

N° 291

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2007-2008

Annexe au procès-verbal de la séance du 16 avril 2008

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale (1) sur le projet de loi relatif à la **mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique**,*

Par M. Hugues PORTELLI,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Jean-Jacques Hiest, président ; MM. Patrice Gélard, Bernard Saugey, Jean-Claude Peyronnet, François Zocchetto, Mme Nicole Borvo Cohen-Seat, M. Georges Othily, vice-présidents ; MM. Christian Cointat, Pierre Jarlier, Jacques Mahéas, Simon Sutour, secrétaires ; M. Nicolas Alfonsi, Mme Michèle André, M. Philippe Arnaud, Mme Eliane Assassi, MM. Robert Badinter, José Balareello, Laurent Béteille, Mme Alima Boumediene-Thiery, MM. François-Noël Buffet, Marcel-Pierre Cléach, Pierre-Yves Collombat, Jean-Patrick Courtois, Yves Détraigne, Michel Dreyfus-Schmidt, Pierre Fauchon, Gaston Flosse, Bernard Frimat, René Garrec, Jean-Claude Gaudin, Charles Gautier, Jacques Gautier, Mme Jacqueline Gourault, M. Jean-René Lecerf, Mme Josiane Mathon-Poinat, MM. François Pillet, Hugues Portelli, Marcel Rainaud, Henri de Richemont, Jean-Pierre Sueur, Mme Catherine Troendle, MM. Alex Türk, Jean-Pierre Vial, Jean-Paul Virapoullé, Richard Yung.

Voir le numéro :

Sénat : 267 (2007-2008)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES LOIS	5
EXPOSÉ GÉNÉRAL	7
I. LE CONSTAT : UNE MOBILITÉ ENCORE INSUFFISANTE DES FONCTIONNAIRES	10
A. UNE ATTENTE FORTE DES AGENTS ET DES EMPLOYEURS PUBLICS.....	10
1. <i>Une revendication ancienne des fonctionnaires</i>	10
2. <i>Une utilité réelle pour les administrations</i>	10
3. <i>Une conséquence inévitable de la réforme de l'Etat</i>	11
B. DES PARCOURS PROFESSIONNELS ENCORE PEU DIVERSIFIÉS.....	12
1. <i>Des possibilités statutaires diverses</i>	12
2. <i>Des obstacles multiples</i>	17
3. <i>Des chiffres éloquents</i>	18
C. DES MESURES RÉCENTES POUR FACILITER LES ÉCHANGES ENTRE ADMINISTRATIONS PUBLIQUES, ENTRE SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ	20
1. <i>Des mesures générales</i>	20
2. <i>Des mesures catégorielles</i>	21
II. LES NOVATIONS PROPOSÉES PAR LE PROJET DE LOI : UNE « BOÎTE À OUTILS » POUR FACILITER LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES ET ACCOMPAGNER LA RÉFORME DE L'ADMINISTRATION	21
A. DES GARANTIES NOUVELLES POUR FACILITER LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES	22
B. DE NOUVEAUX OUTILS DE GESTION DES EFFECTIFS DESTINÉS À ACCOMPAGNER LES RESTRUCTURATIONS.....	23
1. <i>La réorientation professionnelle</i>	23
2. <i>La généralisation des possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet</i>	24
3. <i>L'alignement des règles de recours temporaire à des agents non titulaires dans la fonction publique d'Etat sur celles prévues dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière</i>	24
4. <i>L'autorisation de recourir au travail intérimaire</i>	24
5. <i>La simplification des transferts d'activités entre personnes morales de droit public</i>	25
C. L'ASSOUPLISSEMENT DE L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE.....	25
D. DES SIMPLIFICATIONS AU FONDEMENT VARIABLE.....	25
III. LA POSITION DE LA COMMISSION DES LOIS : VEILLER AU RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE	26
A. PRÉSERVER LE CADRE STATUTAIRE ACTUEL	26
1. <i>Renforcer les droits accordés aux fonctionnaires</i>	26
2. <i>Refuser la privatisation partielle, via le recours à l'intérim, du droit de la fonction publique</i>	28
B. ASSURER LA COHÉRENCE DE LA LOI DANS LE TEMPS	28
1. <i>Prévoir une aide financière de l'Etat plutôt que de déroger au principe du remboursement obligatoire des mises à disposition</i>	28
2. <i>Conférer un caractère expérimental aux possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet entre les trois fonctions publiques</i>	29
C. ESQUISSEZ LES CONTOURS D'UN FUTUR DROIT PUBLIC DU TRAVAIL.....	30

EXAMEN DES ARTICLES	33
CHAPITRE PREMIER DÉVELOPPEMENT DES MOBILITÉS	33
• <i>Article premier</i> (art. 13-1 à 13-3 nouveaux de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)	
Détachement et intégration directe	33
• <i>Article 2</i> (art. 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 47-1 nouveau, 48 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 41, 54, 68-1 nouveau, 69 et 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et art. 38, 58-1 nouveau et 59 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986)	
Modalités de mise en œuvre de l'intégration directe	37
• <i>Article 3</i> (art. L. 4132-13 nouveau du code de la défense) Accès des fonctionnaires civils aux corps militaires	39
• <i>Article 4</i> (art. 14-1 nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) Droit au départ des fonctionnaires dans une autre administration ou dans le secteur privé	40
• <i>Article 5</i> (art. 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 66 et 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 55 et 57 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) Prise en compte de la double carrière des fonctionnaires en détachement	45
• <i>Article 6</i> (art. 42 et 64-1 nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) Accompagnement financier de la mobilité des fonctionnaires de l'Etat	48
• <i>Article 7</i> (art. 36 et 44-1 à 44-4 nouveaux de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) Réorientation professionnelle	51
• <i>Article 8</i> (chapitre IX <i>bis</i> et art. 72-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 25 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007, art. 104 et 104-1 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, chapitre IX <i>bis</i> et art. 98-1 nouveaux de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) Généralisation des possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet dans la fonction publique	54
CHAPITRE II RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE	59
• <i>Article 9</i> (art. 3 des lois n°s 84-16 du 11 janvier 1984 et 84-53 du 26 janvier 1984) Remplacement momentané des fonctionnaires par des agents non titulaires	59
• <i>Article 10</i> (art. 3-1 nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 3-2 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 9-2 nouveau de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 art. L. 1252-1 et art. L. 1251-60 à L. 1251-63 nouveaux du code du travail) Recours à l'intérim	60
• <i>Article 11</i> (art. 14-2 nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) Reprise des contrats de non titulaires en cas de transfert d'activités entre personnes morales de droit public	63
• <i>Article 12</i> (art. 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et art. 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) Ouverture des concours internes des trois fonctions publiques aux ressortissants communautaires	64
• <i>Article 13</i> (art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) Suppression de toute limite d'âge pour le recrutement par concours	65
CHAPITRE III DIVERSES DISPOSITIONS DE SIMPLIFICATION	65
• <i>Article 14</i> (art. 18-1 nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) Dématérialisation du dossier individuel des agents publics	65
• <i>Article 15</i> (art. 49 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) Clarification des dispositions relatives à la position hors cadres des fonctionnaires de l'Etat	68
• <i>Article 16</i> (art. 8 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) Simplification de la procédure d'élaboration des décrets statutaires	69
ANNEXE 1 - LOIS AYANT MODIFIÉ LE STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE	71
ANNEXE 2 - LISTE DES AUDITIONS DU RAPPORTEUR	75
TABLEAU COMPARATIF	77
ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF	117

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES LOIS

Réunie le mercredi 16 avril 2008 sous la présidence de M. Jean-Jacques Hiest, président, la commission des lois du Sénat a examiné, sur le rapport de M. Hugues Portelli, le projet loi n° 267 (2007-2008) relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

M. Hugues Portelli, rapporteur, a tout d'abord rappelé les enjeux qui s'attachent au développement de la mobilité des fonctionnaires et les mesures déjà prises pour l'encourager ainsi que les conséquences sociales et professionnelles de la révision générale des politiques publiques.

Il a ensuite présenté le projet de loi, en indiquant qu'il prévoyait des garanties nouvelles pour les agents, dotait les administrations de nouveaux outils de gestion des effectifs pour accompagner la restructuration en cours de l'Etat, assouplissait les conditions d'accès à la fonction publique et comportait quelques dispositions diverses.

Enfin, **M. Hugues Portelli, rapporteur**, a proposé à la commission d'amender les dispositions proposées dans le but de préserver les grands principes de la fonction publique française et d'assurer la cohérence de la loi dans le temps.

La commission des lois a adopté **19 amendements** ayant principalement pour objet :

– de **prendre en compte, pour les fonctionnaires détachés** dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique **au moment de la publication de la loi, l'ancienneté acquise** dans ce corps ou cadre d'emplois **avant cette date pour le bénéfice du droit à l'intégration directe** au terme d'un délai de cinq ans (**article premier**) ;

– de **préciser les règles applicables au droit au départ des fonctionnaires** dans une autre administration ou dans le secteur privé, en levant les interrogations que la rédaction du projet de loi pouvait susciter (**article 4**) ;

– de **permettre à l'Etat d'accorder une subvention** à la collectivité territoriale, à l'établissement public local ou à l'établissement de santé qui accueille l'un de ces fonctionnaires en mise à disposition, **plutôt que de déroger au principe du remboursement obligatoire des mises à disposition** (**article 6**) ;

– de **prévoir que les trois emplois publics proposés à un fonctionnaire de l'Etat placé en situation de réorientation professionnelle** et dont le refus peut entraîner sa mise en disponibilité d'office, non seulement **doivent** correspondre à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle mais aussi **tenir compte de sa situation familiale** (**article 7**) ;

– de **conférer un caractère expérimental à l’extension des possibilités de cumul d’emplois permanents à temps non complet** aux trois fonctions publiques et à l’ensemble du territoire (**article 8**) ;

– de **supprimer la possibilité** ouverte par le projet de loi à l’Etat, aux collectivités territoriales et aux établissements hospitaliers **de recourir**, dans certains cas, **à des entreprises de travail temporaire** (**article 10**) ;

– d’**aligner les règles relatives au placement en position hors cadres** des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sur celles applicables aux agents de l’Etat (**article 15**).

La commission des lois a adopté le projet de loi ainsi modifié.

Mesdames, Messieurs,

La fonction publique a connu d'importantes réformes au cours de la précédente législature qui, sans refondre le statut général issu des lois de 1983, 1984 et 1986, l'ont sensiblement modifié et auxquelles le Sénat a apporté une contribution essentielle.

Ces réformes s'inscrivent dans une démarche générale de modernisation de l'Etat, liée à la redéfinition de ses missions dans un contexte de globalisation de l'économie, de décentralisation de l'initiative publique, de redéploiement des missions de service public sur les fonctions essentielles : les rapports entre public et privé, entre centre et périphérie, entre national et supranational changent en permanence et obligent l'Etat à s'adapter en introduisant dans son fonctionnement de nouveaux concepts –en matière de droit du travail, de management, de gestion– qui remettent en cause certains de ses principes fondateurs.

Au-delà de la division de l'administration entre trois fonctions publiques, ces mutations permettent de sortir de la fiction anthropomorphique de l'Etat, entité abstraite et omnipotente, et de le considérer dans sa réalité sociale et humaine. L'Etat et les collectivités publiques, ce sont d'abord des personnes, des organismes, des technostructures, régis par des actes unilatéraux –les statuts– dont l'efficacité est aujourd'hui contestée par les agents comme par les usagers, et dont les rivalités corporatistes montrent une réalité de corps séparés et rivaux plus que d'un ensemble virtuellement harmonieux.

Dans ce contexte, la mobilité des individus et des organes qui composent les collectivités publiques est un phénomène croissant. La recomposition permanente des structures administratives, plus subie que prévue, nécessite une plus grande souplesse pour les gérer que le droit rigide hérité du siècle dernier. La volonté des fonctionnaires de pouvoir évoluer dans leur carrière va dans le même sens.

