l'activité du service ;
- les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente.

La circulaire du 22 juillet 2013 précise que le recours à un agent contractuel au motif de l'accroissement temporaire d'activité n'implique pas nécessairement une surcharge de travail, mais peut être justifié dans l'hypothèse d'une situation qui requiert ponctuellement une compétence inhabituelle dans l'administration (besoin de compétence ou de qualification particulière pour conduire une mission ; travaux urgents ; création d'une activité nouvelle alors qu'il n'est pas certain qu'elle se poursuive).

Par ailleurs, l'accroissement temporaire d'activité n'exige pas d'être exceptionnel et peut donc présenter un caractère répétitif même si une activité cyclique doit conserver, pour l'essentiel, un caractère imprévisible sous peine d'être requalifiée en besoin permanent de l'administration.

Le juge administratif considère qu'il ne suffit pas de respecter les durées réglementaires maximales encadrant le recrutement d'un agent contractuel pour justifier le caractère temporaire du besoin de l'administration.

L'existence, ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé.

Ainsi, le fait qu'un agent ait été recruté, pendant plusieurs années, par des contrats mensuels dont la durée cumulée n'avait pas excédé six mois par an, de façon discontinue, ne fait donc pas obstacle à la requalification par le juge de l'emploi occupé en emploi permanent.

CE, n° 314722 du 14 octobre 2009

Renouvellement du contrat

Le renouvellement du contrat de l'agent recruté au motif de l'accroissement temporaire d'activité est limité à douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutif.

C'est le besoin qui justifie le recours à un agent contractuel ; l'employeur ne pourra donc pas recruter un autre contractuel pour répondre au même besoin au-delà de la durée de douze mois.

Octroi de CDI

L'agent recruté au motif d'un accroissement temporaire d'activité ne pourra jamais bénéficier d'un CDI.

Cependant, l'ancienneté acquise sur ce motif de recrutement pourra être utilisée pour l'appréciation des six ans nécessaires à l'octroi d'un CDI si l'agent est recruté par le même employeur sur un motif de besoin permanent à partir du moment où ce besoin correspondait à la même catégorie hiérarchique.

Article 6bis de la loi n° 84-16

Impact sur la rédaction du contrat

Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), la circulaire du 22 juillet 2013 invite à mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.a

Certificat

Par ailleurs, cette même circulaire précise que les nouvelles conditions de renouvellement des contrats exigent de chaque employeur qu'il ait connaissance avec précision de l'état des services publics antérieurement acquis au sein de ses services par un agent pour déterminer précisément les conditions de durée dans lesquelles le contrat de l'agent peut être renouvelé.

Afin de faciliter l'élaboration de ces états de services la circulaire recommande de délivrer à chaque agent, à l'issue de chaque période d'emploi, un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis et du niveau des fonctions exercées.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.b

ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITÉ

Principe

Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier peuvent être remplies par un agent contractuel.

Ces fonctions ne devront être assurées par des agents contractuels que dans la mesure où elles ne peuvent l'être par des fonctionnaires titulaires.

Catégorie hiérarchique

En l'absence de précision réglementaire, les besoins de toutes les catégories hiérarchiques peuvent être occupés par des contractuels au motif de l'accroissement temporaire d'activité.

Durée d'emploi

La durée maximum du contrat de l'agent recruté pour un besoin occasionnel est de douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs.

Article 6 sixies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 2

Article 7 du décret 86-83

La notion d'accroissement saisonnier d'activité

La notion « d'accroissement saisonnier d'activité » correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Renouvellement du contrat

Le renouvellement du contrat de l'agent recruté au motif de l'accroissement saisonnier d'activité est limité à la durée maximale.

C'est le besoin qui justifie le recours à un agent contractuel ; l'employeur ne pourra donc pas recruter un autre contractuel pour répondre au même besoin juste après.

Octroi de CDI

L'agent recruté au motif d'un accroissement saisonnier d'activité ne pourra jamais bénéficier d'un CDI.

Cependant, l'ancienneté acquise sur ce motif de recrutement pourra être utilisée pour l'appréciation des six ans nécessaires à l'octroi d'un CDI si l'agent est recruté par le même employeur sur un motif de besoin permanent à partir du moment où ce besoin correspondait à la même catégorie hiérarchique.

Article 6bis de la loi n° 84-16

Impact sur la rédaction du contrat

Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), la circulaire du 22 juillet 2013 invite à mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.a

Certificat

Par ailleurs, cette même circulaire précise que les nouvelles conditions de renouvellement des contrats exigent de chaque employeur qu'il ait connaissance avec précision de l'état des services publics antérieurement acquis au sein de ses services par un agent pour déterminer précisément les conditions de durée dans lesquelles le contrat de l'agent peut être renouvelé.

Afin de faciliter l'élaboration de ces états de services la circulaire recommande de délivrer à chaque agent, à l'issue de chaque période d'emploi, un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis et du niveau des fonctions exercées.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.b

LES DÉROGATIONS AU PRINCIPE DE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES DANS L'EMPLOI PUBLIC

Outre les emplois particuliers susmentionnées, le remplacement de fonctionnaires indisponibles, la vacance de Poste et l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, des agents contractuels peuvent être recrutés par dérogation au principe selon lequel un emploi civil permanent est occupé par un fonctionnaire afin d'ajuster la gestion de la masse salariale des fonctionnaires aux nécessités de continuité de service.

Trois cas sont concernés :

- l'absence de corps de fonctionnaire susceptible de remplir les fonctions ;
- la nécessité de service ;
- les emplois à temps incomplet.

La circulaire du 22 juillet 2013 rappelle que le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent de l'administration doit rester une exception justifiée par des circonstances particulières ne permettant pas le recrutement d'un fonctionnaire.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

L'ABSENCE DE CORPS DE FONCTIONNAIRES

Des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes au besoin du service, c'est-à-dire quand il n'existe pas de corps pour le poste visé.

Cette dérogation concerne les emplois demandant des qualifications particulières.

La circulaire du 22 juillet 2013 stipule qu'un examen particulier a vocation à être réalisé en liaison avec les partenaires sociaux, pour étudier les conditions dans lesquelles les missions des corps pourraient faire l'objet d'adaptations de manière à mieux prendre en compte les activités nouvelles ou nécessitant des compétences techniques nouvelles.

A du point 1.2.1 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

Exemple

Un emploi administratif, du fait de son caractère généraliste, ne pourra, dans la plupart des cas, pas être occupé par un agent contractuel recruté sur ce motif.

Un ergonome, recruté pour redessiner les postes de service à la suite d'une multiplication des pathologies liées aux gestes et postures de travail pourra être recruté sur ce fondement.

Le niveau hiérarchique

Si, en l'absence de précisions réglementaires, ces emplois permanents sont ouverts à toutes les catégories d'emploi, A, B ou C, ils concerneront plus particulièrement les emplois supérieurs demandant une haute qualification.

La durée du contrat

Les agents contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier de contrats d'une durée maximum de trois ans renouvelable par reconduction expresse.

1° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

La notion de besoin permanent

Tout contrat conclu ou renouvelé au motif de l'absence de corps de fonctionnaires avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Décompte de l'ancienneté

Principe

Les six ans doivent avoir été accomplis dans leur totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

L'ancienneté acquise sur des emplois temporaires

Les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires ou tout autre besoin.

Exemple

un agent recruté initialement pour vacance de poste pendant deux ans puis employé sur un autre poste de travail, de même catégorie hiérarchique, au motif de l'absence de corps de fonctionnaires, pendant une période de quatre ans pourra faire valoir son premier contrat pour bénéficier d'un CDI, si le contrat est renouvelé.

