CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

CIRCULAIRE : N° 2012 - 06

Service Gestion des carrières

Téléphone : 04 67 04 38 84
Courriel : carrieres@cdg34.fr

LE DISPOSITIF DE L'EMPLOI PRECAIRE ET CAS DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES

🕮 REFERENCES JURIDIQUES :

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 (*JO du 13/03/2012*),

Circulaire NOR : MFPF1128291C du 21 novembre 2011 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 tire les conséquences de la négociation ouverte par le Gouvernement avec les partenaires sociaux ayant abouti à la signature d'un protocole d'accord signé le 31 mars 2011 entre le Gouvernement et six organisations syndicales.

Elle prévoit notamment un nouveau plan de résorption de l'emploi précaire et encadre les cas de recours aux agents non titulaires.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : DISPOSITIF DE RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE 3

1 LA TRANSFORMATION DE CONTRAT EN COURS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE 3

1.1 LES BENEFICIAIRES 3

1.2 LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF 3

1.3 LES CONDITIONS D'ANCIENNETE DE SERVICES 3

1.4 L'OBLIGATION DE L'AUTORITE TERRITORIALE 4

2 LE DISPOSITIF DE TITULARISATION 4

2.1 LES BENEFICIAIRES 4

2.2 LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF 5

2.3 LES CONDITIONS D'ANCIENNETE DE SERVICES 5

2.4 LES DIFFERENTES VOIES D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE (NOMINATION STAGIAIRE) 5

2.4.1 Recensement des agents éligibles au dispositif de titularisation et présentation au comité technique du rapport et du programme pluriannuel 6

2.4.2 L'organisation de voies d'accès professionnalisées 7

2.4.2.1 Les sélections professionnelles 7

2.4.2.2 Les concours réservés 8

2.4.2.3 Les recrutements réservés sans concours 8

2.4.3 L'adéquation entre les fonctions exercées par l'agent non titulaire et les missions de son cadre d'emplois d'accueil 8

CHAPITRE 2 : LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES 10

1 LES DIFFERENTS CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS 9

2 LA SECURISATION DU PARCOURS DES AGENTS CONTRACTUELS 11

2.1 L'AGENT CONTRACTUEL INSCRIT SUR UNE LISTE D'APTITUDE, ETABLIE PAR CONCOURS, D'ACCES A UN CADRE D'EMPLOIS DONT LES MISSIONS CORRESPONDENT A CELLES DE L'EMPLOI OCCUPE 11

2.2 DES CONDITIONS PLUS FAVORABLES POUR ACCEDER AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE 11

2.3 LA MOBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS ENTRE COLLECTIVITES TERRITORIALES 12

CHAPITRE 1 : DISPOSITIF DE RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

1 LA TRANSFORMATION DE CONTRAT EN COURS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

1.1 LES BENEFICIAIRES

Les agents non titulaires recrutés sur la base de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à celle résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 bénéficient de **plein droit** d'une transformation de leur contrat à durée déterminée (C.D.D.) en contrat à durée **indéterminée** (C.D.I.) à la date du 13 mars 2012.

Sont concernés par cette disposition sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté, les agents nommés sur un emploi **permanent ou non permanent quelle que soit la durée hebdomadaire de travail**.

Pour bénéficier de la transformation de leur C.D.D. en C.D.I les intéressés peuvent avoir été recrutés :

- pour assurer des remplacements,
- pour pourvoir un emploi temporairement vacant,
- pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers,
- sur un emploi permanent (en cas d'absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, emplois permanents dans les petites collectivités).

1.2 LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF

Les agents non titulaires doivent avoir été recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à celle résultant de loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ce qui exclut :

- les collaborateurs de cabinet,
- les collaborateurs de groupe d'élus,
- les emplois de direction (article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- les assistantes maternelles.

1.3 LES CONDITIONS D'ANCIENNETE DE SERVICES

Les conditions sont à remplir à la date de publication de la loi, soit le 13 mars 2012.