Cette mobilité inévitable peut être envisagée de plusieurs façons suivant que l'on met l'accent sur les principes fondateurs du droit français de la fonction publique ou sur l'ouverture sans complexe à son temps et aux exemples des Etats voisins. Mais elle ne doit pas être envisagée verticalement, en partant du sommet suivant une définition unilatérale de l'intérêt général.

Elle implique, pour être acceptée par les personnes qui font vivre au quotidien ces administrations, de respecter leurs droits au moment de leur imposer de nouveaux devoirs.

Tel est le sens du débat en cours dans lequel s'inscrit le projet de loi que le Parlement est conduit à examiner.

- *La démarche gouvernementale*

Quelques mois après son élection, lors d'un déplacement à l'institut régional d'administration de Nantes organisé le 19 septembre 2007, **le Président de la République, M. Nicolas Sarkozy, a souligné la nécessité d'une refondation de la fonction publique et marqué sa volonté de conclure un nouveau pacte avec les fonctionnaires et les citoyens**, appelé « service public 2012 ».

Aussi, qualifiant pour sa part la rénovation de la fonction publique d'« urgence nationale », le Premier ministre, M. François Fillon, a-t-il lancé le 1^{er} octobre dernier un **débat national sur la fonction publique**. Structuré en quatre séries de conférences, respectivement consacrées aux « valeurs, missions et métiers de la fonction publique », au « pouvoir d'achat », au « dialogue social » et aux « parcours professionnels » et auxquelles ont pu participer les fonctionnaires, les organisations syndicales, les usagers et les experts, ce débat vient de s'achever avec la publication d'un livre blanc sur la fonction publique, dont l'élaboration avait été confiée à M. Jean-Ludovic Silicani.

Dans le même temps, le gouvernement a engagé une réflexion sur les missions et le format des administrations dans le cadre de la **révision générale des politiques publiques (RGPP)**.

Vingt-six équipes d'auditeurs, composées de fonctionnaires issus des corps d'inspection et de consultants privés, soit environ 300 personnes, ont ainsi été mobilisées et le sont encore pour « passer au crible les politiques publiques ».

Leurs premiers travaux ont déjà permis au **Conseil de modernisation des politiques publiques**, qui rassemble autour du Président de la République l'ensemble du gouvernement et les membres du comité de suivi¹ de la révision générale des politiques publiques, d'arrêter, le 12 décembre 2007 puis le 4 avril 2008, de nombreuses réformes.

¹ Ce comité de suivi, coprésidé par le secrétaire général de l'Elysée et le directeur de cabinet du Premier ministre, est composé, outre les ministres intéressés, de membres permanents : le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, rapporteur général, le secrétaire d'Etat à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques, les rapporteurs généraux des commissions des finances de l'Assemblée nationale et du Sénat, le président du conseil d'administration de BNP-Paribas, M. Michel Pébereau, et le receveur général des finances, M. Philippe Parini.

Ces réformes, en cours, doivent permettre d'atteindre l'objectif de non-remplacement d'un départ de fonctionnaire à la retraite sur deux entre 2009 et 2011 tout en améliorant la qualité du service public. Elles représentent environ 7 milliards d'euros d'économies à l'horizon 2011, dont une partie sera redistribuée aux fonctionnaires.

Pour les accompagner et dans la mesure où la conférence sur les parcours professionnels s'est tenue à l'automne 2007, le gouvernement a pris l'initiative de soumettre au Sénat, sans attendre la publication du livre blanc sur la fonction publique, un **projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique**, sur lequel l'urgence pourrait être déclarée.

- *Le sens du projet de loi*

Ce projet de loi constitue, selon les propres mots du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, M. Eric Woerth, une « **boîte à outils** visant à développer la mobilité des fonctionnaires et à leur offrir la liberté de mener leur carrière en exprimant mieux leurs talents en levant les blocages multiples qui entravent les carrières ».

Toutefois, ce texte comprend deux dimensions bien distinctes : d'une part, une série de dispositions destinées à faciliter la mobilité choisie des fonctionnaires, d'autre part, des mesures destinées à accompagner la restructuration engagée des administrations publiques, et surtout celles de l'Etat, dans le cadre de la « *révision générale des politiques publiques* », sous la forme de dispositions proposées ou imposées aux agents de ces administrations.

Après avoir rappelé les enjeux qui s'attachent au développement de la mobilité des fonctionnaires et les mesures déjà prises pour l'encourager ainsi que les conséquences sociales et professionnelles de la révision générale des politiques publiques, votre rapporteur présentera les dispositions du projet de loi et les observations qu'elles appellent de la part de votre commission des lois.

I. LE CONSTAT : UNE MOBILITÉ ENCORE INSUFFISANTE DES FONCTIONNAIRES

La mobilité constitue à la fois un droit et, dans des hypothèses de plus en plus nombreuses, une obligation pour les fonctionnaires. Aussi a-t-elle constitué l'un des principaux thèmes de la conférence sur les parcours professionnels qui s'est tenue à l'automne 2007. Le constat est clair.

Le développement de la mobilité constitue une attente forte des agents et des employeurs publics. Toutefois, les parcours professionnels au sein des trois fonctions publiques demeurent peu diversifiés. Les nombreuses mesures adoptées récemment pour faciliter les échanges tant entre les administrations publiques qu'entre le secteur public et le secteur privé n'ont pas encore pu produire tous leurs effets.

A. UNE ATTENTE FORTE DES AGENTS ET DES EMPLOYEURS PUBLICS

Revendication ancienne des agents publics, la mobilité profite également à leurs employeurs et devient inéluctable dans le cadre de la réforme en profondeur de l'Etat qui se dessine.

1. Une revendication ancienne des fonctionnaires

Le développement de la mobilité constitue une revendication ancienne des fonctionnaires car elle leur permet de diversifier leurs parcours professionnels, d'acquérir des compétences nouvelles, de faire des expériences enrichissantes.

Contrairement à une idée reçue, il n'intéresse pas simplement les cadres mais l'ensemble des agents des trois catégories de la fonction publique. Ceux-ci n'aspirent pas seulement à changer d'employeur mais aussi, et sans doute surtout, à pouvoir évoluer au sein de leurs corps ou cadres d'emplois d'origine, en changeant de métiers.

Selon un sondage réalisé en novembre 2007 par l'institut Ipsos, 86 % des fonctionnaires interrogés estimaient ainsi qu'il devrait être possible de changer de métier tout en restant dans la fonction publique.

La diversité des parcours constitue l'un de ses principaux attraits.

2. Une utilité réelle pour les administrations

Le développement de la mobilité des agents intéresse également les employeurs publics.

Au même titre que la formation, les échanges tant entre les administrations publiques qu'entre le secteur public et le secteur privé s'avèrent indispensables pour maintenir et accroître les compétences des agents publics et, ainsi, améliorer le service rendu à la population.

Telles sont sans doute les raisons pour lesquelles la mobilité n'est pas seulement un droit mais constitue de plus en plus souvent une obligation pour les agents. Nombreux sont les statuts particuliers qui subordonnent désormais un avancement de grade à une mobilité préalable, interne ou externe.

A titre d'exemple, les membres des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration doivent accomplir, « *après deux années au moins de services effectifs dans l'administration* », une période de mobilité statutaire de deux ans les amenant à exercer des activités différentes de celles normalement dévolues à leur corps d'appartenance ou de celles qui leur étaient initialement confiées¹.

3. Une conséquence inévitable de la réforme de l'Etat

La réforme de l'Etat entreprise dans le cadre de la révision générale des politiques publiques implique la suppression d'un grand nombre d'emplois et contraint les fonctionnaires concernés à la mobilité.

Le 19 septembre dernier, le Président de la République avait annoncé la **division par deux du nombre des structures de l'administration centrale**. La fusion de la direction générale des impôts et de la direction générale de la comptabilité publique vient ainsi de donner naissance à une nouvelle direction générale des finances publiques. 10 % des bureaux devraient être supprimés en administration centrale et les deux réseaux devraient être totalement unifiés à compter du 1^{er} janvier 2009. Le 4 avril 2008, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique a annoncé la fusion de la direction de la vie associative et la direction de la jeunesse et de l'éducation populaire du ministère de la jeunesse et des sports, celle des services chargés de la statistique au ministère de l'industrie et à l'Insee ou encore celle des directions de la formation et de l'administration de la police nationale.

L'**organisation des services déconcentrés de l'Etat** est, elle aussi, sur le point d'être simplifiée. Au niveau régional, huit directions vont être créées : elles seront dotées d'un périmètre plus large et plus lisible et intégreront les services d'établissements publics afin de renforcer la cohérence de l'action de l'Etat. Au niveau départemental, les directions seront elles aussi fusionnées, pour permettre une mutualisation de leurs moyens de fonctionnement, et seront organisées par politique publique et non plus par logique administrative, dans le respect de l'appartenance des fonctionnaires à leur ministère de rattachement.

¹ Décret n° 2004-708 du 16 juillet 2004 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration.

La **réforme de la carte judiciaire** va impliquer les changements d'affectation de nombreux magistrats et fonctionnaires des greffes. Au 1^{er} janvier 2011, 178 tribunaux d'instance et 23 tribunaux de grande instance auront été supprimés, 7 tribunaux d'instance et 7 juridictions de proximité étant créés en parallèle. Dès le 1^{er} janvier 2009, 55 tribunaux de commerce seront supprimés et 6 créés, dont un tribunal mixte à Saint-Pierre-de-la-Réunion. « *Le 1^{er} janvier 2011, ce sont 862 juridictions, contre 1.190 avant la réforme, qui assureront le service public de la Justice* » a affirmé Mme Rachida Dati, garde des sceaux, ministre de la justice.

La **mise sous autorité commune des forces de police et de gendarmerie** devrait se traduire par « *une mutualisation de leurs moyens, dans le respect du statut et de l'unité de chacune des deux forces* ». Ainsi, la gestion administrative et la fonction de paye des personnels de la police seront intégrées.

Enfin, dernier exemple, les **armées** vont elles aussi profondément transformer l'organisation de leurs fonctions de soutien (près de 60 % des effectifs), par une mutualisation de moyens (notamment interarmées) qui permettra de mettre fin à l'émiettement excessif des responsabilités.

B. DES PARCOURS PROFESSIONNELS ENCORE PEU DIVERSIFIÉS

Le statut général de la fonction publique offre de multiples possibilités pour faciliter la mobilité des agents et leur permettre des parcours professionnels diversifiés. Les obstacles demeurent toutefois nombreux et les résultats obtenus jusqu'à présent s'avèrent décevants.

1. Des possibilités statutaires diverses

Diverses positions statutaires permettent aux fonctionnaires civils de l'Etat, territoriaux et hospitaliers de ne pas exercer leur activité dans leur administration d'origine.

La **mise à disposition** constitue une modalité particulière de la position d'activité qui permet au fonctionnaire d'être réputé occuper son emploi, de continuer à percevoir la rémunération correspondante, mais d'exercer des fonctions hors du service où il a vocation à servir¹. Il peut ainsi changer de fonctions sans préalablement changer de corps ou de cadre d'emplois.

Le régime de la mise à disposition a été profondément rénové par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

¹ *Articles 41 à 44 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, articles 61 à 63 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et articles 48 à 50 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.*

La réforme des règles relatives à la mise à disposition

Le périmètre des mises à disposition « sortantes » a été élargi et les mises à dispositions « entrantes » ont reçu une base légale :

- un fonctionnaire peut désormais être mis à disposition auprès des services de l'Etat et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs (comme l'a précisé le Sénat, pour les seules missions de service public confiées à ces organismes), ainsi qu'auprès des organisations internationales intergouvernementales ou d'Etats étrangers, sous réserve que « *le fonctionnaire conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine* » ;

- les administrations publiques ont, quant à elles, la possibilité de bénéficier de mises à disposition de personnels de droit privé, pour les fonctions nécessitant « *une qualification technique spécialisée* ».