La durée de six ans est donc comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués aux motifs :

- de l'absence de corps de fonctionnaires ;
- de la nécessité de service ;
- du temps incomplet d'une durée maximum de 70 % d'un temps complet ;
- du remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- de la vacance de poste ;
- d'un accroissement saisonnier d'activité ;
- d'un accroissement temporaire d'activité.

Le niveau hiérarchique équivalent

La reconduction en CDI est subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même département ministériel, du même établissement public ou de la même autorité publique.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès de ce même département ministériel, établissement public ou cette même autorité au cours de la période des six ans ne fera plus perdre à l'agent sa perspective d'obtenir un CDI.

Les interruptions d'activité

Pour le calcul des 6 ans, les périodes d'interruption n'excédant pas quatre 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.

Acquisition en cours de contrat

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté nécessaire à l'octroi d'un CDI avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée.

L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

Article 6bis de la loi n° 84-16

Impact sur la rédaction du contrat

Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), la circulaire du 22 juillet 2013 invite à mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.a

Certificat

Par ailleurs, cette même circulaire précise que les nouvelles conditions de renouvellement des contrats exigent de chaque employeur qu'il ait connaissance avec précision de l'état des services publics antérieurement acquis au sein de ses services par un agent pour déterminer précisément les conditions de durée dans lesquelles le contrat de l'agent peut être renouvelé.

Afin de faciliter l'élaboration de ces états de services la circulaire recommande de délivrer à chaque agent, à l'issue de chaque période d'emploi, un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis et du niveau des fonctions exercées.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.b

Expérimentation

La loi du 12 mars 2012 prévoit d'autoriser à titre expérimental les administrations et établissements publics de l'État 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.

Les contrats pourront, à titre expérimental pour une durée de 4 ans à compter du 12 mars 2012, être conclus pour une durée indéterminée.

Article 36 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Doctrine ministérielle

Selon la circulaire du 22 juillet 2013, ce primo-recrutement en CDI peut permettre de constituer une solution attractive pour pourvoir des emplois permanents spécialisés pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires. Il appartient à chaque administration d'identifier les métiers très particuliers en tension ou concurrentiels pour lesquels un recrutement direct en CDI pourrait être justifié.

Ladite circulaire évoque la création d'une doctrine ministérielle comme préalable à tout recrutement en CDI sur le fondement de l'absence de corps de fonctionnaire.

B du point 1.2.1 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

L'octroi de CDI aux agents en fonction

La circulaire du 22 juillet 2013 précise que si les agents déjà recrutés en CDD au motif de l'absence de corps de fonctionnaires peuvent se voir proposer un CDI mais seulement dès lors qu'il occuperait un des emplois que la doctrine ministérielle aura identifié comme pouvant faire l'objet d'un primo-recrutement en CDI.

La transformation en CDI du contrat d'un agent en fonction ne se justifie que si elle est cohérente avec la doctrine que chaque ministère définit : ces agents ne disposent d'aucun droit à bénéficier d'un CDI.

La transformation en CDI du contrat ne peut pas prendre effet avant la date de signature par les parties de l'avenant reconduisant le contrat pour une durée indéterminée. Cet avenant ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

C du point 1.2.1 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

Le recrutement par un autre employeur de la même fonction publique

L'agent contractuel bénéficiaire d'un CDI dans une administration de la même fonction publique recruté pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique sur un emploi permanent peut l'être pour une durée indéterminée.

Ce nouveau contrat, s'il est conclu pour une durée indéterminée, doit viser l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984.

La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée, à l'occasion de ce nouveau contrat, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration.

LA NÉCESSITÉ DE SERVICE

Des agents contractuels peuvent être recrutés lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les emplois ainsi pourvu ne peuvent être que de niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger (ambassades, consulats...) des autres catégories.

La nature des fonctions

La circulaire du 22 juillet 2013 entend la nature des fonctions comme lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi exigeant des compétences hautement spécialisées et que l'administration ne parvient pas à trouver au sein des membres du corps concerné le candidat idoine. La circulaire précise que la candidature d'un agent contractuel ne sera préférée à celle d'un fonctionnaire que pour les emplois qui exigent une compétence particulière, détenue exclusivement par le candidat contractuel.

A du point 1.2.2 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

Les besoins du service

La circulaire du 22 juillet 2013 définit les besoins du service comme l'impossibilité de pourvoir par un fonctionnaire un emploi vacant de catégorie A, faute de candidats aux concours ou à la mobilité, et que la continuité du service impose de pourvoir rapidement.

Le juge administratif conditionne la légalité du recrutement d'un agent contractuel justifié par les besoins du service au caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire pour pourvoir l'emploi

CE n° 152651 du 20 mars 1996

A du point 1.2.2 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

Vacance de poste ou nécessité de service ?

Ce motif de recrutement peut paraître redondant ou entrer en contradiction avec le motif de vacance d'un poste qui ne peut être immédiatement pourvu prévu par l'article 6 quinquies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

En effet l'employeur qui aurait à faire face à une vacance de poste de catégorie A aurait la possibilité soit de recruter un agent contractuel sur le fondement de l'article 6 quinquies pour faire face à cette vacance soit de le recruter sur le fondement de l'article 4-2 pour les besoins du service.

La circulaire du 22 juillet 2013 indique que dans ce cas, l'administration doit déterminer, au préalable, si cet emploi répond à un besoin permanent du service, susceptible donc d'être pourvu au titre de l'article 4-2° de la loi du 11 janvier 1984 ou à un besoin temporaire, qui justifie la conclusion d'un contrat temporaire sur le fondement de l'article 6 quinquies de la même loi dans la mesure où la vacance est susceptible d'être résorbée.

Cette circulaire stipule que lorsqu'un emploi permanent de catégorie A devient vacant, l'administration doit apprécier si l'emploi, compte tenu de ses caractéristiques et des délais moyens de recrutement d'un fonctionnaire pour ce type d'emploi, est susceptible d'être pourvu dans un délai raisonnable par un agent titulaire. Dans l'affirmative, l'emploi ne doit pas être ouvert au recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de la nécessité de service mais si la continuité du service l'exige, il peut être pourvu temporairement par un agent contractuel recruté sur le fondement de la vacance de poste, dans l'attente du recrutement effectif d'un titulaire.

Exemple

Doivent être pourvus au titre de la vacance de poste les emplois qui sont, d'une part, ouverts annuellement aux mouvements de mobilité des titulaires et pour lesquels il existe, d'autre part, au sein des ministères, des procédures très régulières, voire annuelles, de recrutement de titulaires par la voie de concours.

B du point 1.2.2 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

La durée du contrat

Les agents contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier de contrats d'une durée maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse.

2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Aucune disposition ne prévoit de durée minimale mais la circulaire du 2 juillet 2013 souligne que la durée du contrat devant être établie en cohérence avec la durée prévisible du besoin, le caractère permanent du besoin qui justifie la conclusion d'un contrat sur le fondement de la nécessité de service doit conduire à proposer des contrats de trois ans, sauf lorsque la durée prévisible du besoin justifiant la conclusion du contrat est inférieure à trois ans.

C du point 1.2.2 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

L'octroi de CDI

Les agents contractuels recrutés au motif de l'absence de corps de fonctionnaires pourront bénéficier de CDI.

La notion de besoin permanent

Tout contrat conclu ou renouvelé au motif de l'absence de corps de fonctionnaires avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Décompte de l'ancienneté

Principe

Les six ans doivent avoir été accomplis dans leur totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

L'ancienneté acquise sur des emplois temporaires

Les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires ou tout autre besoin.

Exemple

un agent recruté initialement pour vacance de poste pendant deux ans puis employé sur un autre poste de travail, de même catégorie hiérarchique, au motif de l'absence de corps de fonctionnaires, pendant une période de quatre ans pourra faire valoir son premier contrat pour bénéficier d'un CDI, si le contrat est renouvelé.

