



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Paris, le 15 JUIN 2012

Le ministre de l'enseignement supérieur et de
la recherche

à

Mesdames et Messieurs les présidents et
directeurs d'établissements

Secrétariat général

Direction générale des
ressources humaines

Service des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, sociaux et de
santé et des bibliothèques

Sous-direction des études de
gestion prévisionnelle,
statutaires et de l'action
sanitaire et sociale

Bureau des études
statutaires et réglementaires

DGRH C1-2
N° 2012 -- 0081
Affaire suivie par
Valérie PESTEL

Téléphone
01 55 55 08 76

Télécopie
01 55 55 19 10

Courriel
valerie.pestel
@education.gouv.fr

72, rue Regnault
75243 PARIS CEDEX 13

Objet : Mise en œuvre des articles 33 à 39 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 de la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

PJ : tableau récapitulatif des modalités de recrutement et de renouvellement des contrats des agents non titulaires

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a modifié les modalités de recours aux agents non titulaires de l'Etat définies au statut général. Cette note vise à préciser les évolutions intervenues sur les règles de recrutement et de renouvellement des contrats des agents depuis l'entrée en vigueur de la loi visée en objet.

I. Les nouvelles dispositions relatives au recrutement des agents non titulaires de l'Etat

Conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011, la loi du 12 mars 2012, dans un souci de lisibilité et d'accessibilité du droit, a entendu clarifier les cas de recours aux agents contractuels et encadrer les pratiques de renouvellement des contrats afin de prévenir la reconstitution de situations de précarité à l'avenir.

Elle a révisé la rédaction de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012, les règles de recrutement des agents contractuels de l'Etat étaient définies aux articles 3, alinéa 9 (remplacement momentané de fonctionnaire ou vacance temporaire d'emploi), 4 (besoins permanents

à temps complet), 6, 1^{er} alinéa (besoin permanent à temps incomplet) et 6, alinéa 2 (besoin saisonnier ou occasionnel) de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

Depuis le 14 mars 2012, ces règles sont déterminées aux articles 4, 6, 6 bis, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 modifiée.

1. Des modalités de recrutement révisées

La loi du 11 janvier 1984 modifiée comporte les articles suivants :

Article 4 : cet article prévoit les cas de recrutement d'agents non titulaires pour répondre à un besoin permanent, à temps complet ;

- soit lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (1°) ;

- soit pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (2°).

Les règles de recours aux agents contractuels énoncées à cet article demeurent identiques à la rédaction précédente de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984.

Article 6 : cet article précise les cas de recrutement d'agents non titulaires pour répondre à un besoin permanent à temps incomplet. La quotité de service ne peut excéder 70% d'un temps complet. Ces règles correspondent à l'ancienne rédaction de l'article 6, alinéa 1 de la loi du 11 janvier 1984. Il est par ailleurs ajouté, au niveau de la loi, que le recrutement peut s'effectuer d'emblée pour une durée indéterminée.

Pour les agents recrutés pour répondre à des besoins permanents (sur la base des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée), lorsque les contrats sont conclus à durée déterminée, la durée maximale des contrats est de 3 ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans (voir 1^{er} alinéa de l'article 6 bis).

Article 6 quater : cet article prévoit les cas de recours aux agents contractuels pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents non titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison de congés. Ce motif de recrutement correspond, en partie, à celui énoncé précédemment à l'article 3, alinéa 9 de la loi du 11 janvier 1984. De même, le recrutement d'agents contractuels sur la base de l'article 6, alinéa 2 de la loi du 11 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure (besoin occasionnel) visait à pallier l'absence de personnel. Il convient dorénavant d'utiliser l'article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984 modifiée.

Le contrat est à durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent non titulaire à remplacer.

Cette nouvelle disposition apporte de la souplesse à l'administration. Par exemple, l'administration peut à présent remplacer par un même agent contractuel un personnel

titulaire ou non titulaire absent, qui bénéficierait d'une succession d'arrêts maladie, sur une période supérieure à une année.

Article 6 quinquies : cet article précise les cas de recours aux agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement de fonctionnaire. Ce motif de recrutement correspond, en partie, à celui énoncé précédemment à l'article 3, alinéa 9 de la loi du 11 janvier 1984.

La loi prévoit que ce type de contrat est d'une durée maximale d'un an. Cette durée vise à permettre à l'administration de pourvoir le poste par un fonctionnaire.

La loi rappelle également l'obligation incombant à toute administration, avant tout recrutement, de porter à la connaissance des personnels les vacances de poste (référence à l'article 61 de la loi du 11 janvier 1984). Le respect de cette obligation peut prendre la forme d'une publication via le site internet de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP - <http://www.blep.fonction-publique.gouv.fr>). Un délai raisonnable doit être observé entre la publicité effective de la vacance d'emploi et la date de recrutement afin que les personnels intéressés puissent faire acte de candidature.