A l'initiative du Sénat, la loi du 2 février 2007 a autorisé la mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service. Cette mise à disposition « à temps partagé » présente le triple intérêt d'apporter une plus grande souplesse dans la gestion des ressources humaines, de permettre la pluriactivité et de favoriser la mobilité. A titre d'exemple, un agent des services déconcentrés de l'Etat pourra, sur une fraction de son temps de travail, prêter main-forte à ses collègues de l'hôpital ou de la commune, sans que ses conditions statutaires d'emploi s'en trouvent modifiées.

Toute mise à disposition doit faire l'objet d'une convention et donner lieu à remboursement. Seules échappent à cette obligation :

- pour les fonctionnaires de l'Etat, les mises à disposition auprès d'une administration de l'Etat, de l'un de ses établissements publics administratifs, d'une organisation intergouvernementale ou d'un Etat étranger, ainsi que les mises à disposition de conservateurs généraux et de conservateurs des bibliothèques auprès des collectivités territoriales pour exercer leurs fonctions dans les bibliothèques classées et les mises à dispositions des personnels scientifiques et de documentation de l'Etat auprès des départements pour exercer leurs fonctions dans les services départementaux d'archives ;

- pour les fonctionnaires territoriaux, les mises à disposition entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché, auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'un Etat étranger ;

- pour les fonctionnaires hospitaliers, les mises à disposition auprès d'une organisation intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

Enfin, quelques règles spécifiques à la fonction publique territoriale ont été maintenues, qu'il s'agisse de la possibilité de recruter un fonctionnaire en vue de le mettre à disposition pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements que le sien sur un emploi permanent à temps non complet, ou de l'assimilation des services accomplis par les sapeurs-pompiers professionnels mis à disposition auprès de l'Etat ou de ses établissements publics, dans le cadre de leurs missions de défense et de sécurité civiles, à des services effectifs réalisés dans leur cadre d'emplois.

Le **détachement** est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite¹.

Les règles relatives au détachement

Les cas dans lesquels le détachement est susceptible d'être prononcé, généralement à la demande de l'intéressé, exceptionnellement d'office, s'avèrent extrêmement nombreux².

Le détachement peut être de courte ou de longue durée :

– le détachement de courte durée peut être prononcé pour six mois au maximum, parfois un an, sans renouvellement possible. L'emploi occupé par l'intéressé dans son corps ou cadre d'emplois d'origine n'est pas déclaré vacant. A l'expiration du détachement, il peut donc être réintégré dans le même poste ;

– le détachement de longue durée peut être prononcé pour cinq ans au maximum mais peut être renouvelé indéfiniment par périodes successives n'excédant pas chacune cinq ans. L'emploi occupé dans le corps ou cadre d'emplois d'origine peut être déclaré vacant. A l'expiration de la période de détachement, l'intéressé a le droit d'être réintégré, dès la première vacance, dans un emploi correspondant à son grade mais pas nécessairement sur le même poste.

La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a prévu une possibilité de détachement illimité des quelque 130.000 fonctionnaires de l'Etat, agents des services déconcentrés du ministère de l'équipement et personnels techniciens et ouvriers de service du ministère de l'éducation nationale principalement, concernés par les transferts de compétences et de services aux collectivités territoriales prévus par l'Acte II de la décentralisation et qui ne souhaitent pas intégrer les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale.

Pendant toute la durée du détachement le fonctionnaire est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce, notamment en matière de discipline et de rémunération. Il est noté par l'autorité compétente de son administration ou organisme d'accueil. Toutefois, comme il poursuit une carrière dans son administration d'origine, cette notation est transmise à l'autorité compétente de l'administration d'origine.

La **position hors cadres**³ permet à un fonctionnaire de servir dans une administration ou une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, ou dans un organisme international, sans bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

¹ Article 45 de la loi n° 84-16, article 64 de la loi n° 84-53, et article 51 de la loi n° 86-33.

² Article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions. Article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux. Article 13 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers.

³ Article 49 de la loi n° 84-16, article 70 de la loi n° 84-53 et article 60 de la loi n° 86-33.

Les règles relatives à la position hors cadres

La position hors cadres est prononcée pour des périodes de cinq ans au maximum, renouvelables.

Son bénéficiaire est subordonné à l'accomplissement de quinze années de services effectifs ou, lorsqu'il s'agit de servir auprès d'un organisme international, à un détachement préalable d'une durée de cinq ans dans cet organisme. Le détachement préalable constitue au demeurant la condition de tout placement hors cadres des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, alors que cette condition n'est plus exigée des fonctionnaires de l'Etat depuis une loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 : ces derniers doivent simplement remplir les conditions pour être détachés.

Un fonctionnaire a en effet parfois intérêt à renoncer à ses droits à l'avancement et à la retraite dans son corps ou cadre d'emplois d'origine pour bénéficier du régime plus avantageux de l'organisme d'accueil, notamment lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique ou d'une organisation internationale. L'intéressé conserve néanmoins le grade et les points de retraite qu'il avait acquis dans son corps ou cadre d'emplois d'origine avant d'être placé en position hors cadres et il peut demander à y être réintégré.

La **disponibilité** est « *la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite¹* ». Elle peut être prononcée d'office, notamment à l'égard d'un agent qui n'est pas en état de reprendre son travail au terme d'un congé de maladie, ou à la demande de l'intéressé, dans diverses hypothèses et pour des durées variables.

Les règles relatives à la disponibilité

La disponibilité peut être demandée, et doit être accordée sans condition dans les cas suivants :

- pour donner des soins au conjoint, au partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS), à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves (sa durée maximale est de trois ans, renouvelable deux fois) ;

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (sa durée maximale est de trois ans, renouvelable sans limitation) ;

- pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire (sa durée maximale est de trois ans, renouvelable sans limitation) ;

- pour se rendre outre-mer ou à l'étranger, muni de l'agrément du conseil général, en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants (sa durée maximale est de six semaines par agrément) ;

- pour exercer un mandat local (sa durée coïncide alors avec celle du mandat exercé).

¹ Article 51 de la loi n° 84-16, article 72 de la loi n° 84-53 et article 62 de la loi n° 86-33.

La disponibilité peut également être demandée, mais refusée au nom des nécessités du service :

- pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général (sa durée ne peut alors excéder trois années, renouvelable une fois pour une durée égale) ;
- pour convenances personnelles (sa durée ne peut alors excéder trois années, renouvelable dans la limite de dix années au total pour l'ensemble de la carrière)
- ou pour créer ou reprendre une entreprise (sa durée ne peut alors excéder deux années).

Pendant sa disponibilité, le fonctionnaire ne perçoit aucun traitement ; comme en position hors cadres, ses droits à l'avancement et à la retraite sont suspendus.

A l'expiration de la période de disponibilité, il doit être réintégré lors de l'une des trois premières vacances mais à la condition d'en avoir fait la demande en temps voulu, c'est-à-dire au moins deux ou trois mois avant cette date, suivant la fonction publique à laquelle il appartient, et par lettre recommandée. Faute d'avoir accompli cette formalité, il risque d'être définitivement radié des cadres¹.

Le **congé parental** est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant².

Les règles relatives au congé parental

Le congé parental est accordé de droit soit à la mère fonctionnaire après un congé pour maternité ou pour adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, soit au père fonctionnaire après la naissance ou le congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. L'octroi du congé parental est de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption.

Le bénéficiaire du congé perd ses droits à rémunération et à la retraite. Ses droits à l'avancement d'échelon sont réduits de moitié. Il conserve la qualité d'électeur dans le cadre des élections à la commission administrative paritaire. Il peut assister aux actions de formation organisées par l'administration et se présenter aux concours internes. Il peut demander d'écourter la durée de ce congé en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Le congé parental est normalement accordé par périodes de six mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la troisième année suivant l'adoption. Cependant, si une nouvelle naissance ou une nouvelle adoption survient pendant son déroulement, il peut être prolongé.

Le bénéficiaire d'un congé parental possède un droit à réintégration. Selon le statut, à l'expiration du congé le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande il peut également être affecté dans un emploi plus proche de son domicile, sous réserve des priorités de mutation.

¹ Conseil d'Etat, 4 mai 1990, Centre hospitalier de Chauny.

² Article 54 de la loi n° 84-16, article 75 de la loi n° 84-53 et article 40 de la loi n° 86-33.

Le **congé de présence parentale** est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine lorsque la maladie, l'accident ou le handicap graves d'un enfant à charge nécessite la présence de son père ou de sa mère auprès de lui¹.

Les règles relatives au congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée qui ne peut excéder 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Le bénéficiaire du congé perd ses droits à rémunération et à la retraite. Il peut percevoir l'allocation de présence parentale. Ses droits à l'avancement d'échelon sont réduits de moitié. Il conserve la qualité d'électeur dans le cadre des élections à la commission administrative paritaire. Il peut assister aux actions de formation organisées par l'administration et se présenter aux concours internes.

A l'issue du congé ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi plus proche de son domicile, sous réserve des priorités de mutation prévues dans le cadre du rapprochement familial.

2. Des obstacles multiples

La conférence sur les parcours professionnels a identifié trois types d'obstacles à la mobilité.

Les « *obstacles juridiques, statutaires et indemnitaires* » sont divers : multiplicité des corps et statuts au sein de la fonction publique de l'Etat ; fermeture de certains corps au détachement ou à l'intégration ; disparités des régimes indemnitaires ; cloisonnement entre les trois fonctions publiques ; inertie ou refus opposés par certaines administrations aux demandes de mobilité de leurs agents ; absence de prise en compte par l'administration d'origine et l'administration d'accueil d'un fonctionnaire en détachement des avancements de grade ou d'échelon obtenus dans l'autre administration ; difficultés rencontrées au moment de la réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

Les « *obstacles liés aux pratiques managériales des gestionnaires des ressources humaines* » résultent du cloisonnement entre administrations, des différences de cultures ministérielles et des particularismes des corps, de la spécialisation des métiers, de la faible valorisation des mobilités dans le déroulement de la carrière, et de manques de transparence, d'accompagnement des agents ou encore d'organisation des administrations.

¹ Articles 40 bis de la loi n° 84-16, 60 sexies de la loi n° 84-53 et 41 de la loi n° 86-33.

Enfin, les « *difficultés matérielles, sociales et familiales liées à la mobilité* » tiennent à la crainte du changement, au faible accompagnement social et financier de la mobilité, au coût de la vie dans certaines régions, à la faible attractivité d'autres régions, ainsi qu'à la nécessité pour le conjoint du fonctionnaire de trouver un nouvel emploi.

3. Des chiffres éloquents

Les seules données connues de votre rapporteur concernent la fonction publique de l'Etat et remontent au 31 décembre 2004.

Selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique¹, **4,9 % des agents civils de l'Etat n'exerçaient pas leur activité dans leur administration d'origine au 31 décembre 2004**. Cette proportion a augmenté de 0,7 % depuis 1996.

Le détachement était, de loin, la position statutaire la plus utilisée. Entre 1996 et 2004, le nombre de fonctionnaires détachés a connu une progression de 0,8 % portant leur part dans le total des agents civils de l'Etat à 2,4 %. La proportion des agents mis à disposition, placés hors cadres ou en congé parental a été quasiment stable sur la période tandis que celle des agents mis en disponibilité a baissé entre 1996 et 2000 pour se maintenir depuis.

