



Focus sur quelques points importants de la loi déontologie

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Parmi les 90 articles de cette loi, nous avons sélectionné ici les principales mesures intéressant la vie des fonctionnaires au quotidien ainsi que les dispositions relatives aux contractuels.

Mesures propres à la situation individuelle du fonctionnaire

Au titre des obligations et devoirs

CONFLIT D'INTÉRÊTS

La notion de conflit d'intérêts dans la fonction publique est définie dans le statut et dans le code de justice administrative (L. 131-3).

Un conflit d'intérêts est constitué par « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions » du fonctionnaire.

Ce dernier doit prévenir ou faire cesser immédiatement toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle il se trouve ou pourrait se trouver.

Pour cela, le fonctionnaire doit :

- prévenir, lorsqu'il est en position hiérarchique, son supérieur, qui appréciera s'il convient de confier le dossier à une autre personne (consécration de la notion de « déport ») ;
- s'abstenir d'user d'une délégation de signature ;
- s'abstenir de siéger ou le cas échéant, de délibérer au sein d'une instance collégiale, se faire suppléer si cela est nécessaire ;
- dans l'hypothèse où il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, les confier à un délégataire auquel il devra s'abstenir d'adresser des instructions.

CUMUL D'ACTIVITÉS

L'article 7 de la loi renforce les règles relatives au cumul d'activités prévues par le statut et précise les dérogations possibles.

La loi réaffirme que « le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ».

Sont ajoutés à la liste des interdictions de cumuls :

- La création ou la reprise d'une entreprise si le fonctionnaire occupe un emploi à temps complet et s'il exerce ses fonctions à temps plein ;
- Le cumul d'un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois à temps complet.

Exceptions (sous réserve d'une déclaration à l'autorité hiérarchique) :

- L'agent nouvellement recruté peut continuer à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois (déjà prévu par l'ancien article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) ;
- L'agent dont le temps de travail est inférieur ou égal à 70% de la durée légale ou réglementaire peut exercer une activité privée lucrative ;
- Exercice à titre accessoire d'une activité lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions exercées par le fonctionnaire, libre exercice de la production des œuvres de l'esprit au sein du code de la propriété intellectuelle ;
- La dernière exception prévue concerne la possibilité pour un agent à temps complet d'être autorisé, pour une durée maximale de deux ans (renouvelable une fois) sous réserve des nécessités de service, à accomplir un temps partiel supérieur ou égal à un mi-temps pour créer ou reprendre une entreprise. Cette demande d'autorisation est soumise à l'examen préalable de la commission de déontologie de la fonction publique mentionnée à l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

NB : L'agent, qui exerce une activité lucrative sans respecter les dispositions de l'article 25 septies, peut être amené à reverser les sommes perçues, par voie de retenue sur traitement, au titre de l'activité non autorisée, et faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Au titre des droits et protections

LANCEUR D'ALERTE

Un dispositif de protection des fonctionnaires « lanceurs d'alerte » est introduit dans le statut général des fonctionnaires par l'article 4 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui modifie l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Développement Durable

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de bonne foi des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ne pourra pas être sanctionné, ni discriminé dans sa carrière.

Cette protection concerne également les agents contractuels (article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, un décret en Conseil d'État venant préciser les garanties dont bénéficie l'agent contractuel « lanceur d'alerte ») ainsi que les militaires (article L. 4122-4 du code de la défense).

A noter que, par parallélisme avec le code du travail, la Cour de Cassation vient de juger que le licenciement du lanceur d'alerte pour faute est nul (CCass, ch. soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557) ; emboîtant ainsi le pas à la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH, 21 octobre 2011, HEINISCH c/ Allemagne, n° 28274 / 08 par exemple) qui considère que les sanctions prises à l'encontre de salariés ayant critiqué le fonctionnement d'un service ou divulgué des conduites ou des actes illicites constatés sur leur lieu de travail constituent une violation à leur droit d'expression au sens de l'article 10-1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

NON-DISCRIMINATION

La loi statutaire du 13 juillet 1983, dite loi LE PORS, consacre en son art. 6 les garanties dont bénéficie le fonctionnaire.

Ainsi, aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Elle ajoute la **situation de famille** à ces garanties.