Dans l'éventualité où, malgré le processus de recrutement, celui-ci n'aurait pu aboutir, un renouvellement de contrat est possible pour une année seulement. Il appartient à l'administration de conserver les justificatifs du caractère infructueux du recrutement.

Article 6 sexies : cet article prévoit les cas de recours aux agents contractuels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, dès lors que la charge de travail induite par cette hausse d'activité ne peut être assurée par des fonctionnaires. Cette notion est partiellement différente de celle de « besoin occasionnel ou saisonnier » définie antérieurement à l'article 6, alinéa 2, de la loi du 11 janvier 1984. En effet, dans la pratique, l'article 6, alinéa 2 de la loi du 11 janvier 1984 était utilisé aussi bien pour pallier l'absence d'agents, pour répondre à un nouveau besoin ponctuel que pour faire face à un pic d'activité.

A présent, c'est uniquement la hausse d'activité, ayant un caractère ponctuel ou s'inscrivant dans un rythme saisonnier, qui justifie le recours aux personnels non titulaires sur le fondement de l'article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 modifiée. La durée de ce contrat sera précisée par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 lors de sa prochaine rédaction.

La circulaire de la fonction publique du 21 novembre 2011 précise que la durée maximale des contrats en cas d'accroissement temporaire d'activité devrait s'établir à 12 mois sur une période de référence de 18 mois et, pour les cas d'accroissement saisonnier d'activité, de 6 mois sur une période de référence de 12 mois. Dans l'attente de la modification du décret du 17 janvier 1986, prévue au second semestre 2012, il apparaît préférable de signer des contrats de courte durée (trois à six mois) pour répondre à ces types de besoins.

2. Les nouveautés en matière de recours aux agents contractuels

En plus des modifications apportées aux précédentes voies de recours aux agents contractuels, la loi du 12 mars 2012 a introduit une nouvelle modalité de recrutement, et a modifié de façon expérimentale la modalité de recours à certains agents contractuels :

L'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 modifiée pose le principe de la portabilité du contrat à durée indéterminée au sein des administrations de l'Etat. Auparavant, une administration, qui souhaitait avoir recours à un agent non titulaire, bénéficiant d'un CDI auprès d'une autre administration, ne pouvait le recruter directement en CDI sauf à l'embaucher à temps incomplet. L'administration devait proposer un contrat d'une durée maximale de 3 ans à l'agent.

A présent, l'article 6 ter offre la possibilité à toute administration ou établissement public de l'Etat d'engager en CDI des agents non titulaires, disposant déjà d'un CDI dans une autre administration de l'Etat. Cette nouvelle faculté est toutefois soumise à deux conditions : répondre à un besoin permanent (article 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée) et assurer les fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique que le précédent emploi.

Par ailleurs, l'article 36 de la loi du 12 mars 2012 introduit un dispositif expérimental sur une période de quatre années à compter du 14 mars 2012. Il donne la possibilité d'engager directement en CDI des agents pour assurer des fonctions permanentes pour lesquelles aucun corps de fonctionnaire n'existe (sur le fondement du 1° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée). Auparavant, ce mode de recrutement existait déjà, mais ne pouvait s'effectuer que par contrat à durée déterminée. Il s'agit généralement de pourvoir des emplois répondant à une activité nouvelle ou hautement spécialisée. Cette possibilité ne peut donc être utilisée que de manière exceptionnelle. Par exemple, il est possible d'utiliser ce dispositif expérimental dans l'objectif d'embaucher d'emblée en CDI des médecins de prévention, aucun corps de fonctionnaire n'existant pour accomplir ce type de missions.

II. Les nouvelles dispositions relatives à l'accès au CDI

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012, modifie les conditions de renouvellement des CDD en CDI à l'issue de six ans d'engagement.

Depuis la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, des agents non titulaires bénéficiant de contrats successifs sur une période de six années peuvent accéder à un contrat à durée indéterminée. La notion de « contrats successifs », précisée par note de service de la fonction publique, s'entendait alors par des contrats reconduits de manière continue pour exercer les mêmes fonctions ou des fonctions identiques, pour le compte du même employeur et pour répondre à un même besoin que celui défini initialement.

La loi du 12 mars 2012 a supprimé la notion de « contrats successifs » et a assoupli les conditions d'accès au CDI.

1. Nouvelles conditions pour accéder au CDI

Conformément à l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 modifiée, peuvent dorénavant bénéficier d'un CDI les agents non titulaires remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être recrutés pour répondre à un besoin permanent (en application des articles 4 et 6 de la loi de 1984 modifiée) ;
- justifier d'une durée de services publics effectifs de six ans (les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet sont assimilés à du temps complet) ;
- avoir accompli ces services dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (catégories A, B ou C) ;
- avoir accompli ces services auprès du même employeur (département ministériel, autorité publique ou établissement public.)