**Evolution des proportions d'agents civils de l'Etat
dans les différentes positions statutaires par rapport au total des agents de l'Etat**

	1996	2000	2004
Mises à disposition	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Détachements	1,6 %	2,3 %	2,4 %
Hors cadres	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Disponibilités	1,9 %	1,6 %	1,6 %
Congés parentaux	0,4 %	0,5 %	0,5 %
Total	4,2 %	4,8 %	4,9 %

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, faits et chiffres 2006-2007.

Au 31 décembre 2004, 60 % des agents civils de l'Etat occupant ces positions statutaires appartenaient à la catégorie A. Cette catégorie, qui forme 56,4 % des quelque 2,5 millions d'agents titulaires de l'Etat, représentait les deux tiers des détachements et des mises à disposition. Les catégories B (13,9 % des fonctionnaires de l'Etat) et C (29,9 % des fonctionnaires de l'Etat) ne comptaient respectivement que pour 17 % et 16 % des détachements, et pour 10 % et 22 % des mises à disposition.

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, faits et chiffres 2006-2007, volume 1, pages 103 et 104, 270 et 271.

Plus de la moitié des agents détachés, mis à disposition et hors cadres étaient des hommes : respectivement 55 %, 60 % et 76 %. Les femmes étaient majoritaires dans les positions de disponibilité et de congé parental : respectivement : 69 % et 96 %. Au sein de la fonction publique de l'Etat, elles forment 51 % des effectifs totaux, dont 56 % des agents de catégorie A et, respectivement, 45 % et 47 % des agents des catégories B et C.

Effectifs et proportions des agents civils de l'Etat dans les différentes positions statutaires par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2004

		Détachements	Mises à disposition	Hors cadres	Disponibilités	Congés parentaux	Total
Effectifs		40.334	5.493	950	28.487	8.325	85.589
Catégorie A	hommes	40,5	46,6	60,9	18,7	2,3	30,4
	femmes	26,1	20,9	8,0	31,2	57,8	30,5
Catégorie B	hommes	9,0	4,5	10,5	5,2	0,6	6,6
	femmes	8,3	5,8	5,9	16,6	12,0	11,3
Catégorie C	hommes	5,8	8,7	4,4	7,1	1,2	6,0
	femmes	10,3	13,5	10,3	21,2	26,1	15,8
Total	hommes	55,3	59,8	75,8	31,0	4,1	42,5
	femmes	44,7	40,2	24,2	69,0	95,9	57,5
Proportion des effectifs		2,4	0,3	0,1	1,6	0,5	4,9
Evolution 2002/2004		10,9	6,4	10,3	-2,7	-1,4	4,4

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, faits et chiffres 2006-2007.

Trois quarts des agents mis à disposition (des hommes pour plus de la moitié) étaient âgés de 40 ans et plus. Les fonctionnaires détachés étaient répartis uniformément entre les trois catégories d'âges suivantes : 32 % étaient âgés de 30 à 40 ans, 31 % de 40 à 50 ans, 32 % de 50 ans et plus. La quasi-totalité des agents en position hors cadres étaient âgés de 40 ans et plus. Les deux tiers des agents en disponibilité étaient âgés de 40 ans et plus. Les trois quarts des agents en congé parental (des femmes pour l'écrasante majorité) avaient entre 30 et 40 ans.

Les fonctionnaires du ministère de l'économie et des finances représentaient un quart des mises à disposition (la plupart venant de l'Insee), 10 % des détachements, 28 % des placements en position hors cadres et 11 % des mises en disponibilité. Les enseignants représentaient 19 % des mises à disposition, 43 % des détachements, 14 % des placements en position hors cadres, 50 % des mises en disponibilité et 60 % des congés parentaux. Les agents du ministère de l'équipement représentaient 10 % des détachements, 26 % des placements en position hors cadres et 6 % des mises en disponibilité.

Enfin, les passerelles entre le secteur public et le secteur privé restent relativement rares. Entre 1998 et 2003, moins de 4 % des fonctionnaires ont rejoint le secteur privé et 2,8 % des salariés du privé sont devenus agents publics.

C. DES MESURES RÉCENTES POUR FACILITER LES ÉCHANGES ENTRE ADMINISTRATIONS PUBLIQUES, ENTRE SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

De multiples mesures ont été adoptées récemment pour faciliter les échanges tant entre les administrations publiques qu'entre le secteur public et le secteur privé.

1. Des mesures générales

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de **transposition du droit communautaire à la fonction publique** a eu pour objectifs d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les discriminations, d'ouvrir davantage la fonction publique aux ressortissants communautaires, de permettre l'accès par la voie du détachement à tous les corps et cadres d'emplois et, enfin, de prévoir la reconduction de certains contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de **modernisation de la fonction publique** a eu pour objet de développer la formation professionnelle tout au long de la vie des agents publics, en instituant notamment le droit individuel à la formation et en permettant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, de favoriser les échanges entre les administrations publiques et entre le secteur public et le secteur privé et de moderniser les règles de déontologie, de simplifier le régime des cumuls d'activité et d'encourager la création d'entreprises par des agents publics. Parmi les dispositions diverses que comportent ses 63 articles figurent le remplacement, à titre expérimental, de la notation des agents par un entretien professionnel, l'autorisation du cumul d'emplois permanents à temps non complet par les fonctionnaires de l'Etat pour assurer le maintien des services publics en milieu rural, ou encore la possibilité de constituer des commissions administratives paritaires communes à plusieurs corps.

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 **relative à la fonction publique territoriale** a été adoptée dans le but de donner plus de liberté aux élus locaux dans leur gestion des ressources humaines, de rendre la fonction publique territoriale plus attractive et plus efficace, et de clarifier et rationaliser son organisation institutionnelle. Ses 72 articles comportent eux aussi de nombreuses dispositions diverses, notamment des mesures relatives à la formation professionnelle des agents territoriaux, aux institutions de la fonction publique territoriale, à la gestion des agents territoriaux, à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine préventive.

Toutefois, tous les décrets d'application prévus par ces trois lois ne sont pas encore parus.

2. Des mesures catégorielles

Le vaste chantier des **fusions de corps**, engagé depuis quelques années, a connu une forte accélération en 2007. 144 corps ont été supprimés, permettant de simplifier et de clarifier l'organisation, comme d'accroître la fluidité et la mobilité pour les personnels.

La fonction publique de l'Etat compte aujourd'hui environ 500 corps continuant à recruter, contre 700 au 31 décembre 2006, alors que les autres sont en voie d'extinction. A titre de comparaison, la fonction publique territoriale ne compte qu'une soixantaine de cadres d'emplois.

Conformément au protocole d'accord signé le 25 janvier 2006, les corps de la **catégorie C** ont été restructurés en quatre grades, dotés de quatre échelles de rémunération normalisées. Trois nouveaux statuts communs ont été élaborés au bénéfice des corps d'adjoints administratifs, d'adjoints techniques et d'adjoints techniques de laboratoire des administrations de l'Etat. Par ailleurs, les statuts de trente-cinq corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique d'Etat ont été rénovés.

Les règles relatives à la **catégorie B** ont, elles aussi, été réformées avec le relèvement des indices de début de carrière, l'amélioration des conditions de classement à l'arrivée dans un corps de cette catégorie et l'extension des possibilités de promotion des fonctionnaires de catégorie C dans un tel corps.

De la même manière, les conditions de classement à l'arrivée dans un corps de **catégorie A** ont été harmonisées et les possibilités de promotion des fonctionnaires de catégorie B dans les corps de cette catégorie ont été étendues.

Toutes ces mesures n'ont pas pu encore produire leurs effets. Le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique en aménage certaines et en prévoit d'autres pour renforcer leur efficacité.

II. LES NOVATIONS PROPOSÉES PAR LE PROJET DE LOI : UNE « BOÎTE À OUTILS » POUR FACILITER LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES ET ACCOMPAGNER LA RÉFORME DE L'ADMINISTRATION

L'objectif assigné au projet de loi est de placer « *la gestion des ressources humaines au cœur de la réforme de la fonction publique* », gestion qui devrait profiter tant aux fonctionnaires qu'à l'administration elle-même et donc à la qualité du service rendu aux administrés : les agents se voient reconnaître de nouvelles garanties favorisant la mobilité ; l'administration acquiert de nouveaux outils pour gérer les effectifs ; elle s'ouvre sur l'extérieur en diversifiant les recrutements.

Selon ses auteurs, l'élaboration du projet de loi a été précédée de nombreuses consultations dans le cadre, tout d'abord, de la conférence sur les parcours professionnels et de la présentation au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat des mesures relatives à la gestion des ressources humaines envisagées par application de la révision générale des politiques publiques, à l'automne 2007, puis de nombreuses réunions de concertation techniques organisées sur le texte avec les organisations syndicales tout au long du mois de février et au début du mois de mars. Le projet de loi a ensuite été soumis aux trois conseils supérieurs de la fonction publique les 18, 21 et 26 mars derniers.

La plupart des personnes entendues par votre rapporteur, représentants d'organisations syndicales ou d'associations d'élus, ont pourtant déploré la précipitation avec laquelle ce texte était soumis au Parlement. Ses dispositions les plus controversées, créant de nouveaux outils de gestion des effectifs destinés à accompagner les restructurations, n'ont été approuvées par aucun syndicat.

A. DES GARANTIES NOUVELLES POUR FACILITER LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES

Le **chapitre premier** du projet de loi, consacré au développement des mobilités, assouplit et développe tout à la fois les possibilités, pour un fonctionnaire, de changer d'emploi au cours de sa carrière, et donc de renforcer sa qualification professionnelle en même temps que d'exercer les tâches qui l'intéressent. Tel est le cas de :

– la levée des restrictions aux détachements éventuellement fixées par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière (**article premier**) ;

– l'obligation pour le corps ou cadre d'emplois d'accueil de proposer l'intégration en son sein aux bénéficiaires d'un détachement se poursuivant au-delà d'une période de cinq ans (**article premier**) ;

– la faculté, pour le fonctionnaire, d'être intégré directement dans un corps ou cadre d'emploi de même catégorie et de niveau comparable à son corps ou cadre d'emplois d'origine, avec l'accord de celui-ci (**article 2**) ;

– l'ouverture des corps militaires aux fonctionnaires par la voie du détachement, éventuellement suivi d'une intégration (**article 3**) ;

– l'affirmation d'un droit au départ des fonctionnaires vers une administration publique ou vers le secteur privé, en position de détachement, de disponibilité ou hors cadres, sous réserve de l'accord de l'administration ou de l'organisme d'accueil, des nécessités du service, d'un délai de préavis pouvant atteindre jusqu'à six mois et, le cas échéant, d'une durée minimale de services effectifs (**article 4**) ;

– la prise en compte, tant dans le corps ou cadre d’emplois d’origine d’un fonctionnaire détaché que dans son corps ou cadre d’emplois de détachement, des avancements d’échelon et de grade dont il a bénéficié dans l’autre corps ou cadre d’emplois (**article 5**) ;

– la garantie, pour le fonctionnaire de l’Etat qui poursuit sa carrière dans une autre administration, de conserver sa rémunération soit par le remboursement partiel de sa mise à disposition auprès d’une collectivité territoriale, d’un établissement public local ou d’un établissement de santé, soit par le maintien du plafond indemnitaire le plus favorable lorsque la mobilité découle d’une opération de restructuration administrative (**article 6**).

B. DE NOUVEAUX OUTILS DE GESTION DES EFFECTIFS DESTINÉS À ACCOMPAGNER LES RESTRUCTURATIONS

Dans le contexte du vaste chantier entrepris par le gouvernement pour restructurer l’administration, celle-ci se voit dotée par le projet de loi d’instruments supplémentaires qui lui permettraient d’accompagner le volet humain de cette réforme et de bénéficier, en tout état de cause, de souplesses accrues en matière de recrutement.

