



LES APPORTS DE LA LOI DE MOBILITE POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'ESSENTIEL

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, dite loi de mobilité, traite des domaines suivants :

- **La mobilité ;**
- **Le reclassement du fonctionnaire privé d'emploi ;**
- **Le remplacement d'un fonctionnaire par un agent non titulaire ;**
- **Le recours à l'intérim ;**
- **Le cumul d'activités ;**
- **Le transfert de personnel non titulaire lors d'une reprise d'activité ;**
- **L'évaluation professionnelle des agents ;**
- **La création de nouveaux statuts d'emplois ;**
- **La dématérialisation du dossier individuel de l'agent ;**
- **La monétisation du compte épargne temps ;**
- **L'ouverture des concours internes aux ressortissants européens ;**
- **L'action sociale et l'aide à la protection sociale complémentaire des agents.**

Certaines dispositions de la loi de mobilité sont immédiatement applicables, d'autres sont subordonnées à la publication d'un décret.

La loi de mobilité apporte essentiellement des modifications aux dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

FONDEMENTS JURIDIQUES

- Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique,
- Circulaire ministérielle du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 (NOR : BCFF0924371C),
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

LA MOBILITE

Pour la fonction publique civile, aucun décret d'application n'est expressément prévu pour la mise en œuvre de ce dispositif : son application est donc immédiate. Néanmoins, le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux sera modifié pour tenir compte des nouvelles dispositions contenues dans les lois n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984.

L'INTEGRATION DIRECTE

- [Articles 13bis et 13quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)
- [Article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)
- [Article 68-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

L'intégration directe permet l'accès des fonctionnaires civils à tous les corps et cadres d'emplois, nonobstant l'absence de disposition ou toutes dispositions contraires prévues par les statuts particuliers. Elle ne s'applique pas aux corps comportant des attributions juridictionnelles et aux corps militaires.

L'intégration directe n'est possible qu'entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable. Ce dernier est apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. Ces deux critères sont alternatifs et non cumulatifs. C'est à l'autorité du corps ou du cadre d'emplois d'accueil d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

Lorsque l'exercice des fonctions du corps ou du cadre d'emplois d'accueil nécessite la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'intégration directe ne pourra être prononcée que si le fonctionnaire est titulaire de ce titre ou de ce diplôme.

Les services accomplis antérieurement par l'agent directement intégré sont assimilés à des services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

L'intégration directe est prononcée par arrêté de l'autorité ayant pouvoir de nomination de l'administration d'accueil, après accord explicite de l'administration d'origine et du fonctionnaire.

L'intégration directe est soumise à l'avis **de la CAP compétente pour le corps ou le cadre d'emplois d'accueil.**

Le classement du fonctionnaire, au moment de son recrutement par intégration directe dans le cadre d'emplois, s'effectue selon les mêmes règles de classement que celles applicables en cas de détachement.

Les fonctionnaires intégrés directement concourent à l'avancement et à la promotion interne dans leur nouveau cadre d'emplois dans les mêmes conditions que les autres membres du cadre d'emplois.

L'intégration directe emporte **radiation** des cadres dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

➤ [Article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

L'intégration directe est une nouvelle modalité de recrutement permettant à l'autorité territoriale de pourvoir un emploi par le recrutement d'un fonctionnaire dans les 4 mois qui suivent la publicité d'une création ou d'une vacance de poste.

➤ [Article 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

La candidature des fonctionnaires séparés, pour des raisons professionnelles, de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un PACS ou celle émanant de fonctionnaires handicapés est prioritaire pour bénéficier du recrutement par voie d'intégration directe.

➤ [Article 97-I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Pendant la période de surnombre, l'administration doit étudier la possibilité d'intégration directe du fonctionnaire momentanément privé d'emploi dans un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement, en complément des possibilités de détachement.

LE DETACHEMENT SUIVI, LE CAS ECHEANT, D'UNE INTEGRATION

➤ [Articles 13bis, 13ter et 13quater de la loi n°83-634 du 13 janvier 1983](#)

Tous les corps et cadres d'emplois sont désormais accessibles aux fonctionnaires civils par la voie du détachement suivi, le cas échéant d'une intégration, même lorsque le statut particulier ne le prévoit pas ou comporte, à ce jour, une disposition contraire, à l'exception des corps comportant des attributions d'ordre juridictionnel (membres du Conseil d'Etat, magistrats des Tribunaux Administratifs et des Cours Administratives d'Appel, membres de la Cour des Comptes et des Chambres Régionales des Comptes). Les ressortissants communautaires peuvent se porter candidats à un détachement. Les décrets relatifs à l'accueil par détachement de ressortissants communautaires dans chaque fonction publique seront modifiés en conséquence.