Les agents non titulaires doivent, au 13 mars 2012, être en fonction ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (congé de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental, …) auprès du même employeur depuis au moins 6 ans au cours des 8 dernières années soit, entre le 13/03/2004 et le 12/03/2012.

☞ ***Pour les agents âgés de 55 ans au moins à la date 13 mars 2012*** **:**
Ces agents verront la transformation automatique de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée s'ils ont accompli au moins 3 ans de services auprès de leur employeur au cours des 4 dernières années, soit entre le 13/03/2008 et le 12/03/2012.

La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public local conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

1.4 L'OBLIGATION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

La transformation de plein droit du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée intervient à la date de publication de la loi, **soit le 13 mars 2012.**

Il s'agit d'une obligation de la collectivité territoriale de proposer cette transformation (voir modèle de contrat ci-joint).

La collectivité pourra modifier les fonctions de l'agent non titulaire lorsque celui-ci était recruté pour un besoin occasionnel ou saisonnier ou dans le cadre d'un remplacement de manière à l'affecter sur un emploi permanent.
Toutefois, l'intéressé devra exercer des fonctions du même niveau de responsabilités que précédemment.

2 LE DISPOSITIF DE TITULARISATION

Par dérogation au principe de l'accès par voie de concours, l'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux peut être ouvert **par la voie de modes de recrutement professionnalisés** pour une durée de quatre ans à compter du 13 mars 2012.
Ces voies d'accès aux recrutements professionnalisés sont réservées aux agents non titulaires remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation.

2.1 LES BENEFICIAIRES

Le dispositif de titularisation (nomination stagiaire) est accessible aux catégories d'agents suivantes :

- les agents en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) à la date du 13 mars 2012 dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,
- les agents en contrat à durée déterminée (C.D.D.) qui ont bénéficié, au 13 mars 2012, de la transformation de leur C.D.D. en C.D.I, dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet,
- les agents en C.D.D. recrutés sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps,
  et justifiant de conditions minimales de services publics effectifs (au 31 mars 2011) précisées au paragraphe 2-3 ci-dessous.

Par ailleurs, ces agents non titulaires doivent être en fonction au 31 mars 2011 (date de signature du protocole d'accord) ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (congé de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental, …).

☛ ***Les agents non titulaires en C.D.D., recrutés sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps et dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, peuvent bénéficier du dispositif de titularisation sous réserve de remplir les conditions de durée de services publics effectifs définies au paragraphe 2-3 ci-dessous.***

Ce dispositif a une durée d'application de 4 ans à compter du 13 mars 2012. Toutefois, la parution de décrets est nécessaire pour sa mise en application.

2.2 LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF

Le plan de titularisation ne concerne pas les agents non titulaires à temps non complet dont **la durée hebdomadaire de travail est inférieure au la mi-temps** que ces agents soient en C.D.D. ou en C.D.I.

Les agents non titulaires doivent avoir été recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à celle résultant de loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ce qui exclut :

- les collaborateurs de cabinet,
- les collaborateurs de groupe d'élus,
- les emplois de direction (article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- les assistantes maternelles,
- les non titulaires en C.D.D. sur un emploi non permanent (occasionnel, saisonnier).

2.3 LES CONDITIONS D'ANCIENNETE DE SERVICES

Les agents non titulaires en C.D.I. ou en C.D.D. ayant bénéficié de la transformation de plein droit de leur contrat en C.D.I. au 13 mars 2012 n'ont pas à justifier de conditions d'ancienneté de services pour prétendre au dispositif de titularisation.

En revanche, les **agents en C.D.D.** doivent justifier **au 31 mars 2011** d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis **auprès du même employeur :**

- soit une ancienneté au moins égale à **4 années en équivalent temps plein entre le 31/03/2005 et le 30/03/2011**,
- soit une ancienneté au moins égale à **4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement** auquel les agents non titulaires postulent **dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011**.

L'ancienneté exigée doit avoir été accomplie auprès du même employeur.