1. La réorientation professionnelle

Telle est l’utilité, en premier lieu, des dispositions relatives au plan de réorientation professionnelle des personnels en cas de restructuration d’une administration de l’Etat ou de l’un de ses établissements publics administratifs (**article 7**).

Il s’agit de prévoir la reconversion du fonctionnaire dont l’emploi est susceptible d’être supprimé : à cette fin, l’administration construit, avec lui, un « *projet personnalisé d’évolution professionnelle* » qui doit lui permettre de retrouver un emploi soit dans son service ou dans une autre administration, soit d’accéder à un autre corps ou cadre d’emplois, soit de rejoindre le secteur privé soit, enfin, de créer ou reprendre une entreprise. Le Gouvernement prévoit de favoriser ces reconversions hors la sphère publique par le versement d’une indemnité de départ volontaire à ceux qui quitteraient définitivement la fonction publique.

Divers moyens sont mis en œuvre pour favoriser la réorientation de l’agent : actions d’orientation, de formation, d’évaluation, de validation des acquis de l’expérience professionnelle, période de professionnalisation, consacrées par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007. Durant toute cette démarche, le fonctionnaire doit bénéficier, de la part de l’administration, d’un suivi individualisé et régulier ainsi que d’un appui naturellement. En revanche, il perdrait le bénéfice de ce dispositif s’il refusait successivement trois emplois publics correspondant à son grade et à son emploi. Dans ce cas, il pourrait être placé d’office en disponibilité ou être mis à la retraite.

2. La généralisation des possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet

Le projet de loi ouvre des possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet entre les trois fonctions publiques et sur l'ensemble du territoire (**article 8**).

Jusqu'à présent, cette possibilité n'était reconnue aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers qu'au sein de leur propre fonction publique -ils peuvent d'ailleurs être recrutés sur un unique emploi permanent à temps non complet. En revanche, elle n'était pas prévue pour les fonctionnaires de l'Etat, qui doivent être recrutés sur des emplois permanents à temps complet, jusqu'à ce que la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique autorise une expérimentation destinée à assurer le maintien des services publics en milieu rural.

Le projet de loi prévoit de généraliser et de pérenniser les possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet, en subordonnant leur mise en œuvre à l'accord des fonctionnaires concernés et en garantissant spécifiquement aux agents de l'Etat un emploi principal équivalent à un mi-temps et une durée totale de service correspondant au plus à un temps complet.

3. L'alignement des règles de recours temporaire à des agents non titulaires dans la fonction publique d'Etat sur celles prévues dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière

L'**article 9** permet aux administrations de l'Etat, comme c'est déjà le cas dans le cadre des fonctions publiques territoriale et hospitalière, de faire appel à des agents non titulaires pour remplacer des fonctionnaires momentanément absents (congés de maladie, maternité, parental, réserves, service civil ou national...) ou pour pourvoir aux vacances d'emploi dans la limite d'une durée d'un an.

4. L'autorisation de recourir au travail intérimaire

Aux termes de l'**article 10**, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers pourraient, dans certains cas (remplacement momentané d'un agent, vacance temporaire d'emploi, accroissement passager d'activité, besoin occasionnel ou saisonnier), s'adresser à des entreprises de travail temporaire.

Les dispositions du code du travail qui régissent le travail temporaire s'appliqueraient alors sous réserve des adaptations nécessitées par la spécificité des emplois publics : soumission des salariés aux obligations des fonctionnaires et garantie de la protection normalement due par les collectivités publiques à leurs agents ; compétences du juge administratif pour les litiges résultant éventuellement des missions d'intérim.

5. La simplification des transferts d'activités entre personnes morales de droit public

L'**article 11** prévoit qu'en cas de reprise par une personne morale de droit public de l'activité d'une autre administration dans le cadre d'un service public administratif, le « repreneur » se voit également transférer les agents non titulaires concernés par l'opération, à qui il propose un contrat reprenant les clauses substantielles de celui dont bénéficiaient précédemment ces agents. Au cas où le contractuel refuserait les modifications apportées à son contrat, il pourrait être l'objet d'un licenciement.

C. L'ASSOUPLISSEMENT DE L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Le projet de loi permet aux militaires d'accéder à l'ensemble des corps et cadres d'emplois de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière par la voie du détachement, éventuellement suivi d'une intégration (**article 1^{er}**).

Il ouvre les concours internes de la fonction publique aux candidats justifiant d'une durée de services dans une administration, un organisme ou un établissement d'un des pays de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, c'est-à-dire l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège (**article 12**). Cette mesure est destinée à permettre une meilleure prise en compte des qualifications et du passé professionnels des ressortissants communautaires.

Dernière mesure favorisant le recrutement dans la fonction publique : la suppression de toute limite d'âge à l'entrée, par concours, des corps et cadres d'emplois (**article 13**) afin, dans l'esprit de ses promoteurs, « *d'ouvrir plus largement la fonction publique à la diversité des profils* ». Ce principe a été adopté par le Conseil de modernisation des politiques publiques le 12 décembre dernier.

D. DES SIMPLIFICATIONS AU FONDEMENT VARIABLE

Les trois derniers articles du projet de loi ont pour objet :

– de permettre la dématérialisation des dossiers individuels des agents publics, dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et devant garantir les droits des agents (**article 14**) ;

– de clarifier les conditions du placement d'un fonctionnaire de l'Etat en position hors cadres auprès d'un organisme international, qui ne nécessite pas un détachement préalable (**article 15**) ;

– d'autoriser le recours à des décrets simples, c'est-à-dire sans consultation préalable du Conseil d'Etat, pour l'adoption des statuts particuliers qui reprennent les dispositions statutaires communes à plusieurs corps de fonctionnaires et de supprimer l'obligation de passage en conseil des ministres des décrets concernant des corps dans lesquels les nominations sont décidés en conseil des ministres ou par décret du Président de la République (**article 16**).

III. LA POSITION DE LA COMMISSION DES LOIS : VEILLER AU RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le projet de loi relatif à la mobilité des fonctionnaires et aux parcours professionnels constitue un **texte de transition**. Son principal objet est d'accompagner dans le cadre statutaire actuel, en le rénovant à la marge, la restructuration en cours des administrations publiques.

Le gouvernement a d'ores et déjà annoncé, pour l'an prochain, une réforme d'envergure qui devrait conduire à revoir complètement le statut général de la fonction publique. Lorsque cette mise à plat verra le jour, certaines des dispositions qui nous sont aujourd'hui proposées pourraient perdre leur utilité. *A contrario*, une refonte globale du droit public du travail serait l'occasion d'un débat sur certains instruments proposés dans le projet de loi alors que, dans le cadre restreint, transitoire et technique de ce projet, on peut s'interroger sur leur opportunité.

En conséquence, avant d'esquisser les contours de ce que pourrait être le futur droit public du travail, votre commission vous soumet **19 amendements** ayant pour objet de préserver les grands principes de la fonction publique française et d'assurer la cohérence de la loi dans le temps.

A. PRÉSERVER LE CADRE STATUTAIRE ACTUEL

Les amendements qui vous sont proposés ont pour objet, d'une part, de renforcer les droits accordés aux fonctionnaires, d'autre part, d'exclure toute possibilité de recours au travail temporaire, dans la mesure où elle reviendrait à une privatisation partielle du droit de la fonction publique et créerait une nouvelle forme de précarisation.

1. Renforcer les droits accordés aux fonctionnaires

Votre commission approuve bien évidemment les nouveaux droits reconnus aux fonctionnaires. Il lui semble toutefois possible de les renforcer en modifiant plusieurs dispositions du projet de loi.

En premier lieu, **les fonctionnaires détachés dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique au moment de la publication de la loi, dès lors qu'ils demeurent dans leur administration d'accueil, doivent pouvoir obtenir la prise en compte de l'ancienneté acquise dans ce corps ou cadre d'emplois avant cette date pour bénéficier du droit à l'intégration directe qui leur est reconnu au terme d'un délai de cinq ans (article premier).**

Faire courir un nouveau délai de cinq ans à compter de la publication de la loi reviendrait à pénaliser les fonctionnaires qui ont su faire preuve de mobilité, dans des conditions parfois difficiles, alors que la philosophie du projet de loi est au contraire de les soutenir.

En deuxième lieu, votre commission vous propose de **préciser les règles applicables au droit au départ des fonctionnaires dans une autre administration ou dans le secteur privé, en levant les interrogations que la rédaction du projet de loi pouvait susciter (article 4).**

L'amendement qui vous est soumis rappelle l'existence de cas actuellement prévus par décret en Conseil d'Etat où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, tire la conséquence du droit reconnu par le projet de loi aux fonctionnaires d'être intégrés directement dans d'autres corps ou cadres d'emplois que le leur, prévoit explicitement qu'un départ dans le secteur privé est subordonné à un avis de compatibilité de la commission de déontologie, réformée par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, et précise que le silence gardé par l'administration pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

En troisième lieu, votre commission juge nécessaire de **prévoir que les trois emplois publics proposés à un fonctionnaire de l'Etat placé en situation de réorientation professionnelle avant une éventuelle mise en disponibilité d'office doivent** non seulement correspondre à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle mais également **tenir compte de la situation familiale de l'intéressé (article 7).**

En dernier lieu, votre commission vous propose d'**aligner les règles relatives au placement en position hors cadres des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sur celles applicables aux fonctionnaires de l'Etat** : leur départ dans une administration, une entreprise publique ou une organisation internationale ne serait plus subordonné à un détachement préalable **(article 15).**

2. Refuser la privatisation partielle, via le recours à l'intérim, du droit de la fonction publique

Votre commission comprend le souci du gouvernement de pouvoir disposer de la souplesse nécessaire au remplacement rapide de fonctionnaires momentanément absents afin de préserver la qualité du service offert aux usagers et la bonne marche des services.

Mais elle se **refuse à valider la transposition d'une institution du droit du travail qui organise la précarité des salariés** alors que la fonction publique compte déjà de nombreux contractuels placés dans une situation fragile.

Votre commission se croit d'autant plus fondée à refuser ce dispositif que le **statut offre déjà de nombreux moyens de faire face aux absences temporaires d'agents**, y compris par le recrutement de non-titulaires. Le recours aux contractuels est autorisé, pour la territoriale et l'hospitalière notamment, dans de nombreux cas que le projet de loi ouvre, dans leur totalité, à l'Etat. Votre commission **approuve cette généralisation** à l'ensemble de la fonction publique.

B. ASSURER LA COHÉRENCE DE LA LOI DANS LE TEMPS

Les modifications que le projet de loi apporte aux règles relatives à la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et au cumul d'emplois permanents à temps complet appellent des réserves, sinon un encadrement, dans la mesure où elles remettent en cause des positions clairement exprimées par le Parlement il y a à peine plus d'un an.

1. Prévoir une aide financière de l'Etat plutôt que de déroger au principe du remboursement obligatoire des mises à disposition

Lors de l'examen de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, le Parlement avait posé le **principe du remboursement obligatoire des mises à disposition**, sous réserve de dérogations très limitées.

Votre rapporteur avait eu l'occasion de souligner que l'absence de remboursement des mises à disposition de fonctionnaires de l'Etat soulevait des **difficultés juridiques et financières** : risques de sanction devant la Cour de discipline budgétaire et financière, risque de requalification en subvention déguisée, atteinte au principe de sincérité budgétaire et aux règles posées par la loi organique relative aux lois de finances. Il avait toutefois attiré l'attention du gouvernement de l'époque sur le fait que l'obligation de rembourser les mises à disposition risquait de les tarir.

Le projet de loi ajoute une nouvelle dérogation à l'obligation de remboursement des mises à disposition de fonctionnaires de l'Etat lorsqu'elles interviennent auprès d'une collectivité territoriale, d'un établissement public local ou d'un établissement de santé. Pour atténuer la portée de cette dérogation très générale, il prévoit qu'elle ne pourra durer qu'un an et ne pourra pas représenter plus de la moitié de la dépense de personnel afférente. L'objectif est clairement d'accompagner financièrement la restructuration en cours des administrations de l'Etat.