La durée de six ans est donc comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués aux motifs :

- de l'absence de corps de fonctionnaires ;
- de la nécessité de service ;
- du temps incomplet d'une durée maximum de 70 % d'un temps complet ;
- du remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- de la vacance de poste ;
- d'un accroissement saisonnier d'activité ;
- d'un accroissement temporaire d'activité.

Le niveau hiérarchique équivalent

La reconduction en CDI est subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même département ministériel, du même établissement public ou de la même autorité publique.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès de ce même département ministériel, établissement public ou cette même autorité au cours de la période des six ans ne fera plus perdre à l'agent sa perspective d'obtenir un CDI.

Les interruptions d'activité

Pour le calcul des 6 ans, les périodes d'interruption n'excédant pas quatre 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.

Acquisition en cours de contrat

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté nécessaire à l'octroi d'un CDI avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée.

L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

Article 6bis de la loi n° 84-16

Le recrutement par un autre employeur de la même fonction publique

L'agent contractuel bénéficiaire d'un CDI dans une administration de la même fonction publique recruté pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique sur un emploi permanent peut l'être pour une durée indéterminée.

Ce nouveau contrat, s'il est conclu pour une durée indéterminée, doit viser l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984.

La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée, à l'occasion de ce nouveau contrat, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration.

Impact sur la rédaction du contrat

Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), la circulaire du 22 juillet 2013 invite à mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.a

Certificat

Par ailleurs, cette même circulaire précise que les nouvelles conditions de renouvellement des contrats exigent de chaque employeur qu'il ait connaissance avec précision de l'état des services publics antérieurement acquis au sein de ses services par un agent pour déterminer précisément les conditions de durée dans lesquelles le contrat de l'agent peut être renouvelé.

Afin de faciliter l'élaboration de ces états de services la circulaire recommande de délivrer à chaque agent, à l'issue de chaque période d'emploi, un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis et du niveau des fonctions exercées.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.b

LES EMPLOIS À TEMPS INCOMPLET

Les emplois permanents à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet sont assurés par des agents contractuels.

Les contractuels ainsi recrutés, bénéficient soit d'un CDD d'une durée maximale de 3 ans renouvelable par reconduction expresse, soit d'un CDI.

Dans une telle situation de recrutement des agents contractuels, l'employeur n'est pas limité à un seul niveau de qualification et peut recruter des agents de toutes catégories.

Article 6 alinéas 1 et 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent à temps incomplet supérieur à 70 % n'est jamais possible, y compris sur le fondement de la nécessité de service ou lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires qui est réservé aux emplois à temps complet.

CE n° 338856 du 26 mars 2012

Niveau hiérarchique

Les agents contractuels recrutés au motif d'un besoin à temps incomplet pourront l'être sur n'importe quelle catégorie hiérarchique.

Durée du contrat

Les agents recrutés au motif d'un besoin à temps incomplet bénéficient d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans.

Le recrutement direct en CDI

Les agents recrutés pour pouvoir un emploi à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un temps complet peuvent directement bénéficier d'un CDI.

Article 6 de la loi n° 84-16

L'octroi de CDI

Les agents contractuels recrutés en CDD au motif d'un besoin à temps incomplet pourront bénéficier de CDI.

La notion de besoin permanent

Tout contrat conclu ou renouvelé au motif d'un besoin à temps incomplet avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Décompte de l'ancienneté

Principe

Les six ans doivent avoir été accomplis dans leur totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

L'ancienneté acquise sur des emplois temporaires

Les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires ou tout autre besoin.

La durée de six ans est donc comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués aux motifs :

- de l'absence de corps de fonctionnaires ;
- de la nécessité de service ;
- du temps incomplet d'une durée maximum de 70 % d'un temps complet ;
- du remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- de la vacance de poste ;
- d'un accroissement saisonnier d'activité ;
- d'un accroissement temporaire d'activité.

Le niveau hiérarchique équivalent

La reconduction en CDI est subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même département ministériel, du même établissement public ou de la même autorité publique.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès de ce même département ministériel, établissement public ou cette même autorité au cours de la période des six ans ne fera plus perdre à l'agent sa perspective d'obtenir un CDI.

Les interruptions d'activité

Pour le calcul des 6 ans, les périodes d'interruption n'excédant pas quatre 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.

Acquisition en cours de contrat

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté nécessaire à l'octroi d'un CDI avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée.

L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

Article 6bis de la loi n° 84-16

Le recrutement par un autre employeur de la même fonction publique

L'agent contractuel bénéficiaire d'un CDI dans une administration de la même fonction publique recruté pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique sur un emploi permanent peut l'être pour une durée indéterminée.

Ce nouveau contrat, s'il est conclu pour une durée indéterminée, doit viser l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984.

La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée, à l'occasion de ce nouveau contrat, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration.

Impact sur la rédaction du contrat

Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), la circulaire du 22 juillet 2013 invite à mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.a

Certificat

Par ailleurs, cette même circulaire précise que les nouvelles conditions de renouvellement des contrats exigent de chaque employeur qu'il ait connaissance avec précision de l'état des services publics antérieurement acquis au sein de ses services par un agent pour déterminer précisément les conditions de durée dans lesquelles le contrat de l'agent peut être renouvelé.

Afin de faciliter l'élaboration de ces états de services la circulaire recommande de délivrer à chaque agent, à l'issue de chaque période d'emploi, un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis et du niveau des fonctions exercées.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.b et 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

LE CAS PARTICULIER DES BERKANIENS

Nommés ainsi en référence à la jurisprudence du tribunal des conflits du 25 mars 1996 qui a défini les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif comme des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi.

Les agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif, en fonction à la date de publication de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 et qui n'ont pas été recrutés en application des articles 3, 4, 6 et 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, bénéficient d'un contrat à durée indéterminée lorsqu'ils assurent des fonctions du niveau de la catégorie C, à temps complet ou incomplet, qui n'ont pas demandé à bénéficier d'un contrat de droit privé, et concourent à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs, au fonctionnement de services administratifs de restauration, des hôtels de représentation du Gouvernement dans les régions et les départements, des hôtels de commandement ou des services d'approvisionnement relevant du ministère chargé de la défense.

Article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations

Ces dispositions ne concernant que les agents en fonction au moment de la publication de la loi n° 2000-321, les berkaniens ont donc tendance à disparaître au fur et à mesure de leur départ à la retraite, de leurs démissions ou de leurs licenciements, aucun nouveau recrutement ne pouvant avoir lieu sur le fondement des dispositions susmentionnées.

L'OCTROI DE CDI AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

DISPOSITIONS TRANSITOIRES : LES AGENTS CONTRACTUELS EN FONCTION AU 13 MARS 2012

Les agents contractuels bénéficiaires d'un CDD, en fonction au 13 mars 2012 bénéficient obligatoirement de la proposition de transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée, s'ils remplissent certaines conditions.

Conditions tenant au motif de recrutement

Pourront bénéficier de cette proposition les agents contractuels recrutés :

- pour le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- pour faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- pour un besoin occasionnel ;
- pour un besoin saisonnier.

Exclusion

Ne sont pas concernés par ces dispositions spécifiques, les agents recrutés sur :

- les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur la liste établie par le décret n° 84-58 du 18 janvier 1984 ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ;
- les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;
- les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, de l'article L. 426-1 du Code de l'aviation civile et du code des pensions de retraite des marins ;
- les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement ;
- les emplois régis par une disposition législative faisant exception au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent ;
- les emplois d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire ;
- les contrats doctoraux.

Conditions d'ancienneté

Pour bénéficier de la proposition de CDI, les agents contractuels doivent avoir été employés, auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public :

- depuis six ans au moins au cours des huit dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public ;
- depuis trois ans au cours des quatre dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à la date du 13 mars 2012.