PROTECTION FONCTIONNELLE

L'article 20 étend, clarifie et élargit le champ de la protection fonctionnelle.

La protection fonctionnelle, accordée par la collectivité publique dont relève le fonctionnaire, protège le fonctionnaire ou le fonctionnaire retraité contre les menaces, violences, voies de faits, injures, diffamations ou outrages dont il pourrait être victime à l'occasion de ses fonctions et répare, le cas échéant, le préjudice qui a pu en découler.

Sont ainsi concernés le fonctionnaire victime ou mis en cause à raison de ses fonctions (engagement de poursuites pénales pour des faits n'ayant pas le caractère de faute personnelle détachable du service) mais également l'agent entendu en qualité de témoin assisté, placé en garde à vue ou qui se voit proposer une mesure de composition pénale.



La liste des faits de nature à justifier la mise en œuvre de la protection, dès lors qu'ils sont en rapport avec les fonctions du fonctionnaire, est complétée : **sont ajoutés les**

atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne et les agissements constitutifs de harcèlement.

La protection juridique est étendue, sur demande, aux ayants-droits du fonctionnaire victime ou mis en cause à raison de ses fonctions (conjoint, concubin, partenaire lié au fonctionnaire par un pacte civil de solidarité, enfants et ascendants directs) :

- Pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire ;
- Pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par ce dernier.

Un décret en Conseil d'État précisera les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité publique des frais exposés dans le cadre des instances civiles et pénales par le fonctionnaire ou ses ayants-droits.

Par ailleurs, la protection du fonctionnaire contre les poursuites pénales en dehors de la faute personnelle détachable des fonctions est étendue aux situations suivantes :

- S'il est entendu en qualité de témoin assisté ;
- S'il se voit proposer une mesure de composition pénale.

Ces dispositions sont également applicables aux agents contractuels.

Les nouvelles dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 s'appliquent aux faits survenus après la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, soit le 22 avril 2016.

SITUATION ADMINISTRATIVE DU FONCTIONNAIRE SUSPENDU

Au titre de l'article 30 de la loi LE PORS, la suspension d'un fonctionnaire auteur d'une faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun) peut être prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui saisit alors le conseil de discipline. **La situation du fonctionnaire suspendu doit être réglée définitivement dans un délai de quatre mois, au terme duquel il est rétabli dans ses fonctions si aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire et si le fonctionnaire ne fait pas l'objet de poursuites pénales.**



Développement Durable

L'article 26 de la loi déontologie du 20 avril 2016 clarifie la situation administrative du fonctionnaire suspendu pour faute grave et faisant l'objet de poursuites pénales, à l'issue de l'expiration du délai de quatre mois de suspension :

- ▶ Le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions : s'il fait l'objet de poursuites pénales mais que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service le permettent ;
- ▶ Le fonctionnaire, poursuivi pénalement, n'est pas rétabli dans ses fonctions, sur décision motivée : il peut alors être affecté ou détaché provisoirement.

L'affectation provisoire, sous réserve de l'intérêt du service, est opérée dans un emploi compatible avec les obligations de son contrôle judiciaire. A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec les obligations de son contrôle judiciaire. Cette situation prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Un décret en Conseil d'État précisera les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

ACTION DISCIPLINAIRE

Comblant le vide juridique précédent, la loi prévoit désormais que la procédure disciplinaire engagée contre un fonctionnaire **est prescrite dans un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective des faits passibles de sanction. Ce délai de trois ans est suspendu en cas de poursuites pénales.**

EXERCICE CONJOINT DE LA PARENTALITÉ : congé pour maternité, congé pour adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'article 69 de la loi modifie les textes afin de favoriser l'exercice conjoint de la parentalité, sans référence au sexe des parents, au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les dispositions relatives au droit à congé en cas de décès de la mère de l'enfant sont également clarifiées.

Par ailleurs, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pris dans un délai de quatre mois, suivant la naissance de l'enfant, peut être fractionné à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont l'une est au moins égale à sept jours.

La durée de ce congé est de onze jours pour une naissance simple et de dix-huit en cas de naissances multiples.

PROLONGATION DU CONGÉ PARENTAL

Le congé parental en cas de naissances multiples peut être prolongé jusqu'à l'entrée en maternelle pour des jumeaux, et jusqu'aux six ans des enfants au plus tard pour des triplés ou en cas d'adoption d'au moins trois enfants.

