

LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Focus : Les agents contractuels de droit public

REFERENCES :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique

PLAN :

- I. La procédure de recrutement pour garantir l'égal accès aux emplois publics**
- II. L'élargissement des cas de recours aux agents contractuels de droit public**
 - A. Le contrat de projet
 - B. Le remplacement des agents temporairement indisponibles
 - C. Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et en cas de recherche infructueuse de fonctionnaire
 - D. Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants
 - E. Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants
 - F. Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est strictement inférieure à 50 %
 - G. La mise à disposition d'agents par les centres de gestion
- III. Les emplois fonctionnels**
- IV. La gestion de l'agent contractuel de droit public tout au long du contrat**
 - A. La formation obligatoire
 - B. Les agents contractuels admis à un concours

I. La procédure de recrutement pour garantir l'égal accès aux emplois publics

Article 15 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Une procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent est prévue afin de garantir l'égal accès aux emplois publics, conformément à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

Cette procédure tiendra compte du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement public, dont relève l'emploi à pourvoir, et de la durée du contrat de travail.

Elle ne concernera ni les directeurs généraux des services (DGS) des départements, des régions ou des collectivités en exerçant les compétences, ni les DGS des communes et établissements publics à coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Est également prévue, le rappel de l'obligation pour l'autorité territoriale d'assurer la **publicité de la vacance et de la création** des emplois permanents susceptibles d'être pourvus par contrat.

Un **décret en Conseil d'État** est attendu afin d'en fixer les modalités.

II. L'élargissement des cas de recours aux agents contractuels de droit public

Les cas de recours aux agents contractuels sont élargis avec, pour les emplois non permanents, la création d'un nouveau type de contrat : le **contrat de projet**.

En ce qui concerne les emplois permanents, le principe selon lequel ils doivent être occupés par des fonctionnaires est maintenu. Cependant, les dérogations sont étendues.

La durée des contrats sur emplois permanents reste inchangée (trois ans maximum et conclusion d'un CDI au bout de six ans de services publics). Il en est de même pour l'article 3-3 5° qui permet le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent pour les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants lorsque la création ou la suppression de l'emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

A. Le contrat de projet

Article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie les articles 3 et 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Un nouveau type de contrat à **durée déterminée sur emploi non permanent** est créé, « le contrat de projet ». Il est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B et C).

Ce contrat doit permettre de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération.

Il est d'une **durée minimale d'un an** et d'une durée maximale fixée par les parties au contrat dans la **limite de six ans**.

Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite de six ans.

Le contrat prend fin une fois le projet ou l'opération achevée après le respect d'un délai de prévenance. L'employeur peut également choisir de mettre fin au contrat au bout d'un an lorsque le projet ou l'opération ayant justifié le contrat ne peut pas se réaliser. L'agent perçoit alors une indemnité de fin de contrat.

Il est toujours possible de mettre fin au contrat par licenciement ou par démission.

La durée du contrat de projet n'est pas prise en compte pour le calcul des six années de services publics donnant lieu à la conclusion CDI, même si l'agent contractuel occupe un emploi permanent. De plus, ce nouveau contrat n'ouvre aucun droit à titularisation.

Un **décret en Conseil d'État** est attendu notamment sur les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat et sur le délai de prévenance en cas de fin anticipée du contrat.

B. Le remplacement des agents temporairement indisponibles

Article 22 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les cas de remplacement des agents temporairement indisponibles sont **modifiés**. Désormais, il est possible de remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel occupant un emploi permanent lorsque celui-ci bénéficie :

- ❖ d'un temps partiel
- ❖ d'un détachement de courte durée (inférieur à six mois)
- ❖ d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales
- ❖ d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois
- ❖ d'un congé régulièrement octroyé : congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), les congés prévus aux articles 57, 60 sexies (congé de présence parentale) et 75 (congé parental) de la loi du 26 janvier 1984, tout autre congé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels.

Ces dispositions sont d'**application immédiate**.

Pour rappel, les **congés de l'article 57** de la loi du 26 janvier 1984 sont les suivants :

- congés annuels
- congés de maladie
- congé de maternité
- congé d'adoption
- congé de paternité et d'accueil
- congé de formation professionnelle
- congé pour validation des acquis de l'expérience
- congé pour bilan de compétences
- congé pour formation syndicale
- congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- congés pour infirmités de guerre
- congé de solidarité familiale
- congé de proche aidant
- congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle
- congé de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle.

PRÉCISIONS

Les textes ne prévoient pas de durée pour la **disponibilité de courte durée**. Cependant, pour le détachement, la courte durée correspond à six mois. On pourrait donc raisonner à l'identique en considérant que la disponibilité de courte durée est celle qui ne dépasse pas six mois.

La rédaction de l'article concernant le cas de **remplacement en cas de disponibilité** n'est pas claire puisque la disponibilité pour raisons familiales est une disponibilité sur demande qui est accordée de droit dès lors que le fonctionnaire remplit les conditions. Il s'agirait vraisemblablement de remplacer les fonctionnaires en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour suivre le conjoint dès lors que la durée d'absence serait inférieure à six mois.

L'article 3-1 ne mentionne pas les **fonctionnaires stagiaires**. Leurs congés avec traitement sont prévus par renvoi à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 ce qui permet de pouvoir les remplacer en cas d'absence pour ces motifs.

Cependant, les congés sans traitement sont expressément définis par le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992. Au vu de la rédaction de l'article, il ne semble donc pas possible de pouvoir remplacer les fonctionnaires stagiaires lorsqu'ils bénéficient d'un congé sans traitement tel qu'un congé parental, congé de présence parentale, un congé pour convenances personnelles...