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable. Ce dernier est apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. Ces deux critères sont alternatifs et non cumulatifs. C'est à l'autorité du corps ou du cadre d'emplois d'accueil d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité des conditions de recrutement ou la nature des missions.

Lorsque l'exercice des fonctions du corps ou du cadre d'emplois d'accueil nécessite la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, le détachement ne pourra être prononcé que si le fonctionnaire est titulaire de ce titre ou diplôme.

Si l'administration d'accueil souhaite poursuivre sa collaboration avec l'agent détaché au-delà d'une période de 5 ans, elle doit obligatoirement lui proposer une intégration. **La période de 5 ans s'apprécie au regard de la durée totale de détachement dans le corps ou cadre d'emplois (tous renouvellements inclus), auprès de la même autorité de nomination indépendamment, le cas échéant, du changement de fonctions exercées au cours de cette période.**

Cette disposition s'applique aux détachements en cours lors de la publication de la loi. Le décompte du délai de 5 ans s'effectue au renouvellement du détachement.

L'intégration après un détachement est possible pour tous les corps et cadres d'emplois, même lorsque le statut particulier ne la prévoit pas ou comporte, à ce jour, une disposition contraire.

➤ [Articles 66 et 67 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou le corps de détachement.

Lors de la réintégration du fonctionnaire dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine : le classement est prononcé en tenant compte du grade et de l'échelon qu'il a

atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Lors de l'intégration du fonctionnaire dans son corps ou cadre d'emplois de détachement : le classement est prononcé en tenant compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Lors du renouvellement du détachement du fonctionnaire : le classement est prononcé en tenant compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux fonctionnaires dont le détachement dans un corps ou un cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation.

➤ [Article L.4132-13 du Code de la défense](#)



Selon la circulaire ministérielle du 19 novembre 2009, l'entrée en vigueur de cette disposition nécessite la publication de décrets d'application fixant pour chaque fonction publique les modalités d'accueil des militaires en leur sein et les modalités d'accueil des fonctionnaires civils des trois fonctions publiques dans les corps militaires.

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration aux militaires à l'exclusion de ceux qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel. De même, tous les corps militaires sont accessibles aux fonctionnaires civils par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par le statut particulier de ce corps.

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

Lorsque l'exercice des fonctions du corps ou du cadre d'emplois d'accueil nécessite la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, le détachement ne pourra être prononcé que si le militaire est titulaire de ce titre ou diplôme.

Le fonctionnaire détaché dans un corps admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de 5 ans se voit proposer une intégration dans ce corps.



Rappel : l'avis de la CAP doit être recueilli préalablement au détachement, au renouvellement du détachement et à l'intégration directe.

■ LA POSITION HORS CADRES

Application immédiate.

- [Article 70 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

La loi de mobilité a clarifié les conditions dans lesquelles un fonctionnaire territorial peut être placé dans une position hors cadres. Ainsi, le fonctionnaire territorial **remplissant les conditions de détachement**, sans qu'il soit préalablement détaché dans l'organisme d'accueil, peut être placé en position hors cadres.

Rappel : un fonctionnaire territorial peut être placé dans une position hors cadres soit :

- après d'une administration ou d'une entreprise publique dans un emploi ne conduisant pas à pension de la CNRACL ;
- après d'organismes internationaux ;
- après d'organismes d'intérêt communal, départemental ou régional.

■ LA MUTATION

Application immédiate.

- [Article 14bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)
- [Article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

L'agent doit présenter une demande écrite de mutation auprès de sa collectivité d'origine, accompagnée de l'accord de la collectivité d'accueil. Il semblerait que dès réception de cette demande par la collectivité d'origine et sauf accord entre les collectivités, la mutation prenne effet à l'expiration d'un délai maximal de préavis de 3 mois.

■ LE DROIT A LA MOBILITE

Application immédiate.