Dès lors, et dans la mesure où les mises à disposition de fonctionnaires de l'Etat resteraient circonscrites au périmètre des trois fonctions publiques, votre commission a longuement hésité à accepter les dispositions proposées.

Le souci de la cohérence l'a toutefois conduit à vous proposer une **solution alternative, neutre financièrement, consistant à permettre à l'Etat d'accorder à la collectivité territoriale, à l'établissement public local ou à l'établissement de santé qui accueillerait l'un de ses fonctionnaires en mise à disposition une subvention d'une durée d'un an et d'un montant équivalent à la moitié de la dépense de personnel afférente (article 6).**

L'octroi d'une subvention permettrait en effet de lever les freins évidents aux mises à disposition tout en clarifiant leur situation juridique et financière, comme l'avait d'ailleurs souligné en 2004 l'inspection générale des finances.

Toutefois, votre commission n'ignore pas les **difficultés de gestion que cette solution implique** : la collectivité territoriale, l'établissement public local ou l'établissement de santé devrait rembourser la mise à disposition tandis que l'Etat verserait une subvention ; les dépenses seraient imputées sur le titre III (dépenses d'intervention) et non sur le titre II (dépenses de personnel) de l'administration d'origine.

2. Conférer un caractère expérimental aux possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet entre les trois fonctions publiques

L'expérimentation de cumul par des fonctionnaires de l'Etat d'emplois permanents à temps non complet dans les zones de revitalisation rurale, prévue par l'article 25 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, n'a jamais pu débiter faute de décret d'application.

Selon le gouvernement, son périmètre serait trop circonscrit pour qu'elle puisse être lancée utilement : l'obligation de cumuler des emplois relevant de la seule fonction publique d'Etat, dont l'un au moins devrait se situer en zone de revitalisation rurale, ne pourrait correspondre qu'à un faible nombre de situations.

Toutefois, si votre commission peut **accepter l'extension des possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet aux trois fonctions publiques et à l'ensemble du territoire**, prévue par le projet de loi, c'est **à la condition qu'elle conserve un caractère expérimental**. Il est en effet inconcevable de pérenniser et de généraliser un dispositif récent, controversé et qui n'a même pas reçu un début d'application.

La durée de cette expérimentation sera de cinq ans à compter de la promulgation de la loi. Ses modalités de mise en œuvre seront précisées par un décret en Conseil d'Etat. Le fonctionnaire sera affilié et cotisera au régime de retraite dont il relèvera au titre de son emploi principal. Un rapport d'évaluation, assorti le cas échéant des observations des employeurs locaux, devra être remis par le gouvernement au Parlement afin de déterminer les suites à lui réserver (**article 8**).

C. ESQUISSEZ LES CONTOURS D'UN FUTUR DROIT PUBLIC DU TRAVAIL

L'évolution en cours des fonctions publiques peut apparaître chaotique si on la considère à partir des réformes partielles qui se succèdent¹. Pourtant, ces différentes réformes ont une cohérence, celle d'introduire dans le vieux droit statutaire une nouvelle logique, fondée sur quelques éléments :

– un rapprochement entre les trois fonctions publiques afin de permettre des règles communes et une circulation généralisée des personnels. Cela implique un alignement de l'administration d'Etat sur celle des collectivités territoriales par la suppression des corps au profit des cadres d'emploi et par une déconcentration de la gestion des postes et des carrières ;

– une mobilité facilitée dans les fonctions publiques, entre elles, entre le public et le privé ;

– une cohabitation des personnels à statut et des personnels contractuels ;

– un développement du contractualisme dans les relations professionnelles individuelles et collectives ;

– une intégration des principes généraux du droit du travail européen et national dans ce qui devient un droit public du travail.

Pour autant, la spécificité de la fonction publique, tant du fait de ses prérogatives de puissance publique que de la nécessaire continuité du service public, nécessite le maintien de règles propres, qui aient notamment pour but de ne pas la fragiliser :

– la mobilité des services et des personnes ne peut donc aboutir à la remise en cause des services essentiels et à la précarisation des personnels par l'introduction sans discernement des règles du droit privé ;

¹ Cf en annexe la liste des lois ayant modifié le statut général de la fonction publique.

– l’adaptabilité des services et des agents s’arrête là où commence la spécificité des missions propres de nombreux services et nécessite, là où elle est possible, une véritable formation des agents ;

– la restructuration nécessaire des services de l’Etat ne doit pas aboutir à faire de la fonction publique territoriale le réceptacle des agents de l’Etat sans garantie financière pour les collectivités territoriales et sans garantie professionnelle pour les agents de ces deux fonctions publiques.

La fonction publique territoriale doit de ce fait garder son autonomie de gestion et de régime juridique liée à la libre administration des collectivités territoriales.

Le projet de loi qui nous est soumis se situe dans cette perspective tout en laissant planer quelques incertitudes sur la garantie tant des principes fondamentaux qui régissent la fonction publique française que de l’autonomie de ses différentes composantes. Les amendements qui vous sont soumis ont pour objectif de les lever.

*

* *

Sous le bénéfice de ces observations et des amendements qu’elle vous soumet, votre commission a adopté le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

EXAMEN DES ARTICLES

CHAPITRE PREMIER DÉVELOPPEMENT DES MOBILITÉS

Article premier

(art. 13-1 à 13-3 nouveaux de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Détachement et intégration directe

Cet article favorise la mobilité des fonctionnaires :

- en facilitant la voie du détachement,
- en instituant celle de l'intégration directe,
- en ouvrant le détachement aux militaires.

1. Le détachement (article 13-1 nouveau de la loi du 13 juillet 1983)

Aux termes des articles 13 *bis* et 14 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tous les corps et cadres d'emplois des trois fonctions publiques sont actuellement accessibles aux fonctionnaires de chacune d'entre elles par la voie du détachement -suivi ou non d'intégration- dans les conditions prévues par les statuts particuliers des corps et cadres.

Rappelons que le statut général –fixé par la loi de 1983– s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des collectivités locales et des établissements hospitaliers, à l'exclusion maintenue -principe de séparation des pouvoirs oblige- des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire.

Le projet de loi propose d'élargir le détachement en faisant sauter le verrou des statuts particuliers. L'absence de dispositions mais aussi des conditions trop contraignantes¹ peuvent en restreindre l'accès, comme l'avait relevé votre commission des lois lors de l'examen de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique. A l'époque, le gouvernement avait souhaité conserver la spécificité des statuts particuliers en faisant valoir la

¹ Cf décret n° 2007-1405 du 28 septembre 2007 portant statut particulier du corps des architectes en chef des monuments historiques et adaptation au droit communautaire des règles applicables à la restauration des immeubles classés.

diversité des situations. Mais il devait, par circulaire, inciter à leur assouplissement. Sa volonté n'a, semble-t-il, pas suffisamment porté ses fruits...

Le détachement ne pourrait être prononcé qu'entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié -au cas par cas par l'administration d'accueil- au regard des conditions de recrutement et de la nature des missions.

En revanche, la réserve selon laquelle l'accès aux fonctions visées est subordonné à la détention de titres ou diplômes spécifiques lorsque l'exercice de celles-ci y est soumis, est maintenue.

Le projet de loi prévoit enfin l'obligation de proposer au fonctionnaire détaché son intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil lorsque le détachement se poursuit au-delà d'une période de cinq ans.

2. L'intégration directe (article 13-1 nouveau de la loi du 13 juillet 1983)

Parallèlement à la voie du détachement, l'article premier du projet de loi introduit dans le statut général un nouveau cas de mobilité : l'intégration directe.

En réalité, cette disposition ne constitue pas une novation puisque, en 1983 (article 14 de la loi du 13 juillet), le législateur avait déjà prévu cet accès direct, dans l'intérêt du service public. La procédure de changement de corps s'organisait, en respectant le déroulement normal des carrières, entre corps de même niveau de recrutement et aux missions comparables. Le bénéfice de conditions et de modalités d'intégration identiques était assuré aux fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales appartenant à des corps comparables.

La loi n° 87-539 du 13 juillet 1987 a substitué, dans la fonction publique territoriale, la notion de cadre d'emplois à celle de corps pour tenir compte de la multiplicité des employeurs qui gèrent librement leurs personnels.

Ce changement a conduit votre commission des lois et son rapporteur, notre estimé collègue, M. Paul Girod, à proposer au Parlement qui l'a adoptée, la suppression de la voie de l'intégration directe. En pratique, le décret précisant les corps comparables entre lesquels la passerelle aurait pu être établie, n'avait jamais été publié. Cette abstention du pouvoir réglementaire traduisait la difficulté à laquelle les rédacteurs étaient confrontés.

Les modalités aujourd'hui proposées pour l'intégration directe sont identiques à celles qui encadrent le détachement : le corps ou cadre d'emplois d'accueil doit appartenir à la même catégorie et être de niveau comparable, par les conditions de recrutement et la nature des missions, au corps ou cadre

d'emplois d'origine, y compris la détention de titres ou diplômes spécifiques imposée pour l'exercice des fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Au cas par cas, l'administration pourra proposer l'intégration directe plutôt que le détachement, en fonction des besoins du service et du profil du candidat.

D'après les informations transmises à votre rapporteur, ce nouveau cas de mobilité serait notamment utilisé par l'Etat, dans le contexte actuel de restructuration de ses administrations, en permettant l'accès direct de ceux de ses fonctionnaires concernés par la réorganisation de leur ministère, aux corps homologues du département ministériel auquel leur service aura été rattaché.

3. L'ouverture de la fonction publique civile aux militaires (article 13-2 nouveau de la loi du 13 juillet 1983)

Le projet de loi propose d'ouvrir l'accès, par la voie du détachement, éventuellement suivi de l'intégration, aux trois fonctions publiques –de l'Etat, territoriale et hospitalière- aux militaires soumis au statut général des militaires.

Actuellement, le code de la défense (article L. 4139-2) prévoit déjà cette mobilité, ouverte aux militaires de carrière comme aux militaires sous contrat qui peuvent se voir intégrés à l'issue d'une année de détachement (deux années lorsqu'il s'agit d'un corps enseignant).

Ce mode de changement de corps, introduit en 1970 au bénéfice des officiers et, depuis, continuellement prorogé et étendu à certains sous-officiers de carrière, a été pérennisé par la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires. A cette occasion, le rapporteur du Sénat, notre excellent collègue M. André Dulait, notait que « *la restructuration entreprise par la fonction publique civile a des incidences sur sa capacité à intégrer d'anciens militaires* » : il relevait ainsi qu'aucun poste d'administrateur civil, pour la première fois depuis 1970, n'avait été offert à des militaires en 2004 et soulignait que « *les possibilités nouvelles (introduites par la généralisation du dispositif à l'ensemble des militaires) qui en résulteront pour les militaires seront conditionnées par la volonté des administrations civiles de leur proposer un nombre satisfaisant de postes* »¹. De fait, les statistiques indiquent, depuis 2002, la baisse continue de ces recrutements : s'élevant cette année-là à 521, ils chutent à 270 en 2005, dernière année observée. La mise en œuvre actuelle de la révision générale des politiques publiques souligne toute l'acuité de la crainte exprimée il y a déjà deux ans.

Le dispositif du projet de loi se présente comme une voie d'accès complémentaire à celle initiée en 1970 : contrairement aux dispositions de l'article L. 4139-2 du code de la défense, le texte proposé pour l'article 13-2 de la loi du 13 juillet 1983 ne prévoit ni conditions de grade et d'ancienneté, ni stage probatoire.

¹ Rapport n° 154 (Sénat, 2004-2005).