Par ailleurs, la notion de « motif grave » est supprimée dans l'hypothèse où le fonctionnaire demande à écarter la durée du congé parental qui lui a été accordé pour élever son ou ses enfants.

Mesures à portée collective

RÉSULTATS COLLECTIFS

S'agissant de la prime d'intéressement, la notion de « *performance collective des services* », introduite par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social est remplacée par celle de « *résultats collectifs des services* ».

VALIDITÉ D'UN ACCORD ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE FONCTIONNAIRES ET LES AUTORITÉS COMPÉTENTES

Le nouveau texte redéfinit les conditions de validité d'un accord entre les organisations syndicales de fonctionnaires et les autorités compétentes.-

Désormais, pour être valide, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires habilitées à négocier **ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, et non plus 50 % du nombre de voix**, lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

PARITÉ DES INSTANCES LORS DES PROCHAINES ÉLECTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, **les listes de candidats aux élections professionnelles devront être composées, à compter du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein de l'instance concernée.**

Un décret en Conseil d'État fixera les modalités d'application de ces dispositions.

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2019, une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe devra être respectée dans chacune des catégories représentées au sein de ces instances : représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et représentants des employeurs publics.



Développement Durable

Un décret en Conseil d'État fixera les modalités d'application de ces dispositions.

Une proportion minimale de 40 % de femmes et d'hommes est désormais imposée parmi les représentants de l'administration dans les instances de représentation de la fonction publique de l'État : Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, comités techniques, commissions administratives paritaires, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CONGÉS CHSCT

L'article 71 et le 3° de l'article 72 de la loi créent un droit à congé avec traitement de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat à tout représentant du personnel au sein d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de son choix.

Les modalités de mise en œuvre de ce congé seront fixées par décret en Conseil d'État.

Regroupement dans un seul et même article de toutes les dispositions relatives à la carrière du fonctionnaire déchargé d'activité de service à titre syndical ou mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Ce fonctionnaire, qui est réputé conserver sa position statutaire, a droit :

- Lorsque les conditions sont remplies, à un avancement d'échelon ainsi qu'à une inscription au tableau d'avancement de grade ;
- Lorsqu'il consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un temps plein à une activité syndicale, à bénéficier du dispositif de garantie de carrière ;
- De bénéficier d'un entretien annuel avec son autorité hiérarchique sans que cette évaluation ne se fonde sur une appréciation de sa valeur professionnelle ;
- A la prise en compte des compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Les modalités d'application de cet article seront fixées par un décret en Conseil d'État.

CRÉDITS DE TEMPS SYNDICAL

Un crédit de temps syndical leur permettant d'exercer leur mandat est accordé aux représentants syndicaux au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou au sein du comité technique lorsque la collectivité ou l'établissement ne possède pas de CHSCT.

POSITIONS STATUTAIRES

La position hors-cadre et celle d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve de la police nationale sont supprimées.

Cette dernière position devient un congé - avec traitement - de la position d'activité.

Les fonctionnaires se trouvant dans l'une de ces positions y sont maintenus jusqu'au terme prévu.

Les positions statutaires du fonctionnaire sont désormais au nombre de quatre : activité, détachement, disponibilité et congé parental.

A noter également que l'article 26 supprime la possibilité du détachement d'office.

MISE À DISPOSITION

L'article 33 de la loi élargit le champ de la mise à disposition des fonctionnaires hors de leur administration d'origine et harmonise les règles de remboursement applicables dans les trois fonctions publiques.

Est désormais possible la mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne (dotée de la personnalité juridique depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009).

Enfin, les agents contractuels de la fonction publique territoriale, qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, peuvent être mis à disposition auprès d'une administration de l'État ou d'un établissement public relevant de l'un des deux versants de la fonction publique.

SUPPRESSION D'EMPLOI ET RECLASSEMENT DES AGENTS

Le dispositif de **réorientation professionnelle** est supprimé au profit d'une **priorité d'affectation ou une priorité de détachement** qui sera accordée au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, sur un emploi qui correspond à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans la même zone géographique. Cette priorité d'affectation ou de détachement fera l'objet d'une consultation de la commission administrative paritaire compétente. Un décret en Conseil d'État viendra préciser les conditions et modalités de ce nouveau dispositif.