- [Article 14bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)

Le droit au départ en mobilité (mutation, détachement, intégration directe, disponibilité, position hors cadres) vaut pour toutes les demandes déposées depuis le 7 août 2009 par des fonctionnaires ayant obtenu l'accord d'une administration ou d'un organisme d'accueil pour l'occupation d'un emploi en son sein.

La loi de mobilité limite la possibilité de l'administration d'origine de s'opposer au départ de l'agent qui souhaite être placé en position de détachement, de disponibilité, en position hors cadres, d'être intégré directement dans une autre administration ou de bénéficier d'une mutation, dès lors que l'administration ou l'organisme d'accueil a exprimé son accord. L'administration d'origine ne peut s'y opposer qu'en raison des nécessités du service ou en raison d'un avis d'incompatibilité rendu par la Commission de déontologie saisie sur la compatibilité de l'activité privée avec les fonctions publiques exercées ou ayant été exercées.

L'administration d'origine peut exiger du fonctionnaire qu'il respecte un délai maximal de préavis de 3 mois avant son départ. Les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois peuvent prévoir un préavis plus long dans la limite de 6 mois et imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration d'origine où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou le cadre d'emplois. Le silence gardé par l'administration pendant 2 mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande (sauf pour la mutation car celle-ci ne peut être refusée par l'administration d'origine).

RECLASSEMENT DU FONCTIONNAIRE PRIVE D'EMPLOI

Application immédiate.

■ LA SUPPRESSION D'EMPLOI

➤ [Article 97-I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné à l'intérieur de son cadre d'emplois ou, **avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.**

La loi impose à la collectivité contrainte de supprimer un emploi de présenter un rapport relatif à ce projet au comité technique paritaire.

■ LE MAINTIEN EN SURNOMBRE

➤ [Article 97-I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

En l'absence de reclassement, le fonctionnaire privé d'emploi est maintenu en surnombre pendant une période d'un an maximum. Durant cette période, un détachement ou une intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois de la collectivité doit être étudié.

Les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent doivent être examinées.

LA PRISE EN CHARGE

➤ [Article 97-II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Pendant la période de prise en charge par le Centre de Gestion ou par le CNFPT du fonctionnaire qui n'a pas retrouvé un emploi, celui-ci est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement. Il a l'obligation de faire état tous les 6 mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

Le Centre de Gestion ou le CNFPT peut mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, ses obligations. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office ou admis à la retraite.

La loi apporte une précision sur la notion d'offre d'emploi, elle doit :

- être ferme et précise,
- prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération,
- porter sur un poste correspondant aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.

REPLACEMENT D'UN FONCTIONNAIRE PAR UN AGENT NON TITULAIRE

Application immédiate.

➤ [Article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Il est possible de recourir à des agents non titulaires pour assurer le remplacement momentané de « fonctionnaires » (titulaires + stagiaires). La notion de « titulaires » est supprimée.

Aux différents motifs d'absence du fonctionnaire pouvant justifier le recrutement d'un agent non titulaire en vue de son remplacement, sont ajoutés :

- le congé de présence parentale,
- l'accomplissement du service civil volontaire,
- la participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 74 de la loi du 26 janvier 1984 (réserve opérationnelle, réserve de sécurité civile et réserve sanitaire).

Le recrutement d'agents non titulaires est une « entrée de service » et la fin de leur engagement une « sortie de service ». Cette modification permet de mettre en conformité avec le Code de Justice Administrative la juridiction compétente en cas d'appel. Ainsi, les décisions relatives au recrutement, au renouvellement et à la fin d'un contrat peuvent être contestées devant la Cour Administrative d'Appel.

RECOURS A L'INTERIM

Application immédiate mais une circulaire d'application doit préciser ces dispositions.

➤ [Article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Le recours aux entreprises de travail temporaire est admis dans la fonction publique territoriale, sous réserve des dispositions de l'article 25 de la même loi.