Articles 1,2 et 4 de la loi n° 2012-347 du 13 mars 2012

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, ou entre deux des personnes morales de droit public conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Articles 8 de la loi n° 2012-347 du 13 mars 2012

Appréciation de l'ancienneté

L'ancienneté doit avoir été acquise auprès du même employeur où l'agent exerce ses fonctions au 13 mars 2012.

L'ancienneté est conservée si le changement d'employeur résulte d'un transfert de compétence.

L'ancienneté est également conservée pour les agents rémunérés successivement par des employeurs publics différents, continuant de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

L'ancienneté est décomptée de date à date quelque soit la quotité de service.

Seuls les services effectifs sont pris en compte. Sont exclues les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels que le congé parental ou le congé pour création ou reprise d'entreprise.

Appréciation de l'ancienneté pour l'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Période	La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein
Effectivité des services	Prise en compte des services effectifs Exclusion des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles : - congé parental - congé pour convenances personnelles - congé pour création ou reprise d'entreprise...
Acquisition auprès	Même employeur où les agents exercent leurs fonctions au 13 mars 2012
Exceptions	Transferts de contrat Agents rémunérés successivement par des employeurs publics différents, continuant de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Agent de moins de 55 ans	Agent de 55 ans et plus
Six ans au moins	Trois ans au moins
Au cours des huit années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue	Au cours des quatre années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue
De services effectifs	
Après du même employeur	

Exclusion

Ne sont pas concernés par ces dispositions spécifiques, les agents recrutés sur :

- les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur la liste établie par le décret n° 84-58 du 18 janvier 1984 ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ;
- les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;
- les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, de l'article L. 426-1 du Code de l'aviation civile et du code des pensions de retraite des marins ;
- les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement ;
- les emplois régis par une disposition législative faisant exception au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent ;
- les emplois d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire ;
- les contrats doctoraux.

Application

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 un motif de remplacement, de vacance de poste, de besoin occasionnel ou saisonnier, le contrat peut prévoir la modification des fonctions de l'agent de manière à l'affecter sur un besoin permanent.

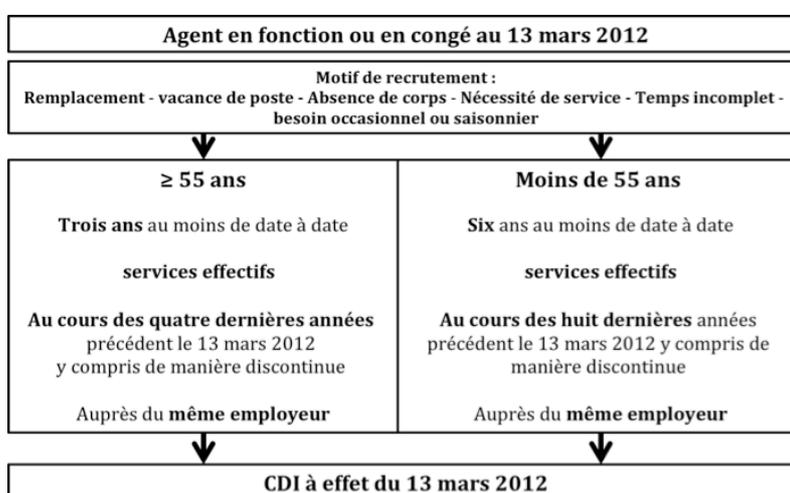
La mise en œuvre de la transformation des CDD en CDI

Les agents recrutés pour des besoins pérennes sur des emplois permanents doivent se voir proposer une transformation de leur CDD en CDI sous la forme d'un avenant indiquant explicitement les fondements juridiques, en l'occurrence l'article 8 de la loi du 12 mars 2012.

Les agents recrutés sur des besoins temporaires peuvent lorsque cela est nécessaire se voir proposer un changement de fonctions par rapport à celles exercées précédemment de manière à affecter l'agent sur un emploi permanent. Dans ce cas, il est proposé à l'agent un nouveau contrat, à durée indéterminée, qui doit viser les articles 8 et 9 de la loi du 12 mars 2012 dont les stipulations doivent respecter le niveau hiérarchique et la rémunération globale dont l'agent bénéficiait en CDI.

Les contrats prennent effet à la date de publication de la loi du 12 mars 2012.

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Exemples

L'agent de plus de 55 ans, recruté sur des motifs de besoins occasionnels et saisonniers du 1^{er} février 2008 au 15 mars 2011, puis sur un motif de vacance de poste de catégorie B depuis le 1^{er} avril 2011 doit se voir proposer un CDI.

L'agent de moins de 55 ans recruté pour besoin occasionnel par des CDD de septembre à juin tous les ans depuis 2004 doit se voir proposer l'octroi d'un CDI.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Dispositions transitoires

	Ancienneté	Ancienneté acquise sur un emploi	Emploi occupé
Agents en fonction au 13 mars 2012	Agents de moins de 55 ans six ans au moins au cours des huit dernières années	<ul style="list-style-type: none">■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible■ faire face à une vacance de poste■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires■ pour nécessité de service■ sur un emploi à temps incomplet■ pour un besoin occasionnel■ pour un besoin saisonnier	
	Agents de plus de 55 ans trois ans au cours des quatre dernières années		

L'OCTROI DE CDI AUX AGENTS CONTRACTUELS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS AU 13 MARS 2012

La notion d'emploi permanent/temporel

Seuls les agents contractuels recrutés au titre de l'article 4 et 6 alinéa de la loi n° 84-16 sur des emplois permanents à temps complet ou incomplets pourront bénéficier de CDI.

Pourront bénéficier d'un CDI les agents employés sur un emploi permanent :

- en l'absence de corps de fonctionnaires ;
- sur des emplois de catégorie A pour nécessité de service ;
- sur des emplois à temps incomplet d'une durée maximum de 70 % d'un temps complet.

Les agents contractuels recrutés sur des postes de remplacement ou pour faire face à une vacance de poste ne pourront pas bénéficier de CDI, même s'ils restent plus de 6 ans dans les mêmes fonctions, dans la mesure où ils n'occupent un emploi permanent que de manière temporaire.

Exemple

Un agent qui remplace plusieurs fonctionnaires, dans le cadre du même emploi et dans la même administration ne pourra pas bénéficier d'un CDI, car son activité satisfait un besoin temporel de remplacement.

CAA Versailles, 12 juin 2008, n° 06VE02682

CAA Versailles, 19 novembre 2007, n° 06VE00731

CE, 23 décembre 2011, n° 334584

La notion de besoin permanent/temporaire

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Décompte de l'ancienneté

Employeur

Les six ans doivent avoir été accomplis dans leur totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Établissements publics

La circulaire du 22 juillet 2013 précise que chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct.

Ainsi, l'ancienneté acquise au titre d'un contrat conclu avec un établissement public n'est pas conservée à l'occasion d'un nouveau recrutement sur un emploi relevant du ministère de tutelle ou d'un autre établissement public.

L'État

L'État n'est pas considéré comme un employeur unique, les différents départements ministériels étant responsables de leur politique de recrutement et de gestion des agents contractuels.

Le pouvoir de recruter un agent contractuel appartient à chaque ministre au titre de son pouvoir d'organisation des services placés sous son autorité.

Pour apprécier l'ancienneté acquise auprès du même département ministériel, il convient de prendre en compte l'ancienneté acquise au titre des différents contrats conclus pour pourvoir les besoins des services placés sous l'autorité d'un même ministre.

Autorité conjointe de deux ministres

Pour les agents exerçant leurs fonctions dans un service placé sous l'autorité conjointe de deux ministres, l'ancienneté acquise dans ce service est conservée lors d'une mobilité effectuée auprès des services placés sous l'autorité de l'un ou l'autre des deux ministres.