En revanche, le délai au terme duquel l'intégration est proposée au détaché est celui du régime des fonctionnaires civils (article 13-1 nouveau de la loi du 13 juillet 1983), soit de cinq ans, alors que le code de la défense le fixe, pour sa part, à un an. Les conditions imposées de part et d'autre à chacune de ces deux voies de détachement s'équilibrent ainsi : délai plus court mais conditions d'ancienneté et de grade dans le corps d'origine auquel s'ajoute un stage probatoire pour celle régie par le code de la défense alors que le statut des fonctionnaires civils prévoit simplement une condition de durée du détachement - mais quintuplée- préalablement à l'intégration.

Le décret en Conseil d'Etat prévu par le nouvel article 13-2 devrait prévoir des conditions de reclassement identiques en cas d'intégration : à un échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine.

Précisons que l'intégration directe n'est pas proposée pour l'accès des militaires à la fonction publique (non plus que pour l'accès des fonctionnaires civils à la carrière militaire) afin de maintenir une période probatoire préalable qui s'avère nécessaire pour exercer des fonctions dans des corps substantiellement différents les uns des autres.

4. L'exclusion des corps juridictionnels de l'accès par voie de détachement ou d'intégration directe (article 13-3 nouveau de la loi du 13 juillet 1983)

L'ouverture des corps et cadres d'emplois par la voie du détachement comme par celle de l'intégration directe ne s'étendrait pas aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel : juridictions administratives (Conseil d'Etat, cours administratives d'appel, tribunaux administratifs) et financières (Cour des comptes, chambres régionales des comptes)¹.

*

* *

L'ensemble de ces dispositions qui assouplissent et multiplient les facultés de mobilité entre et à l'intérieur des trois fonctions publiques sont des facteurs de diversification du profil des fonctionnaires, d'évolution et d'enrichissement des pratiques administratives qui ne peuvent que profiter aux agents et à la qualité du service rendu aux usagers.

Elles doivent donc être approuvées tant en ce qui concerne le détachement que l'intégration directe : elles apportent, en effet, un élément de souplesse qui constitue un des piliers de la réforme en cours.

¹ Les magistrats de l'ordre judiciaire -comme les fonctionnaires des assemblées parlementaires- ne sont pas soumis au statut général en application du principe de la séparation des pouvoirs (cf. supra).

Celle-ci, cependant, doit irriguer l'ensemble des administrations : cette nouvelle mobilité doit rompre avec le passé et ne pas s'exercer au seul bénéfice de l'Etat. C'est évidemment aussi le vœu des associations d'élus, recueilli par votre rapporteur.

Il importe de rester vigilant. C'est pourquoi votre commission vous propose d'adopter un **amendement** prévoyant l'établissement d'un **bilan** des nouvelles dispositions dans le délai de trois ans à compter de la publication de cette loi.

5. Le délai d'accès au bénéfice de l'intégration pour les détachements en cours

Le paragraphe II de l'article premier du projet de loi introduit une restriction, pour les détachements en cours, en décomptant le délai de cinq ans préalable à la proposition d'intégration au détaché par son administration d'accueil, à compter de la date de publication de la loi.

Votre commission estime que la mesure introduite par le gouvernement doit s'appliquer à ceux qui remplissent dès à présent les conditions posées par le texte : si l'administration d'accueil prolonge le détachement au-delà de cinq années, c'est que le fonctionnaire accueilli lui donne toute satisfaction et qu'il a donc déjà prouvé sa qualité à être intégré.

Elle vous propose, donc, un **amendement de suppression du paragraphe II** de l'article premier afin que la durée déjà effectuée dans le cadre des détachements en cours, soit prise en compte pour bénéficier de l'intégration.

Votre commission vous propose d'adopter l'article premier **ainsi modifié**.

Article 2

(art. 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983,
art. 47-1 nouveau, 48 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984,
art. 41, 54, 68-1 nouveau, 69 et 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
et art. 38, 58-1 nouveau et 59 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Modalités de mise en œuvre de l'intégration directe

Cet article organise la nouvelle procédure de recrutement direct, destinée, selon ses auteurs, « à favoriser les mobilités entre les trois fonctions publiques et au sein de chacune d'entre elles ».

Il décline, dans les trois statuts (Etat, territoriale et hospitalière), les modalités de mise en œuvre de l'intégration (articles 47-1 nouveau de la loi n° 84-16, 68-1 nouveau de la loi n° 84-53 et 58-1 nouveau de la loi n° 86-33) :

– conformément aux dispositions du titre premier (*cf. infra* article premier du projet de loi, article 13-1 de la loi n° 83-634), l'intégration s'effectuerait entre corps ou cadres d'emplois de niveau comparable (la

condition de catégories n'est pas reprise pour les titres III et IV du statut des fonctionnaires), niveau apprécié au regard des conditions de recrutement et de la nature des missions ;

– l'intégration serait prononcée par l'administration d'accueil après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé (une procédure de sélection professionnelle pourrait être organisée pour vérifier l'aptitude du candidat à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois d'accueil) ;

– elle s'effectuerait dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

Cependant, elle ne serait pas applicable aux corps de catégorie A de la fonction publique d'Etat accessibles par la voie du tour extérieur (article 24 de la loi du 11 janvier 1984).

Cet article procède, par ailleurs, aux coordinations rendues nécessaires par ce nouveau dispositif. L'intégration directe deviendrait un moyen supplémentaire pour pallier les insuffisances des possibilités de mutation à l'intérieur de leur corps au bénéfice des handicapés et des couples séparés professionnellement : une chance nouvelle d'obtenir un changement d'emploi leur serait ainsi ouverte.

Les commissions administratives paritaires, compétentes pour examiner les décisions individuelles, seraient appelées à se prononcer sur ces nominations.

En termes de carrière et de retraite, le bénéficiaire (comme dans le cas de l'intégration après détachement) poursuivrait sa carrière dans les conditions prévues par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'accueil qui lui donnerait droit à la même retraite que les autres agents de ce corps ou cadre d'emplois.

Le dispositif proposé appelle quelques commentaires :

– il constitue une modalité de recrutement à l'intérieur d'un corps, parallèle aux dispositifs de promotion interne prévus par les statuts (concours interne, examen professionnel ou liste d'aptitude) ;

– d'après les informations transmises à votre rapporteur, les intégrations directes ne seraient pas comptabilisées dans l'effectif qui permet de déterminer la proportion de postes ouverts à la promotion interne (examen professionnel et liste d'aptitude) dans les corps d'Etat qui accueillent des détachés : seuls continueraient à être pris en compte, comme le prévoit actuellement l'article 19 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, le nombre de fonctionnaires lauréats d'un des concours d'accès et celui des détachés de longue durée. Or, la non prise en compte des « intégrés directs » dans cet effectif aura pour effet de réduire mécaniquement le nombre de postes offerts à la promotion interne (pour illustrer cette remarque, prenons l'exemple d'un corps qui accueille 300 nouveaux fonctionnaires à la suite des résultats des concours, compte 30 détachements de longue durée, 10 agents directement

intégrés et d'une proportion de postes ouverts à la promotion interne fixée à 10 % : 33 postes seront offerts dans ce cadre en application du système conservé par le gouvernement ; en revanche, si l'on intégrait dans l'effectif de base le nombre des « intégrés directs », ce nombre serait porté à 34). Cette disposition est pour le moins curieuse alors que, dans le même temps, le principe de l'évolution des carrières conduit avec force la gestion des ressources humaines dans le secteur public. Votre rapporteur souhaiterait obtenir sur ce point, de nature réglementaire, des précisions du gouvernement.

Sous cette réserve, votre commission vous soumet **trois amendements rédactionnels** et vous propose d'adopter l'article 2 **ainsi modifié**.

Article 3

(art. L. 4132-13 nouveau du code de la défense)

Accès des fonctionnaires civils aux corps militaires

Cet article constitue le corollaire du nouvel article 13-3 que le projet de loi propose d'introduire dans le titre premier du statut général des fonctionnaires.

Il prévoit l'accès des agents civils à tous les corps militaires par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration. Il s'agit d'un principe absolu, applicable même si les statuts particuliers de ces corps l'interdisent.

Les conditions d'accès sont identiques à celles qui régissent l'ouverture des corps et cadres d'emplois de la fonction publique civile :

- détachement entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement et de la nature des missions ;
- détention obligatoire du titre ou du diplôme spécifique exigé pour l'exercice des fonctions du corps d'accueil ;
- proposition d'intégration si le détachement est autorisé à se poursuivre au-delà de cinq ans, comme pour l'intégration consécutive à un détachement dans la fonction publique civile.

Actuellement, la fonction militaire connaît déjà la procédure de détachement, en son sein, de fonctionnaires civils, mais dans des services spécifiques limitativement énumérés. Il s'agit :

- d'une part, du trésorier-payeur général exerçant les fonctions de payeur général aux armées,
- et, d'autre part, des fonctionnaires détachés au sein des services de la trésorerie aux armées et de la poste interarmée.

Durant leur détachement, ces agents acquièrent, dans la hiérarchie militaire générale, un grade d'assimilation avec le grade qu'ils détiennent dans leur corps d'origine : il ne leur confère de commandement qu'à l'intérieur du service d'emploi. Le statut général des militaires leur est applicable.

Un décret en Conseil d'Etat devrait préciser les modalités du dispositif proposé par l'article 3 du projet de loi en précisant les conditions de reclassement dans les grades et échelons par corps, les conditions d'aptitude, les conditions de diplômes ou d'expérience professionnelle et, enfin, les modalités de la formation militaire qui devra être suivie en début de détachement par le candidat.

Approuvant ces mouvements entre fonctions publiques civile et militaire qui lui semblent de nature à favoriser la cohésion et la vitalité des administrations de l'Etat, votre rapporteur formule, toutefois, le vœu que la réorganisation annoncée du ministère de la défense n'affaiblira pas la portée de cette possibilité de mobilité supplémentaire.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 3 **sans modification.**

Article 4

(art. 14-1 nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Droit au départ des fonctionnaires dans une autre administration ou dans le secteur privé

Cet article insère un nouvel article 14-1 dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, afin de réformer les règles en vertu desquelles un fonctionnaire peut être placé, à sa demande, en détachement, en disponibilité ou en position hors cadres pour travailler dans une autre administration ou dans le secteur privé.

Lors de sa visite à l'institut régional d'administration de Nantes, le 19 septembre 2007, le Président de la République avait déclaré que : « *L'administration ne doit plus pouvoir s'opposer à la mobilité d'un agent qui souhaite aller vers un autre emploi, dans une autre administration ou dans le secteur privé. La seule obligation doit être de respecter un préavis pour que ça ne désorganise le service.* » Les dispositions proposées constituent, selon l'exposé des motifs du projet de loi, la traduction de cet engagement.

1. Les dispositions proposées

- *Les bénéficiaires du « droit au départ »*

Le **bénéfice des dispositions proposées** serait, en application de l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, réservé aux **fonctionnaires civils de l'Etat**, ainsi qu'aux **fonctionnaires territoriaux et hospitaliers**.

Elles ne s'appliqueraient en revanche ni aux militaires, ni aux magistrats de l'ordre judiciaire, ni aux fonctionnaires des assemblées parlementaires qui sont exclus du statut général.

Elles ne s'appliqueraient pas non plus aux agents non titulaires de droit public, qui sont régis par des dispositions réglementaires spécifiques¹ : ils ne peuvent pas être placés en détachement, en disponibilité ou en position hors cadres mais ont droit, sous certaines conditions, à un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprises, pour l'exercice d'un mandat électif ou de fonctions de membre du gouvernement ou encore pour l'accomplissement d'une activité dans la réserve opérationnelle, ainsi qu'à un « congé de mobilité » destiné à leur permettre d'être recrutés par une autre administration tout en conservant la possibilité de retrouver leur emploi précédent sous réserve des nécessités du service.