➤ [Article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Les Centres de Gestion peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Le recours à l'intérim est admis lorsque le Centre de Gestion géographiquement compétent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement et s'exerce dans les conditions prévues par le Code du Travail :

➤ [Article L.1251-60 du Code du Travail](#)

<u>CAS DE RECOURS</u>	<u>DUREES DU CONTRAT</u>
<p>Remplacement momentané d'un agent (titulaire ou non titulaire) en raison :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un congé de maladie, - d'un congé de maternité, - d'un congé parental, - d'un congé de présence parentale, - d'un passage en temps partiel, - de la participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, - de l'accomplissement du service civil ou national, - du rappel ou le maintien sous les drapeaux. <p>Accroissement temporaire d'activité</p> <p>Besoin occasionnel ou saisonnier</p>	<p style="text-align: center;">18 mois</p> <p style="text-align: center;">9 mois Lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité</p> <p style="text-align: center;">24 mois Lorsque la mission est exécutée à l'étranger</p>
<p>Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi du 26 janvier 1984</p>	<p style="text-align: center;">12 mois</p> <p style="text-align: center;">9 mois Si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonction d'un agent</p>

➤ [Article L.1251-61 du Code du Travail](#)

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une collectivité territoriale sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public.

➤ [Article L.1251-62 du Code du Travail](#)

Si la collectivité continue à employer le salarié au-delà de la fin de sa mission et sans avoir conclu avec lui un contrat de travail, ce salarié est considéré comme étant lié à cette collectivité par un contrat à durée déterminée de droit public pour une durée de 3 ans.

Il est possible que l'article 3 de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 soit modifié pour tenir compte de cette disposition.

➤ [Article L.1251-63 du Code du Travail](#)

Les litiges relatifs à une mission d'intérim opposant le salarié à la collectivité gérant un service public administratif sont portés devant la juridiction administrative.



Le recours à l'intérim étant assimilé à une prestation de service, la personne publique qui déciderait d'y recourir devrait respecter les règles de publicité et de mise en concurrence prévues dans le Code des marchés publics.

LE CUMUL D'ACTIVITES

■ L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PRIVEE

a. La prolongation de la durée du cumul pour créer ou reprendre une entreprise : application immédiate, cependant la mise à jour du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 paraît nécessaire.

➤ [Article 25 II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)

Un fonctionnaire ou un agent non titulaire de droit public peut désormais exercer une activité privée dans le cadre d'une création d'entreprise ou d'une reprise d'entreprise pour une durée initiale de 2 ans, pouvant être prolongée pour une durée maximale d'un an. Cette dérogation est applicable aux situations de cumuls en cours.

b. Le cumul d'un emploi public avec une activité privée : application immédiate.

➤ [Article 25 IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)

Les fonctionnaires et agents publics effectuant une durée de travail égale ou inférieure à 70% du temps plein (soit 24h30/35h) peuvent cumuler librement leur emploi public avec une ou plusieurs activités privées sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte à la dignité de leur fonction publique ou à leur indépendance, au fonctionnement normal et à la neutralité du service.

Pour les professeurs d'enseignement artistique, ce seuil est fixé à 11h10 (temps plein : 16h).

Pour les assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique, ce seuil est fixé à 14h (temps plein : 20h).

■ L'EXPERIMENTATION DU CUMUL D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

Nécessité d'un décret d'application.

➤ [Article 14 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009](#)

Il est prévu, à titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la promulgation de cette loi (soit jusqu'au 6 août 2014), que les fonctionnaires territoriaux à temps non complet pourront, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, cumuler leur emploi avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps non complet dans les fonctions publiques d'Etat et hospitalière. De même, les fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière pourront, sous condition, cumuler des emplois à temps non complet dans la fonction publique territoriale.

Pour les fonctionnaires territoriaux placés dans cette situation de cumul :

- le régime de retraite auquel ils sont affiliés et cotisent est celui dont ils relèvent au titre de leur emploi principal,
- le traitement et les indemnités sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi,
- ils demeurent soumis au statut général (loi du 13 juillet 1983) sous réserve des dérogations prévues par décret en Conseil d'Etat.

■ LA SAISINE DE LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE

Le décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la Commission de déontologie sera modifié afin de préciser les modalités d'application des dispositions suivantes.

➤ [Article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques](#)

Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales doivent désormais informer la Commission de déontologie avant d'exercer toute activité privée.

La Commission de déontologie peut être saisie :

- par son président dans un délai de 10 jours à compter de l'embauche de l'agent ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé. La Commission de déontologie doit rendre son avis dans un délai de 3 semaines, pouvant être

prolongé, à la demande du président, d'une semaine. Si la Commission conclut à l'incompatibilité de l'activité privée, le contrat de travail de l'agent prend fin à la date de notification de l'avis de la Commission, sans préavis ni indemnité de licenciement.