Développement Durable

CUMUL DE TEMPS NON COMPLETS

Les dispositions de l'article 14 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique sont abrogées. Elles prévoyaient que, pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de ladite loi, les fonctionnaires des trois fonctions publiques pouvaient, à titre expérimental, lorsque les besoins des services le justifiaient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'État, des établissements publics de l'État, des collectivités territoriales, ainsi que des établissements publics hospitaliers.

MOBILITÉ

Le Gouvernement est autorisé, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi, à légiférer par voie d'ordonnance afin :

- ▶ De favoriser et valoriser l'affectation des agents publics dans les zones connaissant des difficultés particulières de recrutement ;
- ▶ D'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires afin de favoriser la mobilité des agents publics au sein de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et de contribuer à la diversification de leur parcours professionnel.

MESURES DIVERSES

- ▶ Prorogation pour quatre ans, soit jusqu'au 30 décembre 2020, du dispositif permettant à un fonctionnaire de La Poste de bénéficier, à sa demande, **d'une intégration** dans un des corps ou cadres d'emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.
- ▶ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés étendue aux juridictions administratives et financières, aux autorités administratives indépendantes, aux autorités publiques.

MESURES SPÉCIFIQUES EN FAVEUR DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.

L'article 32 détermine dans un souci de lisibilité, au sein d'un article unique, les dispositions du titre Ier du statut général des fonctionnaires qui sont applicables de plein droit aux agents contractuels.

Enfin, un décret en Conseil d'État viendra préciser les modalités de protection des agents contractuels bénéficiant des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

RÈGLES DE CALCUL D'ANCIENNETÉ DE SERVICES POUR BÉNÉFICIAIRE D'UN CDI SUITE À SIX ANNÉES DE CDD

La loi dite de déprécarisation du 12 mars 2012 des contractuels (loi SAUVADET) prévoyait l'obligation pour l'administration de proposer à l'agent contractuel en contrat à durée déterminée (CDD), employé par l'État, l'un de ses établissements publics ou un établissement public local d'enseignement la transformation de son CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) s'il a accompli une durée de services effectifs, auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, au moins égale à six années.

Désormais les agents contractuels qui justifient d'au moins six ans de services publics effectifs sur un même poste de travail mais auprès de différents employeurs publics bénéficient du dispositif de l'article 8 de la loi n° 2012-314 du 12 mars 2012.

ASSIMILATION DES SERVICES ACCOMPLIS DANS UNE ENTITÉ ÉCONOMIQUE PRIVÉE EN CAS DE REPRISE D'ACTIVITÉ PAR UNE PERSONNE PUBLIQUE

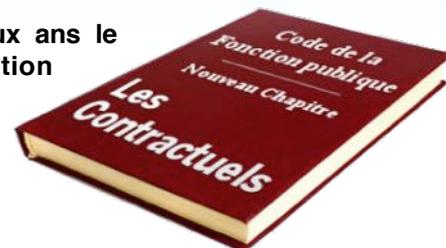
L'article L. 1224-3 du code du travail, qui dispose qu'en cas de reprise de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, ladite personne publique doit proposer à ces salariés un contrat de droit public (à durée déterminée ou indéterminée), est modifié.

Ainsi, l'ancienneté acquise des agents contractuels qui ont exercé leurs fonctions au sein d'une entité économique privée (au titre d'un contrat de droit privé) avant de rejoindre, dans le cadre d'un transfert d'activité, une personne publique chargée d'une mission de service public administratif, est reconnue comme services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

Cette disposition permet à ces agents contractuels de droit public de pouvoir bénéficier de la prise en compte de l'ancienneté acquise auprès de l'employeur privé d'origine dans le calcul de l'ancienneté exigée pour bénéficier soit de l'accès à l'emploi titulaire, s'ils justifient d'une ancienneté de quatre ans sur un emploi présentant les caractéristiques des emplois éligibles au dispositif «SAUVADET», soit d'un CDI s'ils justifient d'une ancienneté de six ans.

IMPORTANT : Prolongation du dispositif de titularisation des agents contractuels

La loi proroge pour deux ans le dispositif de titularisation des agents contractuels par recrutement réservé, soit jusqu'au 13 mars 2018.