Par conséquent, tous les agents recrutés à compter du 1er avril 2009 ne pourront pas remplir les conditions de durée de services et prétendre ainsi au dispositif de titularisation.

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.
Les services accomplis suivant une quotité inférieure à 50% d'un temps complet sont assimilés aux ¾ du temps complet.

Pour les agents reconnus handicapés, les services accomplis à temps partiel ou temps non complet dont la quotité de temps de travail ne correspond pas à une quotité égale ou supérieure à 50% d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public local conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

2.4 LES DIFFERENTES VOIES D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE (NOMINATION STAGIAIRE)

Des décrets d'application préciseront :

- les cadres d'emplois et grades de la fonction publique territoriale accessibles par le dispositif de titularisation,
- les modalités permettant de définir, pour chaque agent candidat, le ou les cadres d'emplois qui lui sont accessibles,
- le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade,
- ainsi que les conditions de nomination et de classement des agents déclarés aptes.

2.4.1 Recensement des agents éligibles au dispositif de titularisation et présentation au comité technique du rapport et du programme pluriannuel

Dans un délai de trois mois suivant la publication de ces décrets d'application, l'autorité territoriale présentera au comité technique compétent :

- un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation,
- un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Ce programme déterminera les cadres d'emplois ouverts aux recrutements professionnalisés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

La circulaire ministérielle référencée ci-dessus recommande aux collectivités d'anticiper le travail qui devra être réalisé lors de la parution des décrets d'application.

Ainsi, celles-ci peuvent pour leur propre compte, engager, dès à présent le travail de recensement des agents éligibles, ainsi que la concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau des comités techniques compétents, afin de préparer la définition du programme pluriannuel de titularisation.

1ère étape : Immédiatement	Recenser les agents éligibles au dispositif de titularisation ↓
2ème étape : A compter de la publication des décrets d'application	A partir du recensement effectué, établir un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation + Etablir un programme pluriannuel : - *en fonction des besoins de la collectivité,* - *cadres d'emplois ouverts aux recrutements professionnalisés,* - *nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif* ↓
3ème étape : Dans les trois mois suivant la parution des décrets d'application	Présenter le rapport et le programme pluriannuel au comité technique compétent Avis du comité technique ↓
4ème étape	Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité ↓
5ème étape	Mise en oeuvre du programme pluriannuel par décision de l'autorité territoriale

2.4.2 L'organisation de voies d'accès professionnalisées

Pour la mise en oeuvre du programme pluriannuel, la loi prévoit l'organisation de trois voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire pendant une durée de quatre ans à compter du 13 mars 2012 :

- les sélections professionnelles qui nécessiteront la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle,
- les concours réservés,
- les recrutements réservés sans concours pour l'accès aux grades de la catégorie C en échelle 3 (adjoint administratif de 2ème classe, adjoint technique de 2ème classe, agent social de 2ème classe, ...).

2.4.2.1 Les sélections professionnelles

Les collectivités peuvent organiser les sélections professionnelles pour leurs propres agents ou confier cette organisation, par convention, au centre de gestion de leur ressort géographique.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle.

☞ Lorsque la collectivité organise la sélection professionnelle la commission d'évaluation professionnelle est composée :

- de l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne
- d'une personnalité qualifiée (président de la commission) désignée par le président du centre de gestion
- d'un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (à défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité remplissant cette condition)

✋ La personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement.

☞ Lorsque la collectivité confie l'organisation du recrutement au centre de gestion, la commission d'évaluation professionnelle est composée :

- du président du centre de gestion (président de la commission) ou la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi,
- d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion,
- d'un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (à défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité remplissant cette condition).

✋ La personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement.

La commission procède à l'audition de chaque agent candidat et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection donne accès.

Elle dresse ensuite, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité, la liste des agents aptes à être intégrés.

L'agent est nommé fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.
Un décret d'application viendra préciser les conditions de nomination et de classement des agents déclarés aptes.