- par tout agent ou par l'administration dont relève l'agent, préalablement à l'exercice de l'activité envisagée.

La Commission de déontologie peut rendre un avis d'incompatibilité si elle estime ne pas avoir obtenu de l'agent ou de son administration les éléments nécessaires à son appréciation.

LE TRANSFERT DE PERSONNEL NON TITULAIRE LORS D'UNE REPRISE D'ACTIVITE

Application immédiate.

■ REPRISE D'UNE ACTIVITE D'UNE PERSONNE PUBLIQUE PAR UNE AUTRE PERSONNE PUBLIQUE DANS LE CADRE D'UN SERVICE PUBLIC ADMINISTRATIF

➤ [Article 14ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)

Le nouvel employeur public a l'obligation de proposer aux agents non titulaires de droit public un contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires et reprenant les clauses substantielles (durée, objet, temps de travail, qualification, ancienneté et rémunération). Les agents non titulaires transférés le sont pour la durée du contrat dont ils sont titulaires. En cas de refus du contrat proposé par l'organisme d'accueil, le contrat prend fin de plein droit. L'organisme d'accueil indemnise le licenciement dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables à l'organisme d'origine. Les services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil. L'indemnisation du chômage incombera à l'employeur public d'origine s'il est en auto-assurance ou au régime d'assurance chômage en cas d'adhésion à celui-ci.

REPRISE D'UNE ACTIVITE D'UNE PERSONNE PUBLIQUE PAR UNE PERSONNE DE DROIT PRIVE OU PAR UN ORGANISME DE DROIT PUBLIC GERANT UN SERVICE PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

➤ Article L.1224-3-1 du Code du Travail

Le nouvel employeur propose aux agents non titulaires de droit public un contrat écrit, régi par le Code du Travail, reprenant les clauses substantielles de leurs contrats antérieurs (durée, objet, temps de travail, qualification, ancienneté et rémunération). En cas de refus du contrat proposé, le contrat initial prend fin de plein droit et le nouvel employeur applique les dispositions relatives aux agents non titulaires de droit public licenciés. L'organisme d'accueil indemnise le licenciement selon les règles applicables aux agents non titulaires dans la fonction publique territoriale. Les périodes d'emploi exercées au sein de l'ancien organisme sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité. L'indemnisation du chômage incombera à l'employeur public d'origine s'il est en auto-assurance ou au régime d'assurance chômage en cas d'adhésion à celui-ci.

REPRISE D'UNE ACTIVITE PRIVEE PAR UN EMPLOYEUR PUBLIC

➤ Article L.1224-3 du Code du Travail

La personne publique a l'obligation de proposer aux salariés des contrats de droit public. En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, ce dernier prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS

L'entrée en vigueur de cette disposition nécessite la publication d'un décret d'application.

- [Article 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

A titre expérimental, au titre des années 2008, 2009 et 2010, l'autorité territoriale peut mettre en place un dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires reposant sur un entretien professionnel, se substituant à la notation. L'expérimentation ne sera donc possible que pour 2010, sous réserve de la publication du décret.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et donne lieu à l'établissement d'un compte-rendu. La CAP peut, à la demande de l'intéressé, proposer la révision du compte-rendu.

LA POSTE

Application immédiate.

- [Article 29-5 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990](#)

Les fonctionnaires de La Poste peuvent être intégrés sur leur demande, jusqu'au **31 décembre 2013** (au lieu du 31 décembre 2009) dans un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Cette intégration est subordonnée à une période de stage probatoire suivie d'une période de détachement spécifique.

LA CREATION DE NOUVEAUX STATUTS D'EMPLOI

L'entrée en vigueur de cette disposition nécessite la publication d'un décret d'application. Les nouveaux statuts seront créés, au cas par cas, par des décrets en Conseil d'Etat précisant les conditions de nomination et d'avancement dans ces emplois.

- [Article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Les collectivités territoriales peuvent créer, par délibération, de nouveaux statuts d'emplois pour certains emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projets, accessibles par la seule voie du détachement. La délibération précisera la nature et la durée des fonctions.

LA DEMATERIALISATION DU DOSSIER INDIVIDUEL DE L'AGENT

Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés précisera les conditions de mise en œuvre de cette dématérialisation.

- [Article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)

Le dossier individuel d'un agent public pourra être géré sur un support électronique, sous réserve de maintenir pour les agents le niveau de garantie offert par le dossier individuel tenu sur support papier.