Changement de compétence ministérielle

Les agents exerçant leurs fonctions dans un service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences entre départements ministériels conservent l'ancienneté acquise au titre des contrats conclus auprès des ministères de rattachement successifs ; les services accomplis au sein du ministère d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du ministère d'accueil.

Il en est de même pour les agents exerçant leurs fonctions dans des services affectés par des transferts d'activités ou de compétences entre deux personnes morales de droit public distinctes.

Exemple

Un agent a accompli cinq ans et demi dans un service rattaché à un ministère X qui, après remaniement ministériel, est rattaché à un ministère Y. Au terme des six ans de son contrat, cet agent se voit proposer par le ministère Y un CDI, s'il est renouvelé dans ses fonctions au sein du service ou d'un autre service relevant du ministère Y.

Quotité de service

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Effectivité des services

Ne sont décomptés dans les six ans nécessaires à l'octroi d'un CDI que les services publics effectifs.

Sont assimilés à des périodes de service effectifs :

- tous les congés pendant lesquels l'agent est réputé être en activité ;
- les services accomplis dans le cadre d'une décharge de services pour l'exercice d'un mandat syndical.

Sont exclus des périodes de service effectifs :

- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé sans rémunération pour raisons familiales ;
- le congé sans rémunération pour convenances personnelles ;
- le congé sans rémunération pour création d'entreprise.

L'ancienneté acquise sur des emplois temporaires

Les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires.

Exemple

un agent recruté initialement pour le remplacement d'un fonctionnaire en congé de longue maladie pendant trois ans puis employé sur un autre poste de travail, de même catégorie hiérarchique, parce que les besoins du service le justifient, pendant une nouvelle période de trois ans pourra faire valoir son premier contrat pour bénéficier d'un CDI, si e contrat est renouvelé au terme de la deuxième période d'emploi.

La durée de six ans est donc comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois :

- en l'absence de corps de fonctionnaires ;
- sur des emplois de catégorie A pour nécessité de service ;
- sur des emplois à temps incomplet d'une durée maximum de 70 % d'un temps complet ;
- pour faire face au remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- pour faire face à une vacance de poste ;
- pour un accroissement saisonnier d'activité ;
- pour un accroissement temporaire d'activité.

Le niveau hiérarchique équivalent

La reconduction en CDI est subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même département ministériel, du même établissement public ou de la même autorité publique.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès de ce même département ministériel, établissement public ou cette même autorité au cours de la période des six ans ne fera plus perdre à l'agent sa perspective d'obtenir un CDI.

Impact sur la rédaction du contrat

Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), la circulaire du 22 juillet 2013 invite à mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.a

Certificat

Par ailleurs, cette même circulaire précise que les nouvelles conditions de renouvellement des contrats exigent de chaque employeur qu'il ait connaissance avec précision de l'état des services publics antérieurement acquis au sein de ses services par un agent pour déterminer précisément les conditions de durée dans lesquelles le contrat de l'agent peut être renouvelé.

Afin de faciliter l'élaboration de ces états de services la circulaire recommande de délivrer à chaque agent, à l'issue de chaque période d'emploi, un certificat administratif attestant de la durée des services publics effectifs accomplis et du niveau des fonctions exercées.

Circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013, point 3.2.3.b

Les interruptions d'activité

Pour le calcul des 6 ans, les périodes d'interruption n'excédant pas quatre 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.

Acquisition en cours de contrat

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté nécessaire à l'octroi d'un CDI avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée.

L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

Article 6bis de la loi n° 84-16

Recrutement direct en CDI

Les emplois à temps non complet

Les agents recrutés pour pouvoir un emploi à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un temps complet peuvent directement bénéficier d'un CDI.

Article 6 de la loi n° 84-16

Le recrutement par un autre employeur de la même fonction publique

L'agent non titulaire bénéficiaire d'un CDI dans une administration de la même fonction publique recruté pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique sur un emploi permanent peut l'être pour une durée indéterminée.

Sont concernés les agents recrutés :

- en l'absence de corps de fonctionnaires ;
- sur des emplois de catégorie A pour nécessité de service ;
- sur des emplois à temps incomplet d'une durée maximum de 70 % d'un temps complet.

Ce nouveau contrat, s'il est conclu pour une durée indéterminée, doit viser l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984.

La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée, à l'occasion de ce nouveau contrat, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration.

Le maintien en fonction

Les contrats des agents contractuels occupant des emplois permanents ne sont renouvelables que par reconduction expresse.

La circonstance qu'un contrat à durée déterminée ait été reconduit tacitement ne peut avoir pour effet de lui conférer une durée indéterminée, le maintien en fonction de l'agent à l'issue de son contrat initial ayant seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat dont la durée est celle du contrat initial

CE, n° 273244, 14 mai 2007

CE, n° 308245, 29 août 2008

CE, n° 310739, 9 décembre 2009

CAA, Nancy, n° 11NC00634, 5 avril 2012

CAA, Douai, n°11DA00581, 5 juin 2012

Exemple

Le maintien en fonction de l'agent à l'issue de son contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle du contrat initial.

Ainsi, sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement du contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat, et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.

CE, 7 février 2005, n° 256789

CE 27 octobre 1999, n° 178412

Expérimentation

La loi du 12 mars 2012 prévoit d'autoriser à titre expérimental les administrations et établissements publics de l'État 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.

Les contrats pourront, à titre expérimental pour une durée de 4 ans à compter du 12 mars 2012, être conclus pour une durée indéterminée.

Article 36 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Doctrine ministérielle

Selon la circulaire du 22 juillet 2013, ce primo-recrutement en CDI peut permettre de constituer une solution attractive pour pourvoir des emplois permanents spécialisés pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires. Il appartient à chaque administration d'identifier les métiers très particuliers en tension ou concurrentiels pour lesquels un recrutement direct en CDI pourrait être justifié.

Ladite circulaire évoque la création d'une doctrine ministérielle comme préalable à tout recrutement en CDI sur le fondement de l'absence de corps de fonctionnaire.

B du point 1.2.1 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

L'octroi de CDI aux agents en fonction

La circulaire du 22 juillet 2013 précise que si les agents déjà recrutés en CDD au motif de l'absence de corps de fonctionnaires peuvent se voir proposer un CDI mais seulement dès lors qu'il occuperait un des emplois que la doctrine ministérielle aura identifié comme pouvant faire l'objet d'un primo-recrutement en CDI.

La transformation en CDI du contrat d'un agent en fonction ne se justifie que si elle est cohérente avec la doctrine que chaque ministère définit : ces agents ne disposent d'aucun droit à bénéficier d'un CDI.