2.4.2.2 Les concours réservés

Les concours réservés donnent lieu à l'établissement de listes d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury.
La durée d'application de cette procédure dérogatoire fixée à 4 ans à compter du 13 mars 2012 ne fait pas obstacle à la durée de validité de 3 ans de la liste d'aptitude en application de l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

2.4.2.3 Les recrutements réservés sans concours

Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours (grade en échelle 3) sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

Ces agents n'ont pas à être auditionnés par la commission d'évaluation professionnelle créée pour procéder à la sélection professionnelle.

2.4.3 L'adéquation entre les fonctions exercées par l'agent non titulaire et les missions de son cadre d'emplois d'accueil

Ces trois modes de recrutement sont basés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

Les agents non titulaires en contrat à durée déterminée (C.D.D.) au 31 mars 2011 remplissant les conditions d'ancienneté de services pour prétendre au dispositif de titularisation ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles.
Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à 4 ans auprès de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public, l'ancienneté s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.
Lorsque cette ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 années.

Les agents non titulaires en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au 31 mars 2011 remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

L'autorité territoriale s'assure que l'agent candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions, déterminées par le statut particulier, correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions exercées par l'agent.

CHAPITRE 2 : LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a clarifié les conditions de recrutement et d'emploi des agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Elle réorganise l'ancien article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit dorénavant les cas de recours aux agents non titulaires aux articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3.

Les articles suivants comportent des dispositions destinées à sécuriser le parcours des agents non titulaires.

Par ailleurs, des commissions consultatives paritaires organisées par catégorie seront mises en place par décret et seront compétentes en matière de mutation interne, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés sur certains emplois permanents (article 3-3 de la loi n°84-53).

1 LES DIFFERENTS CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS

Le recours aux agents non titulaires est strictement encadré par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. En effet, l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise que les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires.

Les articles 40 et 41 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précisent ainsi les cas de recours aux agents contractuels en réécrivant l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
Ces cas de recours sont classés en quatre articles, les articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3.

LES DIFFERENTS CAS DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES

<table>
<tr><th>Référence réglementaire</th><th>motif prévu</th><th>durée possible du contrat</th><th>obligations réglementaires</th><th>observations</th></tr>
<tr><td>Art 3 (1°)</td><td>Accroissement temporaire d’activité.</td><td>Durée maximale de 12 mois pendant une même période de 18 mois consécutifs</td><td rowspan="3">Emploi NON PERMANENT (délibération et pas de déclaration de création d’emploi)
Pas d'obligation de transmission au contrôle de légalité</td><td rowspan="2">Impossibilité de CDI</td></tr>
<tr><td>Art 3 (2°)</td><td>Accroissement saisonnier d’activité.</td><td>Durée maximale de 6 mois pendant une même période de 1 an consécutif</td></tr>
<tr><td>Art 3-1</td><td>Remplacement d’un agent exerçant à temps partiel, indisponible pour congé maladie (CMO, CLM, CLD), annuel, maternité, service civil ou national.</td><td>Durée du remplacement</td><td>Impossibilité de CDI
le contrat peut prendre effet avant le départ de l’agent à remplacer</td></tr>
<tr><td>Art 3-2</td><td>Vacance temporaire d’emploi dans l’attente du recrutement d’un fonctionnaire.</td><td>Durée maximale d’un an (renouvelable dans la limite d’une durée totale de 2 ans)</td><td rowspan="6">Emploi PERMANENT (délibération et déclaration de création d’emploi)