LA MONETISATION DU CET

L'entrée en vigueur de cette disposition nécessite la publication d'un décret d'application (en cours d'instruction).

- [Article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Les employeurs de la fonction publique territoriale pourront proposer, par délibération, une compensation financière à leurs agents en contrepartie des jours inscrits à leur compte épargne temps.

OUVERTURE DES CONCOURS INTERNES AUX RESSORTISSANTS EUROPEENS

Application immédiate.

- [Article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Les concours internes des trois fonctions publiques sont désormais ouverts aux ressortissants d'Etats membres de l'Union Européenne ou de l'Espace économique européen dans les mêmes conditions que les candidats issus des administrations françaises, en faisant valoir les services accomplis notamment dans l'administration de leur Etat membre d'origine et, le cas échéant, en justifiant une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers.

Afin d'être pris en compte pour le calcul de la durée de service exigée par les statuts particuliers, les services accomplis devront comporter des missions comparables à celles des administrations françaises.

Cette mesure est directement applicable à tous les concours internes organisés dans les trois fonctions publiques sans qu'il y ait lieu de modifier les statuts particuliers.

Il appartient à l'autorité organisatrice du concours de préciser dans l'avis de concours, comme pour les concours externes, que le concours est désormais ouvert aux ressortissants communautaires et de mentionner la dérogation prévue à l'article 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 s'agissant de l'accès aux emplois de souveraineté.

Il lui incombe ensuite de vérifier, en lien avec la ou les administrations d'origine de l'agent, que celui-ci remplit les conditions d'ancienneté de service et, éventuellement, de formation pour se présenter au concours.

Afin d'accompagner les gestionnaires dans la mise en œuvre de cette réforme, la compétence de la Commission d'équivalence pour le classement des ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne, créée par le décret n°2002-759 du 2 mai 2002, sera élargie à l'appréciation de l'équivalence des services publics accomplis par les candidats communautaires au regard de la durée de services requise par les statuts particuliers.

➤ [Article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)

La possibilité de prévoir par décret des conditions d'âge pour le recrutement par voie de concours dans les corps, cadres d'emplois ou emplois de la fonction publique, lorsque l'accès à ceux-ci est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans, est supprimée. Cette disposition concerne essentiellement la fonction publique d'Etat car aucun statut particulier de la fonction publique territoriale ne prévoit une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans.

L'ACTION SOCIALE ET L'AIDE A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS

L'entrée en vigueur de cette disposition nécessite la publication d'un décret d'application.

➤ [Articles 25 et 88-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Cette article définit les modalités permettant aux collectivités de participer au financement de la protection sociale complémentaire et de l'aide sociale de leurs agents : les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires actifs et retraités attestée par la délivrance d'un label ou vérifiée dans le cadre de la procédure de mise en concurrence (article 22bis de la loi du 13 juillet 1983) sont éligibles à la participation des collectivités

territoriales et de leurs établissements publics. Ces contrats et règlements sont proposés par les mutuelles ou unions de mutuelles (livre II du code de la mutualité), les institutions de prévoyance (titre III du livre IX du code de la sécurité sociale) et les entreprises d'assurance (article L.310-2 du code des assurances).

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont la faculté de conclure avec ces organismes, pour l'ensemble des risques en matière de santé ou de prévoyance ou pour l'un ou l'autre de ces risques, et à l'issue d'une période de mise en concurrence transparente et non discriminatoire permettant de vérifier que la condition de solidarité est satisfaite, une convention de participation au titre d'un contrat ou règlement à adhésion individuelle et facultative réservée à leurs agents. Dans ce cas, les collectivités et leurs établissements publics ne peuvent verser une aide qu'au bénéfice des agents ayant adhéré à ce contrat ou règlement.

Les retraités peuvent adhérer au contrat ou règlement faisant l'objet d'une convention de participation conclue par leur dernière collectivité ou établissement public d'emploi.

A la demande des collectivités, les **centres de gestion** pourront conclure de telles conventions de participation pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort.

➤ [Article L.310-12 du Code des assurances](#)

L'autorité territoriale peut habilitier, sur leur demande, des prestataires chargés de labelliser les contrats ouverts à la souscription individuelle et les règlements éligibles à une participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en application de l'article 88-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