La transformation en CDI du contrat ne peut pas prendre effet avant la date de signature par les parties de l'avenant reconduisant le contrat pour une durée indéterminée. Cet avenant ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

C du point 1.2.1 de la circulaire NOR : RDFF1314245C, Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État du 22 juillet 2013

Nouvelles conditions d'octroi d'un CDI pour les agents contractuels de l'État

	Ancienneté	Ancienneté acquise sur un emploi	Emploi occupé
Nouvelles modalités d'octroi d'un CDI	6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois	<ul style="list-style-type: none"> ■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible ■ faire face à une vacance de poste ■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ■ pour nécessité de service ■ sur un emploi à temps incomplet ■ pour un accroissement saisonnier d'activité ■ pour un accroissement temporaire d'activité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ■ nécessité de service ■ emploi à temps incomplet
Recrutement direct en CDI	-	<ul style="list-style-type: none"> ■ sur un emploi à temps incomplet ■ si l'agent bénéficie déjà d'un CDI au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique ■ expérimentation de l'octroi direct de CDI aux agents recrutés sur 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 	

Nouvelles conditions d'octroi d'un CDI pour les agents contractuels de l'État

	Ancienneté	Ancienneté acquise sur un emploi	Emploi occupé
Agents en fonction au moment de a publication de la loi	Agents de moins de 55 ans six ans au moins au cours des huit dernières années	<ul style="list-style-type: none"> ■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible ■ faire face à une vacance de poste ■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ■ pour nécessité de service ■ sur un emploi à temps incomplet ■ pour un besoin occasionnel ■ pour un besoin saisonnier 	
	Agents de plus de 55 ans trois ans au cours des quatre dernières années		
Nouvelles modalités d'octroi d'un CDI	6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas à 4 mois	<ul style="list-style-type: none"> ■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible ■ faire face à une vacance de poste ■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ■ pour nécessité de service ■ sur un emploi à temps incomplet ■ pour un accroissement saisonnier d'activité ■ pour un accroissement temporaire d'activité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ■ nécessité de service ■ emploi à temps incomplet
Recrutement direct en CDI	-	<ul style="list-style-type: none"> ■ sur un emploi à temps incomplet ■ si l'agent bénéficie déjà d'un CDI au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique ■ expérimentation de l'octroi direct de CDI aux agents recrutés sur 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 	

LE RECRUTEMENT ET L'OCTROI DE CDI AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC : RECAPITULATIF

Motifs	Réf.	Démarches préalables	Durée max. du contrat	CDI
Absence de corps de fonctionnaires	Article 4 alinéa 1 de la loi n° 84-16	-	CDD 3 ans	Immédiatement (expérimentation) Ou Au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois
Besoin permanent à temps non complet n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet	Article 6 de la loi n° 84-16	-	CDD 3 ans	Immédiatement Ou Au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois
Nature des fonctions ou besoins du service Catégorie A	Article 4 alinéa 2 de la loi n° 84-16	-	CDD 3 ans	Au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois
Accroissement saisonnier d'activité	Article 6 sixties de la loi n° 84-16	-	6 mois sur 12	-
Accroissement temporaire d'activité			12 mois sur 18	
Remplacement momentané d'agent	Article 6 quarter de la loi n° 84-16	Tentative de remplacement par un titulaire	En fonction de l'absence de l'agent remplacé	
Faire face à une vacance de poste	Article 6 quinquies de la loi n° 84-16	Déclaration de vacance de poste	1 an renouvelable une fois	

LA TITULARISATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Les dispositions d'application de la loi du 12 mars 2012 ont été précisées, dans la Fonction publique de l'État par le décret n° 2012-732 du 3 mai 2012 et expliquées dans la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'État prévu à l'article 1^{er} de la 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.

Plusieurs cas sont à identifier :

- les agents bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 mais qui remplissent les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 sur un besoin permanent ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 sur un besoin temporaire.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDI AU 31 MARS 2011

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents contractuels bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011.

Motif de recrutement

Sont concernés par les dispositions spécifiques d'accès à l'emploi titulaire les agents recrutés pour :

- le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- pour un besoin occasionnel ;
- pour un besoin saisonnier ;
- les Berkaniens.

Peuvent également bénéficier des dispositions spécifiques de l'accès à l'emploi titulaire les agents occupant :

- un emploi de certains établissements ou de certaines institutions administratives figurant sur les listes prévues au 2° et 3° de la loi du 11 janvier 1984 et dont l'inscription sur ces listes est supprimée avant le 13 mars 2016 ;
- un emploi de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances ou un emploi de l'Office national des forêts à la date du 31 mars 2011.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Corps accessibles

Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

Employeur

Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions au recrutement, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès d'elle.

Agents licenciés depuis le 31 mars 2011

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire recruté, postérieurement à ce licenciement, par une administration qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'elle organise bénéficient de l'accès spécifique à l'emploi titulaire auprès de cette administration.

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire qui n'est plus lié contractuellement à aucune administration est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son administration d'origine.

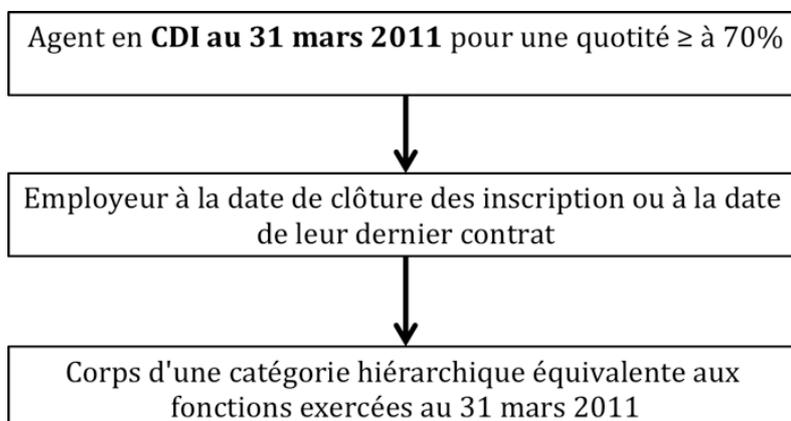
Les corps et les employeurs accessibles

Corps accessible	Corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées au 31 mars 2011
Employeur	Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent Si, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun employeur, au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat

Exemple

L'agent en CDI au 31 mars 2011 recruté au motif de la nécessité de service sur un emploi de catégorie A en tant que chargé de mission au service RH du ministère de la culture pourra se présenter aux concours organisés par ce ministère pour l'accès au corps des attachés.

LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DE L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LES AGENTS EN CDI AU 31 MARS 2011



AGENTS EN CDD AU 31 MARS 2011 MAIS REMPLISSANT LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Peuvent également bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents en CDD au 31 mars 2011 et remplissant au 13 mars 2012 les conditions d'octroi d'un contrat à durée indéterminée.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Employeur

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 mais dont le contrat a été transformé au 13 mars 2012 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relevaient au moment de cette transformation.

Corps accessibles

Principe

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 même transformé en CDI au 13 mars 2012 ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

L'employeur et les corps accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012

Employeur		Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de la transformation en CDI
Corps	Principe	Corps de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles
	Ancienneté supérieure à 4 ans	Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées
	Ancienneté acquise dans différentes catégories	Corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans

Les conditions d'éligibilité de l'accès spécifique à l'emploi titulaire pour les agents en CDD au 31 mars 2011 mais remplissant les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Exemple

L'agent en CDD au 31 mars 2011 sur un emploi de secrétariat de catégorie C quel que soit le motif auprès du ministère de l'intérieur dont le contrat est transformé en CDI au 13 mars 2012 par ledit ministère pourra se présenter aux recrutements organisés par ce ministère pour l'accès au corps des adjoints administratifs.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDD MAIS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Agents recrutés sur un emploi permanent

Agents concernés

Pourront bénéficier des dispositions spécifiques d'accès à l'emploi titulaire les agents recrutés sur le fondement des 1° et 2° de l'article 4 et de l'article 6 alinéa 1 de la loi n° 84-16 ou en application du I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, c'est à dire pour :

- pourvoir à un emploi permanent à temps complet qui ne peut être occupé par un fonctionnaire faute de corps de titulaires susceptibles d'exercer les fonctions correspondantes ;
- nécessité de service (catégorie A) ;
- pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet ;
- les contrats dits « berkanis » de droit public, à la condition.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ;
- les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Conditions d'ancienneté

Peuvent bénéficier des conditions spécifiques de l'accès à l'emploi titulaire, les agents ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

- soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 ;
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Les conditions d'ancienneté pour l'accès à l'emploi titulaire

Motifs de recrutement	Durée de services publics effectifs
Absence de corps de fonctionnaires Nécessité de service Emploi à temps incomplet	Au moins égale à 4 ans ETP auprès de l'employeur qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 (ou qui l'a employé entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011) : <ul style="list-style-type: none"> ■ au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ou <ul style="list-style-type: none"> ■ à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011

Employeur

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès du département ministériel, de l'autorité publique ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Les établissements publics

Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct : l'ancienneté acquise au titre d'un contrat conclu avec un établissement public n'est pas conservée à l'occasion d'un nouveau recrutement sur un emploi relevant du ministère de tutelle ou d'un autre établissement public.