Obligation de transmission au contrôle de légalité</td><td>Impossibilité de CDI</td></tr>
<tr><td>Art 3-3-1°</td><td>Lorsqu’il n’existe pas de cadre d’emplois susceptibles d’assurer les fonctions correspondantes.</td><td rowspan="5">Durée maximale de trois ans (renouvelable par reconduction expresse dans la limite d’une durée totale de 6 ans)</td><td rowspan="4">Tout contrat conclu avec un agent qui justifie d’une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins est conclu par un CDI.
Cette durée est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité
Les services accomplis à TNC ou à temps partiel sont assimilés à du TC.
Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre 2 contrats n’excède pas 4 mois</td></tr>
<tr><td>Art 3-3-2°</td><td>Emploi de Catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu’aucun fonctionnaire n’ait pu être recruté</td></tr>
<tr><td>Art 3-3-3°</td><td>Secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants et secrétaire des groupements composé de commune dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.</td></tr>
<tr><td>Art 3-3-4°</td><td>Emplois dont la durée hebdomadaire est inférieure à 17 h 30 des communes de moins de 1000 habitants et des groupements composé de commune dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.</td></tr>
<tr><td>Art 3-3-5°</td><td>Emplois des communes de moins de 1000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d’une autorité qui s’impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d’un service public.</td><td>En cas de recrutement d’un agent déjà en CDI dans son ancienne collectivité, la collectivité d’accueil peut lui maintenir son CDI.</td></tr>
</table>

2 LA SECURISATION DU PARCOURS DES AGENTS CONTRACTUELS

L'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit de nouvelles dispositions visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels au sein des collectivités territoriales.

2.1 L'AGENT CONTRACTUEL INSCRIT SUR UNE LISTE D'APTITUDE, ETABLIE PAR CONCOURS, D'ACCES A UN CADRE D'EMPLOIS DONT LES MISSIONS CORRESPONDENT A CELLES DE L'EMPLOI OCCUPE

Lorsqu'un agent non titulaire recruté sur la base d'une vacance temporaire d'emploi (article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ou sur un emploi permanent (article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, l'autorité territoriale a l'obligation de le nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire au plus tard au terme de son contrat.

2.2 DES CONDITIONS PLUS FAVORABLES POUR ACCEDER AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les dispositions visent à faciliter l'accès au contrat à durée indéterminée des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (emplois créés en l'absence de cadre d'emplois, emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, emplois dans les « petites collectivités »).

En effet, lorsque l'autorité territoriale doit pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, elle proposera à l'agent non titulaire un contrat à durée indéterminée lorsqu'il justifiera d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins prise en compte dans les conditions suivantes :

- L'agent devra justifier **auprès du même employeur** de six années de services publics dans des fonctions de **même catégorie hiérarchique** (A, B ou C).
- L'ensemble des services accomplis **auprès de la même collectivité** dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 (besoin temporaire, remplacement d'agents, vacance temporaire d'emploi, emploi permanent) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sera pris en compte dans le décompte de l'ancienneté de services. Les services effectués au titre du service remplacement du centre de gestion s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat seront comptabilisés dans l'ancienneté.
- Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que **la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois**.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté de services de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, l'autorité territoriale et l'intéressé peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours, à la date du 13 mars 2012, qui ont été conclus sur la base des 4ème au 6 ème alinéa de l'article 3 (emplois permanents créés en l'absence de cadre d'emplois, emplois permanents du niveau de la catégorie A et emplois permanents dans les « petites collectivités ») de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure au 13 mars 2012.

2.3 LA MOBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS ENTRE COLLECTIVITES TERRITORIALES

Le nouvel article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 favorise la mobilité des agents contractuels entre collectivités territoriales en instituant une nouvelle possibilité de recrutement pour une durée indéterminée.

Ainsi, une collectivité pourra recruter en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) un agent contractuel bénéficiant déjà dans une autre collectivité d'un C.D.I. sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- le recrutement doit intervenir sur le fondement de l'article 3-3 (emplois permanents créés en l'absence de cadre d'emplois, emplois permanents du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, emplois permanents dans les « petites collectivités »),
- l'agent contractuel devra exercer dans la nouvelle collectivité **des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique** (A, B ou C) que celles occupées dans la précédente collectivité.