Le remplacement des agents temporairement indisponibles n'est prévu que pour les emplois permanents. Ainsi, un agent occupant un **emploi non permanent** (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité et contrat de projet) qui serait indisponible temporairement ne pourra pas être remplacé par un agent contractuel sur ce motif. Aucune disposition ne prévoit la possibilité de remplacer ces agents en cas d'absence.

C. Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et en cas de recherche infructueuse de fonctionnaires

Article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Il est possible de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent, pour les emplois de catégorie A, B et C, lorsque la **nature des fonctions** ou les **besoins des services** le justifient et à condition qu'**aucun fonctionnaire** n'ait pu être recruté.

Auparavant, ce type de contrat était limité aux emplois de catégorie A.

Les critères dégagés précédemment par la jurisprudence pour ce motif de recrutement continuent de s'appliquer.

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication du **décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels** (article 15 de la loi du 6 août 2019).

PRÉCISION

Le recrutement d'agents contractuels sur ce motif n'est pas possible pour les emplois ouverts aux grades à accès direct. En effet, la condition de la recherche infructueuse de fonctionnaires ne pourra pas être remplie.

D. Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants

Article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 3-3 3° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les **communes de moins de 1 000 habitants** et les **groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants** peuvent pourvoir **tous leurs emplois permanents** par le recrutement d'agents contractuels.

Auparavant, cette possibilité était limitée aux emplois de secrétaire de mairie.

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication du [décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels](#) (article 15 de la loi du 6 août 2019).

E. Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants

Article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Crée l'article 3-3 3°bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Tous les emplois permanents des **communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants** pourront être occupés par des agents contractuels pendant une **période de trois années consécutives suite à leur création**. Cette période pourra être **prolongée jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal** suivant cette même création.

Les communes nouvelles peuvent continuer à recruter des agents contractuels pour occuper tous leurs emplois permanents même si elles dépassent le seuil des 1 000 habitants dès lors que chaque commune fusionnée comptait moins de 1 000 habitants.

La durée des contrats de travail ne pourra pas dépasser le délai de trois ans prévu, délai qui peut être prolongé sauf si l'agent peut prétendre à la conclusion d'un CDI avant la fin de ce délai.

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication du [décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels](#) (article 15 de la loi du 6 août 2019).

F. Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est strictement inférieure à 50 %

Article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Toutes les collectivités territoriales et tous les établissements publics peuvent recruter des agents contractuels pour occuper un emploi permanent, lorsque la quotité de travail de celui-ci est strictement inférieure à 50 %.

Cette possibilité était jusque-là limitée aux communes de moins de 1 000 habitants et aux groupements composés de communes dont la population moyenne était inférieure à 1 000 habitants.

Ainsi, toute collectivité territoriale ou établissement public, peu importe sa taille, peut recruter un agent contractuel dès lors que la durée de l'emploi permanent est strictement inférieure à 17h30 par semaine (si la durée de l'emploi créé est de 17h30 par semaine, cela ne sera pas possible sur ce motif de recrutement).

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication du [décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels](#) (article 15 de la loi du 6 août 2019).

G. La mise à disposition d'agents par les centres de gestion

Article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les dispositions sur la mise à disposition d'agents par les centres de gestion ont été **réécrites**. Ces derniers peuvent mettre des agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication du [décret sur les modalités de](#)

recrutement des agents contractuels (article 15 de la loi du 6 août 2019).

III. Les emplois fonctionnels

Article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les **modalités de recrutement des agents contractuels sur les emplois fonctionnels** sont modifiées.

Désormais, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :

- ❖ DGS et Directeur Général Adjoint des Services (DGAS) des départements et des régions ou des collectivités en exerçant les compétences
- ❖ DGS, DGAS et Directeur Général des Services Techniques (DGST) des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 auparavant et 150 000 pour les DGA)
- ❖ Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat (décret n°88-545 du 6 mai 1988).

Les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées sur ces emplois seront fixées par **décret en Conseil d'État**.

Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct doivent suivre **une formation** les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Le recrutement d'agents contractuels sur ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans la Fonction Publique. Leurs contrats sont conclus pour une durée déterminée. Il n'est plus possible de les recruter pour une durée indéterminée.

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication du **décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels** (article 15 de la loi du 6 août 2019).

La procédure de recrutement des agents contractuels pour garantir l'égal accès aux emplois publics, attendue par décret, s'appliquera aux :

- ❖ DGAS des départements et des régions ou des collectivités en exerçant les compétences ainsi que des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre
- ❖ DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- ❖ Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

Cette procédure ne concernera ni les DGS des départements, des régions ou des collectivités en exerçant les compétences, ni les DGS des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

IV. La gestion des agents contractuels de droit public tout au long du contrat

A. La formation obligatoire

Article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984

Les agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, soit sur des **emplois permanents**, doivent suivre une **formation d'intégration et de professionnalisation**, comme les fonctionnaires territoriaux, lorsque le contrat est conclu pour une durée supérieure ou égale à un an.

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication du décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels (article 15 de la loi du 6 août 2019).

B. Les agents contractuels admis à un concours

Article 24 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Auparavant, lorsqu'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent au titre des articles 3-2 et 3-3 était **lauréat d'un concours**, l'autorité territoriale était tenue de le **nommer fonctionnaire stagiaire** sur cet emploi au plus tard au terme de son contrat, à condition que les missions exercées en tant qu'agent contractuel correspondent au grade du concours. Désormais, il ne s'agit que d'une **simple possibilité** pour l'autorité territoriale et non d'une obligation.

Cependant, si l'autorité territoriale nomme l'agent contractuel au plus tard au terme de son contrat, la **publicité de la vacance d'emploi** n'a pas à être faite.

Ces dispositions sont d'application immédiate.