Développement Durable

Idem pour les agents contractuels occupant un des emplois d'un établissement public ou d'une institution administrative listés en annexe des décrets mentionnés aux 2° (décret n° 84-455 du 14 juin 1984) et 3° (décret n° 84-38 du 18 janvier 1984) de l'article 3 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, pour lequel les modalités sont modifiées.

Ces agents contractuels peuvent bénéficier du dispositif de titularisation par recrutement réservé dans un délai de trois ans à compter de la suppression de l'emploi qu'ils occupaient, mentionné au sein d'une des deux listes précitées et s'ils justifient d'au moins un an d'ancienneté sur ledit emploi et ce, jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

RENFORCEMENT DU RECRUTEMENT DÉROGATOIRE D'AGENTS CONTRACTUELS DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ÉTAT À CARACTÈRE ADMINISTRATIF

Certains établissements publics administratifs de l'État (EPA) dits « dérogatoires » peuvent déroger à la règle de priorité à l'emploi de fonctionnaires. Ces EPA peuvent, au titre du 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, recruter des agents contractuels de droit public à raison du caractère particulier de leurs missions qui ne sauraient être remplies par des fonctionnaires.

Ces établissements sont listés en annexe au décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 modifié fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Certains EPA seront autorisés à recruter des agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée sur des emplois qui requièrent des qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques et non dévolues à des corps de fonctionnaires. Ces emplois seront inscrits sur une liste établie par décret en Conseil d'État, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, pour une durée déterminée. Le renouvellement de l'inscription de ces emplois sur cette liste pourra être autorisé s'ils continuent de présenter les caractéristiques ayant déterminé initialement leur inscription, et au regard notamment de l'évolution des missions de l'établissement public concerné et des statuts particuliers des corps de fonctionnaires.

REFUS D'AVENANT DE TRANSFORMATION DE CDD EN CDI

Un agent contractuel recruté sur un emploi permanent peut atteindre l'ancienneté de six ans de services publics avant l'échéance de son contrat à durée déterminée (CDD) en cours. Dans ce cas, l'autorité d'emploi doit lui adresser

une proposition d'avenant ayant pour objet de transformer le CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) (article 6 bis du titre II, article 3-4 du titre III et article 9 du titre IV du statut général des fonctionnaires).

L'agent, qui n'accepte pas l'avenant proposé pour la transformation de son CDD en CDI, est considéré comme refusant de poursuivre la relation contractuelle avec l'administration aux nouvelles conditions qui lui ont été proposées et non comme démissionnaire de toute relation contractuelle avec l'administration.

Il est ainsi maintenu dans ses fonctions jusqu'au terme du CDD en cours.

CDI : SUPPRESSION DE LA CONDITION D'EFFECTIVITÉ DES SERVICES PUBLICS

Afin de pouvoir bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent en contrat à durée déterminée, devait justifier d'une durée de **services publics effectifs** de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

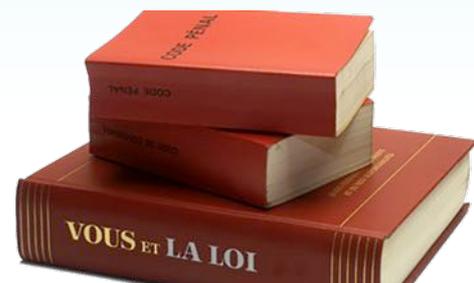
Cette condition d'effectivité de services publics est supprimée afin de prendre en compte la pérennité du lien établi entre les parties au contrat, alors même que l'agent contractuel aurait été en situation de congés non assimilés à du service effectif aux cours de ces six années.

ÉLARGISSEMENT DU RECOURS DIRECT AU CDI

L'article 36 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 autorisait, à titre expérimental pour une durée de quatre ans, les administrations de l'État à recruter directement en contrat à durée indéterminée des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires.

L'article 45 de la loi pérennise ce dispositif en précisant dorénavant que « le contrat pris en application du 1° de l'article 4 (de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) peut être conclu pour une durée indéterminée ».

Toutefois, les agents recrutés au titre du 2° de l'article 4 de la même loi (agents du niveau de catégorie A et agents pour tous les niveaux dans les représentations de l'État à l'étranger, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient) le sont à durée déterminée.



unsa-developpement-durable.fr