Dans ces conditions, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

MODELE DE CONTRAT

TRANSFORMATION DE PLEIN DROIT DU CONTRAT EN COURS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (C.D.I.) LE 13 MARS 2012
(*en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012)*

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;
Vu 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 notamment les articles 21 et 22 ;
Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
Vu la délibération créant l'emploi (permanent) de …… au grade de …… (préciser le grade sauf si l'agent a été recruté en l'absence de cadre d'emplois) à temps complet (ou à temps non complet à raison de …… H …… par semaine) comprenant les fonctions suivantes : …… (fonctions à définir) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;
Vu les actes de nomination et de renouvellement de nomination en date des ……, …… ;
Considérant que l'intéressé(e) a été recruté(e) auprès du même employeur sur la base de l'article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à celle résultant de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 depuis le …… ;

Considérant que l'agent remplit les conditions requises à savoir :

- avoir été recruté sur la base de l'article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la loi 2012-347 du 12 mars 2012,
- être en fonction (ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret 88-145 du 15 février 1988), au 13/03/2012, auprès du même employeur depuis au moins 6 ans entre le 13/03/2004 et le 12/03/2012 (ou pour les agents âgés de 55 ans au moins à la date du 13/03/2012 : 3 ans de services auprès du même employeur accomplis entre le 13/03/2008 et le 12/03/2012 ;

Considérant que l'agent s'est vu proposé par la collectivité employeur la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et que l'intéressé a accepté cette proposition ;

Considérant que préalablement à la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée, l'agent était recruté par référence au grade de …… et percevait la rémunération afférente au ……ème échelon dudit grade (I.B……) ;
(ou en l'absence de cadre d'emplois : Considérant que préalablement à la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée, l'agent était recruté sur l'emploi de …… et percevait la rémunération afférente à l'I.B. ……) ;

Considérant que le contrat en cours doit donc être transformé en contrat à durée indéterminée au 13 mars 2012 ;

Entre les soussignés
Monsieur le Maire de ……,
agissant en vertu de la délibération du conseil municipal en date du ……,
et
M……, né(e) le ……,
demeurant …… ;

Il a été d'un commun accord convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

A compter du 13 mars 2012, le contrat de M…… est transformé en contrat à durée indéterminée.

A compter de cette date, l'intéressé(e) est donc engagé*(e)* en qualité de …… contractuel (préciser le grade) pour assurer les fonctions suivantes *(à préciser) :* …… pour une durée **indéterminée**.

(ou en l'absence de cadre d'emplois : A compter de cette date, l'intéressé(e) est donc engagé*(e)* en qualité de contractuel pour assurer les fonctions suivantes *(à préciser) :* ……. pour une durée **indéterminée**.

N.B. : Les fonctions de l'agent doivent être identiques à celles confiées dans les précédents contrats sauf application de l'article 22 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 lorsque l'agent a été recruté en qualité de remplaçant, occasionnel ou saisonnier.

ARTICLE 2 : REMUNERATION

M……exercera ses fonctions à temps complet (ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire d'emploi de …… heures) et percevra une rémunération calculée par référence à l'indice brut …… (indice majoré ……), l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (éventuellement) ainsi que *(le cas échéant)* les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante

ARTICLE 3 : SECURITE SOCIALE – RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M…… est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.
M…… reste affilié*(e)* à l'IRCANTEC.

ARTICLE 4 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, M…… est soumis*(e)* pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.
En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

ARTICLE 5 : RUPTURE DU CONTRAT

1) Licenciement à l'initiative de la collectivité *(ou établissement)* employeur
M…… ne peut être licencié(e) qu'après un préavis effectif qui lui est notifié dans le délai de 2 mois.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.
Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.
Aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou suite à un congé sans traitement d'une durée supérieure ou égale à un mois.
Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission
M…… devra le cas échéant, informer l'autorité territoriale de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis d'une durée de 2 mois.

ARTICLE 6 : Le présent acte sera :

- transmis au représentant de l'Etat,
- notifié à l'agent,
- transmis au comptable de la collectivité,

Le Maire,
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Fait à ……
Le ……

L'agent (date et signature) Le Maire,