Par ailleurs, sont comptabilisés dans le calcul des six ans de services publics effectifs les périodes des contrats conclus antérieurement pour répondre à des besoins permanents ou non permanents (au titre des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 modifiée). Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

De même, les services accomplis de manière discontinue sont pris en considération sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Toutefois, il convient de préciser que ces périodes courtes d'interruption entre contrats, bien qu'elles soient considérées comme ne rompant pas la continuité de l'activité, ne rentrent pas dans le calcul des services effectifs réalisés.

Exemples illustrant les nouvelles conditions d'accès au CDI

L'évolution des conditions d'accès au CDI permet, depuis le 14 mars 2012, à un agent non titulaire de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée bien qu'il ait pu occuper différents emplois relevant d'une même catégorie hiérarchique au cours des six années requises.

Il en est de même pour un personnel contractuel ayant été employé pour répondre à différents besoins temporaires (pour assurer un remplacement, pour pallier une vacance d'emploi ou pour faire face à une hausse temporaire d'activité) et qui par la suite est recruté sur un emploi répondant à un besoin permanent.

C'est également le cas pour un agent contractuel qui a connu des périodes d'absence d'activité (d'une durée inférieure ou égale à quatre mois) entre plusieurs contrats.

2. Modalités de transformation des CDD en CDI

L'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 modifiée apporte une évolution substantielle sur la modalité de transformation des CDD en CDI. Auparavant, l'accès au CDI s'effectuait, par décision expresse, uniquement lors du renouvellement d'un contrat suite à six années de contrats reconduits successivement. A présent, l'accès au CDI peut s'effectuer selon deux modalités :

- à l'occasion du renouvellement exprès d'un contrat après six années de contrats reconduits successivement. Le contrat doit être établi sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée ;

- lorsqu'un agent, recruté sur le bon fondement juridique (article 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée), atteint l'ancienneté requise de six années de services publics effectifs. Dans ce cas, alors même que le contrat en cours n'est pas arrivé à son terme, ce dernier est réputé être conclu à durée indéterminée. L'administration est tenue d'adresser à l'agent un avenant au contrat en cours pour confirmer la nouvelle nature de celui-ci.

Il appartient donc aux administrations de repérer suffisamment à l'avance les agents dont l'ancienneté se rapproche des six années requises, afin de les positionner, dans la mesure du possible, sur des emplois répondant à des besoins permanents. Ce travail d'anticipation des situations est indispensable pour accompagner de manière efficace la transformation des contrats en CDI.

III. Mise en œuvre des nouvelles dispositions aux agents en fonctions le 13 mars 2012

Les nouvelles modalités de recours aux agents contractuels, définies aux articles 33 à 39 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 sont applicables pour tout nouveau recrutement ou tout renouvellement de contrat depuis le 14 mars 2012, date de l'entrée en vigueur de ces dispositions.

Le II de l'article 37 de la loi du 12 mars 2012 précise que « les articles 6 bis et 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont applicables aux contrats en cours à la date de publication de la présente loi. » Cela signifie que les anciennetés acquises sur les anciens contrats (article 3 alinéa 9, 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 dans son ancienne rédaction) doivent être comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté globale pour l'accès au CDI nouvelle formule.

Cela veut dire, également, a contrario, que les articles 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies ne sont pas applicables aux contrats en cours à la date du 13 mars 2012. Ces contrats (exception faite de ceux transformés en CDI par application des articles 8 et 9 de la loi) produisent leur effet jusqu'à leur terme. C'est lors du renouvellement éventuel des contrats en cours que les nouveaux fondements juridiques seront à utiliser.

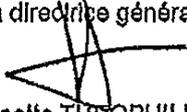
De même, pour les premiers recrutements ou renouvellements de contrats conclus sur la base des nouveaux articles 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies, il n'est pas tenu compte des services des agents recrutés initialement sur des besoins temporaires par les anciens fondements juridiques de la loi (articles 3 alinéa 9, et 6 alinéa 2 de la loi du 11 janvier 1984 dans la précédente version) pour déterminer la durée des nouveaux contrats ou avenants aux contrats.

Par exemple, un agent pourra être recruté, au 1^{er} septembre 2012, sur une durée d'une année, afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi alors même qu'il aura été recruté par le même employeur de janvier à août 2012 pour répondre au même besoin (sur la base de l'ancien article 6 alinéa 2 de la loi du 11 janvier 1984). C'est à compter de ce renouvellement de contrat conclu le 1^{er} septembre 2012 que commence à courir la durée de contrat définie à l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 modifiée (à savoir une année au maximum, renouvelable une fois uniquement si la procédure de recrutement a été infructueuse).

Enfin, dans l'hypothèse où, depuis le 14 mars 2012, des contrats auraient été conclus sur la base des anciens articles de la loi du 11 janvier 1984, il convient de régulariser ces contrats, par avenant, afin de mentionner le bon fondement juridique des engagements.

Mes services restent à votre disposition pour toute information complémentaire dont vous pourriez avoir besoin.

La directrice générale des ressources humaines



Josette THEOPHILE