Les départements ministériels

Pour apprécier l'ancienneté acquise auprès du même département ministériel, il convient de se référer aux services placés sous l'autorité du ministre qui emploie l'agent à la date du 31 mars 2011 compte tenu du décret relatif à la composition du gouvernement et du décret d'attribution des ministres qui énumère les services sur lesquels les ministres exercent leur autorité.

Exemple

Dans l'hypothèse où un agent exerce ses fonctions dans un service du ministère de l'environnement, il relève de l'autorité de ce seul ministre et peut occuper différents emplois dans les services relevant de l'autorité de ce ministre sans perdre le bénéfice de l'ancienneté acquise dans ces emplois précédents. En revanche, il ne peut conserver le bénéfice de son ancienneté s'il se fait recruter par un service placé sous l'autorité du ministre du travail quand bien même la gestion des personnels de ces deux ministères serait assurée par un secrétariat général commun placé sous la tutelle conjointe des deux ministres.

L'autorité conjointe de deux ministres

Dans le cas où les agents exercent leurs fonctions dans un service placé sous l'autorité conjointe de deux ministres, l'ancienneté acquise dans ce service est conservée lors d'une mobilité effectuée auprès de l'un ou l'autre des deux ministères.

Service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences

Dans le cas où les agents exercent leurs fonctions dans un service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences entre départements ministériels, ces derniers conservent l'ancienneté acquise auprès de leurs employeurs successifs.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, ou entre deux des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Changement d'employeur

Le bénéfice de l'ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels, autorités publiques ou personnes morales distincts, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Exclusion

Sont exclus du calcul de l'ancienneté les services accomplis dans :

- les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur la liste établie par le décret n° 84-58 du 18 janvier 1984 ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ;
- les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;
- les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, de l'article L. 426-1 du Code de l'aviation civile et du Code des pensions de retraite des marins ;
- les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement ;
- les emplois régis par une disposition législative faisant exception au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent ;
- les emplois d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire ;
- les contrats doctoraux.

Agents recrutés sur un emploi temporaire

Agents concernés

Pourront bénéficier des dispositions spécifiques de l'accès à la fonction publique de l'État les agents occupant, à la date du 31 mars 2011, en qualité d'agent non-titulaire de droit public de l'État, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement, un emploi mentionné au dernier alinéa de l'article 3 ou au second alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la date de publication de la loi du 12 mars 2012, c'est-à-dire :

- pour remplacer un fonctionnaire momentanément absent ;
- pour faire face à une vacance de poste ;
- pour faire face à un besoin occasionnel ;
- pour faire face à un besoin saisonnier.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents recrutés à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet ;
- justifiant d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011.

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ;
- les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Conditions d'ancienneté

Motifs concernés	Durée de services publics effectifs
Remplacement d'un agent momentanément indisponible	Au moins égale à 4 ans en ETP au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 chez l'employeur qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 (ou qui l'a employé entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011)
Faire face à une vacance de poste	
Besoin occasionnel ou saisonnier	
	Impossibilité de parfaire l'ancienneté après le 31 mars 2011

Employeur

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès du département ministériel, de l'autorité publique ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Les établissements publics

Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct : l'ancienneté acquise au titre d'un contrat conclu avec un établissement public n'est pas conservée à l'occasion d'un nouveau recrutement sur un emploi relevant du ministère de tutelle ou d'un autre établissement public.

Les départements ministériels

Pour apprécier l'ancienneté acquise auprès du même département ministériel, il convient de se référer aux services placés sous l'autorité du ministre qui emploie l'agent à la date du 31 mars 2011 compte tenu du décret relatif à la composition du gouvernement et du décret d'attribution des ministres qui énumère les services sur lesquels les ministres exercent leur autorité.

L'autorité conjointe de deux ministres

Dans le cas où les agents exercent leurs fonctions dans un service placé sous l'autorité conjointe de deux ministres, l'ancienneté acquise dans ce service est conservée lors d'une mobilité effectuée auprès de l'un ou l'autre des deux ministères.

Service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences

Dans le cas où les agents exercent leurs fonctions dans un service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences entre départements ministériels, ces derniers conservent l'ancienneté acquise auprès de leurs employeurs successifs.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, ou entre deux des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Changement d'employeur

Le bénéfice de l'ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels, autorités publiques ou personnes morales distincts, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Exclusion

Sont exclus du calcul de l'ancienneté les services accomplis dans :

- les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur la liste établie par le décret n°84-58 du 18 janvier 1984 ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ;
- les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;
- les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, de l'article L. 426-1 du Code de l'aviation civile et du Code des pensions de retraite des marins ;
- les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement ;
- les emplois régis par une disposition législative faisant exception au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent ;
- les emplois d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire ;
- les contrats doctoraux.

DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDD AU 31 MARS 2011 MAIS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Les employeurs accessibles

Principe

Les agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012 peuvent se présenter aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient au 31 mars 2011.

Transfert d'activité après le 31 mars 2011

Les agents non-titulaires qui remplissent les conditions d'accès à l'emploi titulaire dont le contrat est transféré après les 31 mars 2011 peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent après ce transfert.

Cessation de contrat entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011

Les agents non-titulaires dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

Absence de corps de fonctionnaires

Les agents recrutés dans des établissements publics qui ne possèdent pas de corps de fonctionnaires peuvent se présenter aux recrutements ouverts par le département ministériel de tutelle ou de rattachement ou par le département ministériel qui assure la gestion des fonctionnaires affectés chez cet employeur.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son administration d'origine.

L'employeur accessible pour les agents en CDD au 31 mars 2011

Principe	Recrutements réservés au sein de l'employeur dont ils relevaient au 31 mars 2011
Transfert d'activités après le 31 mars 2011	Recrutements au sein de l'employeur dont ils relèvent après ce transfert
Cessation de contrat entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011	Recrutements au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat
Absence de corps de fonctionnaires	Recrutements ouverts par le département ministériel de tutelle ou de rattachement ou par le département ministériel qui assure la gestion des fonctionnaires affectés chez cet employeur
Congé mobilité au 31 mars 2011	Recrutements ouverts par l'employeur d'origine soit Recrutements ouverts par l'employeur d'accueil s'ils remplissent les conditions d'ancienneté.

Les corps accessibles

Principe

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

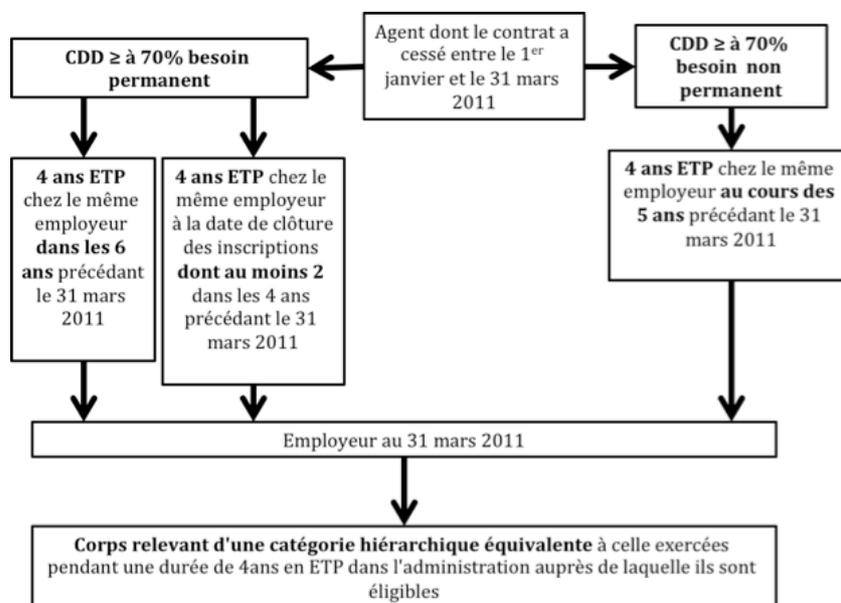
Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

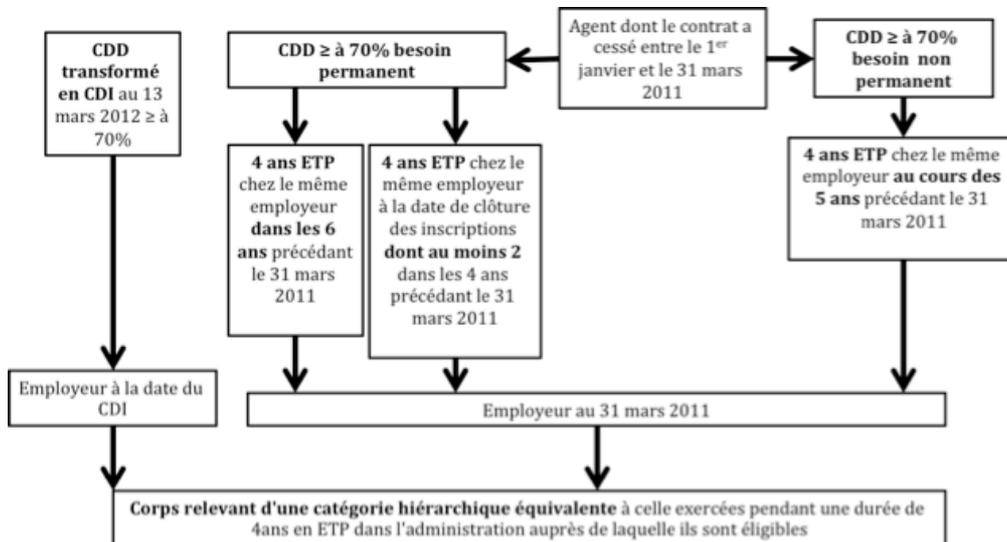
Les corps accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011

Corps	Principe	Corps de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles
	Ancienneté supérieure à 4 ans	Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées
	Ancienneté acquise dans différentes catégories	Corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans

Conditions d'accès à l'emploi titulaire des agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Conditions d'accès à l'emploi titulaire des agents en CDD au 31 mars 2011



Conditions d'accès à l'emploi titulaire – Fonction publique de l'État

Agents en CDI au 31 mars 2011	Agents à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité au moins égale à 70 %.
Agents remplissant au 13 mars 2012 les conditions d'octroi d'un CDI	
Agents en CDD sur un emploi permanent : Absence de corps de fonctionnaires Nécessité de service (catégorie A) Besoins permanents à temps incomplet, si quotité au moins égale à 70 % Les « berkanis » si quotité au moins égale à 70 %	Agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ou dont le contrat a cessé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire. Ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 ans ETP auprès du même employeur : Soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux ans ETP au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011
Agents en CDD à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité au moins égale à 70 % sur un emploi non permanent : Remplacement Vacance de poste Besoin occasionnel ou saisonnier	Agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 et agents dont le contrat a cessé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 et Justifiant d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 ans ETP au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011

LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE

Principe

Les modalités d'accès à l'emploi titulaire se feront, sur le fondement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sans condition de diplôme, hormis le cas des professions réglementées par :

- examens professionnalisés ;
- concours réservés, notamment dans la catégorie A ;
- direct sans concours, notamment pour la catégorie C.

Articles 5 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Délais

L'accès spécifique à l'emploi titulaire doit être organisé jusqu'au 13 mars 2016.

La détermination des corps et grades accessibles par chaque ministère

Chaque ministère, doit, après concertation avec les organisations syndicales, fixer la liste des corps et grades ouverts aux recrutements réservés.

État des lieux

Chaque ministère doit faire l'état des lieux des agents non-titulaires remplissant ou susceptibles de parfaire leur ancienneté pour remplir les conditions d'accès spécifiques à l'emploi titulaire.

Détermination des corps et grades accessibles

La liste des corps accessibles doit être établie en fonction des besoins du service et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences en fonction de l'état des lieux des personnels éligibles effectué.

Organisation du recrutement

Il appartient à chaque ministère d'organiser effectivement des recrutements réservés pour l'accès au corps dont il a décidé l'ouverture pendant la durée du dispositif.

Forme

La liste des corps et grades ouverts est fixé par décret en Conseil d'État.

Cette liste peut être fixée par un ou plusieurs décrets, la liste initialement fixée par un ministère donné pouvant être complétée par la suite, en fonction des besoins du service et des objectifs de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

La détermination pour chaque corps ouvert du mode de recrutement retenu

Chaque ministère doit définir, à raison d'un seul pour chaque corps ouvert, par décret en Conseil d'État, le mode de recrutement retenu parmi les trois voies d'accès prévues à l'article 5 de la loi du 12 mars 2012 :

- examens professionnalisés réservés pour les corps relevant de la catégorie B et pour les grades relevant de la catégorie C autres que ceux accessibles par la voie du recrutement réservé sans concours ;
- concours réservés pour les corps relevant de la catégorie A ;
- recrutements réservés sans concours uniquement pour le premier grade de la catégorie C.

La détermination des viviers d'agents éligibles au sein de chaque ministère

Chaque ministère doit prévoir dans le décret ouvrant l'accès aux corps relevant de sa compétence que ces corps seront accessibles aux agents relevant de son ministère et des établissements publics placés sous sa tutelle ainsi que les corps qu'il souhaite rendre accessibles aux agents contractuels relevant d'autres administrations.

La détermination du nombre de postes ouverts

Le nombre de cession et le nombre de poste offerts par cession seront définis par arrêté.

Le nombre de sessions organisées pendant la durée du dispositif et le nombre de postes ouverts dans le cadre de ces recrutements réservés devront tenir compte du nombre d'agents éligibles sur toute la durée du dispositif, les agents en CDD à la date du 31 mars 2011 bénéficiant de la possibilité de parfaire leur ancienneté jusqu'à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé, dans la limite de deux ans.

Consultation des partenaires sociaux

Les projets de décrets et d'arrêtés ministériels devront être élaborés à la suite d'une étroite concertation avec les organisations syndicales notamment le comité technique.

Cette concertation préalable doit permettre de :

- déterminer les corps ouverts ;
- les modes de recrutements retenus pour chaque corps ;
- le nombre de sessions ;
- le nombre d'emplois offerts, en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.

Information des personnels éligibles

Réunions générales

La circulaire propose que des réunions d'information à l'attention des personnels contractuels devront être organisées au sein des autorités de recrutement pour présenter les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif au sein du ministère.

Informations nominatives

La circulaire propose également qu'une information nominative soit adressée aux agents susceptibles d'être éligibles à ce dispositif. Cette information devra préciser aux candidats, compte tenu du caractère professionnalisé des épreuves, leur intérêt à candidater à l'accès aux corps dont les missions se rapprochent le plus de celles qu'ils ont exercées en tant que contractuel.

Classement

Les agents sont classés dans les corps d'accueil dans les conditions prévues par les statuts particuliers pour les agents contractuels de droit public.

Article 6 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Respect des règles concernant le cumul

La titularisation ne peut être prononcée que sous réserve du respect par l'agent des dispositions législatives et réglementaires régissant le cumul d'activités des agents publics.