- *Les modalités du « droit au départ »*

Les dispositions proposées reconnaissent au fonctionnaire le **droit d'être placé en détachement, en disponibilité ou en position hors cadres** :

– soit pour pouvoir exercer des fonctions au sein d'une autre administration, d'un autre service ou de tout organisme public ou privé,

– soit en cas d'affectation sur un nouvel emploi à la suite d'une mutation ou d'un changement d'établissement, à l'exception des mutations et changements d'établissement intervenant dans le cadre d'un tableau périodique de mutations².

Seules ces trois positions statutaires correspondent à l'objectif recherché : quitter son administration d'origine pour exercer de nouvelles fonctions dans le secteur public ou le secteur privé³.

- *Les conditions du « droit au départ »*

Pour être reconnu, **ce « droit au départ » n'en serait pas moins conditionné.**

¹ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

² La notion de tableaux périodiques de mutation est prévue par l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 qui fixe les dispositions applicables en matière de mutation. Elle renvoie à une pratique courante des administrations de l'Etat qui consiste à gérer, souvent de manière centralisée, les mouvements des fonctionnaires au sein du ministère. Ces mutations sont organisées sur un principe de saisonnalité et sur la base d'un barème, qui peut tenir compte notamment de l'ancienneté du fonctionnaire, du niveau de responsabilité ou des sujétions particulières du poste ouvert à la vacance. Les corps dotés d'effectifs importants sont ainsi généralement soumis à un tableau périodique de mutation (enseignants, policiers, etc).

³ Par définition, le fonctionnaire en position d'activité demeure au sein de son administration d'origine. En cas de mise à disposition, il est simplement réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. Quant aux demandes tendant à l'accomplissement d'un service civil ou d'activités dans une réserve ou au bénéfice d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, elles répondent à un autre objectif et l'administration ne peut d'ores et déjà pas s'y opposer.

En premier lieu, l'agent ne pourrait bénéficier de l'une de ces trois positions statutaires qu'à la condition d'avoir obtenu l'**accord de son administration, service ou organisme d'accueil**.

S'agissant d'un organisme de droit privé, cet accord serait exprimé par une promesse d'embauche. Pour le cas d'une administration, d'un service ou d'un organisme public, il a été indiqué à votre rapporteur que cet accord se manifesterait par la communication d'un projet d'acte d'affectation ou d'un courrier.

En deuxième lieu, une administration pourrait s'opposer au départ de son agent en invoquant les « **nécessités du service** ».

Les textes réglementaires prévoient déjà que toute demande de placement en position hors cadres¹ et certaines demandes de mise en disponibilité² peuvent être refusées sur ce fondement. La jurisprudence relative aux demandes de détachement qui ne sont pas de droit considère également qu'un refus peut être leur être opposé au nom de l'intérêt du service³. Selon le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, les deux notions de « nécessités du service » et « d'intérêt du service » sont synonymes.

A titre d'illustrations, le Conseil d'Etat a estimé que l'intérêt du service pouvait justifier le non renouvellement d'un détachement de longue durée « *en raison de l'importance de la différence entre la rémunération que percevrait l'intéressé dans son emploi de détachement et celle qu'il pourrait obtenir dans son administration d'origine et sur les inconvénients qu'une telle différence peut avoir sur le retour du fonctionnaire détaché dans son corps d'origine*⁴. »

Des cours administratives d'appel ont quant à elles considéré que l'administration pouvait avoir recours à la mutation dans l'intérêt du service notamment pour mettre fin aux dissensions entre un agent et ses supérieurs hiérarchiques⁵ ou en raison de relations de travail difficiles de nature à porter atteinte au bon fonctionnement du service⁶.

¹ Article 1^{er} du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

² Articles 44 et 46 du décret n° 85-986. Articles 21 et 23 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986. Articles 31 et 33 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988. Il s'agit des demandes de mise en disponibilité pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général, pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise.

³ Dans un avis n° 360 631 du 27 mai 1997, le Conseil d'Etat a précisé qu'il « appartient au ministre ou chef de service, après avoir vérifié la légalité du détachement au regard notamment des règles statutaires applicables, de prendre en compte les divers aspects de l'intérêt du service, parmi lesquels figure le principe d'indépendance du fonctionnaire rappelé par l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, pour accorder ou refuser le détachement, ou pour appliquer le cas échéant un délai raisonnable entre la cessation de la mission de contrôle et le départ dans l'entreprise antérieurement contrôlée ».

⁴ Conseil d'Etat, 30 juillet 1997,

⁵ C.A.A. Douai, 10 février 2004.

⁶ C.A.A. Douai, 7 oct. 2003.

En troisième lieu, l'agent devrait respecter un **déla**i de préavis d'une durée maximale de trois mois¹, pouvant être portée à six mois par les statuts particuliers ou les dispositions communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois.

L'institution d'un tel délai constitue une **innovation par rapport aux statuts actuels de la fonction publique**, en application desquels un détachement, une mise en disponibilité ou un placement hors cadres est prononcé dès lors qu'un accord a été trouvé entre les parties.

Les comparaisons avec le droit du travail sont difficiles à établir dans la mesure où en application de l'article L. 122-5 de la version actuelle du code du travail, l'existence et la durée du délai-congé dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, résultent le plus souvent de la convention ou de l'accord collectif de travail, si ce n'est des usages pratiqués dans la localité ou la profession.

Le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique a indiqué à votre rapporteur, d'une part, qu'il appartiendrait au « *service gestionnaire de moduler la durée de ce préavis au regard des nécessités du service et des motifs qui sous-tendent la demande* », d'autre part, qu'il était « *essentiel que les autorités gestionnaires des corps ou cadres d'emplois puissent moduler les délais de prévenance compte tenu des missions particulières confiées à leurs agents. A cet égard, rien ne saurait justifier l'application d'un délai uniforme pour des agents administratifs d'une administration centrale, des infirmières ou des policiers. Une régulation et une certaine harmonisation pourra être opérée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique lors de l'examen des statuts particuliers ou des textes transversaux intéressant les fonctionnaires pour lesquels elle a compétence pour le compte du ministre en charge de la fonction publique.* »

En dernier lieu, les statuts particuliers ou les dispositions communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires pourraient exiger des fonctionnaires qu'ils aient accompli des **durées minimales de services effectifs** dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration où ils auraient été affectés pour la première fois après leur nomination dans le corps ou cadre d'emplois.

2. La position de votre commission

Souscrivant au principe des dispositions proposées, votre commission vous soumet un **amendement ayant pour objet de préciser les règles applicables au droit au départ des fonctionnaires dans une autre administration ou dans le secteur privé, en levant les interrogations que la rédaction du projet de loi pouvait susciter.**

¹ La durée de trois mois serait inspirée du délai fixé par l'article 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif aux mutations dans la fonction publique territoriale.

Selon le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, les dispositions proposées n'auraient ni pour objet ni pour effet de modifier les cas dans lesquels un fonctionnaire peut être détaché, mis en disponibilité ou placé hors cadres, ou de dispenser l'intéressé de l'obligation de respecter les règles déontologiques et pénales qui ont été récemment réformées par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

L'objectif recherché serait tout simplement et exclusivement de **ne plus permettre à une administration publique de freiner le départ de l'un de ses agents en s'abstenant de prendre l'arrêté requis ou de s'y opposer en invoquant des motifs étrangers aux nécessités du service.**

Toutefois, il n'est pas certain que la liste limitative des cas ouvrant droit au détachement, à la mise en disponibilité ou au placement hors cadres, qui a une valeur réglementaire, puisse être maintenue en l'état de la rédaction du projet de loi.

Le texte proposé pour le premier alinéa de l'article 14-1 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ouvre en effet au fonctionnaire le droit à être placé dans l'une de ces positions statutaires pour y exercer des fonctions au sein de « *tout organisme public ou privé* ».

Si la disponibilité pour convenances personnelles ouvre au fonctionnaire qui en bénéficie la possibilité de travailler au sein de toute entreprise privée, dans le respect des règles déontologiques et pénales précitées, tel n'est pas le cas du détachement qui n'est actuellement possible qu'auprès de certains organismes privés. Seuls les organismes privés suivants peuvent actuellement accueillir un fonctionnaire en détachement : ceux qui assurent une mission d'intérêt général, ceux dans lesquels le fonctionnaire exécutera des travaux de recherche d'intérêt national ou assurera le développement dans le domaine industriel ou commercial, de recherches de même nature, les groupements d'intérêt public et les groupements d'intérêt économique.

En outre, les textes réglementaires prévoient des cas de détachement ou de mise en disponibilité que les notions d'administration, de service et d'organisme public ou privé ne couvrent pas : par exemples, le détachement pour exercer un mandat électif ou des fonctions de membre du gouvernement, la disponibilité pour soigner un conjoint ou un enfant malade... On peut également s'interroger sur le point de savoir si une organisation syndicale rentre dans le champ d'application des dispositions proposées. Il en résulte une certaine incertitude juridique.

L'amendement qui vous est soumis a pour objet de la lever.

En premier lieu, il rappelle l'**existence de cas, actuellement prévus par décret en Conseil d'Etat, où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit.** A titre d'exemple, un fonctionnaire est détaché de droit pour exercer un mandat électif ou un mandat syndical. Il est mis en disponibilité de

droit pour soigner un proche. Il convient de veiller à ce que ces demandes de détachement ou de mise en disponibilité ne soient pas, à l'avenir, subordonnées aux nécessités du service ou à l'accomplissement d'un délai de préavis pouvant atteindre six mois. Notons qu'en l'état actuel du droit, le placement en position hors cadres n'est jamais de droit. Toutefois, il n'y a pas de raison d'empêcher toute évolution sur ce point.

En deuxième lieu, l'amendement tire la conséquence du **droit reconnu** par le projet de loi **aux fonctionnaires d'être intégré directement dans d'autres corps ou cadres d'emplois que le leur.**

En troisième lieu, il prévoit explicitement qu'**un départ dans le secteur privé est subordonné à un avis de compatibilité de la commission de déontologie**, réformée par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

En quatrième lieu, il **supprime la mention selon laquelle le départ du fonctionnaire est subordonné à l'accord de son administration ou de son organisme d'accueil** car cette condition tombe sous le sens.

En dernier lieu, il précise que **le silence gardé par l'administration pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.** L'absence de décision formelle de la part de leurs administrations d'origine est en effet l'un des principaux obstacles à la mobilité des fonctionnaires et qui plus est une source d'incertitudes juridiques.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 4 **ainsi modifié.**

Article 5

(art. 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 66 et 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 55 et 57 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986)

Prise en compte de la double carrière des fonctionnaires en détachement

Cet article a pour objet de donner une plus grande effectivité au principe de la double carrière d'un fonctionnaire détaché auprès d'une administration publique, en prévoyant la prise en compte, dans le corps ou cadre d'emplois d'origine de l'intéressé, des avancements d'échelon et de grade dont il a bénéficié dans son corps ou cadre d'emplois de détachement, et réciproquement.

Les dispositions proposées seraient applicables aux **fonctionnaires civils de l'Etat** (article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984), aux fonctionnaires **territoriaux** (articles 66 et 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et aux fonctionnaires **hospitaliers** (articles 55 et 57 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986).

Reprenant le droit actuel, elles prévoient qu'à l'expiration de son détachement, un fonctionnaire a le droit d'être réintégré dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre¹, s'il n'a pas pu être intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement ou si le détachement n'a pas été renouvelé.

Elles innovent en revanche lorsqu'elles exigent la **prise en compte, uniquement s'ils lui sont plus favorables, des avancements d'échelon et de grade** obtenus par l'intéressé :

– dans son corps ou cadre d'emplois de détachement, s'il est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ;

– dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, s'il est intégré dans son corps ou cadre d'emplois de détachement ou si le détachement est renouvelé.

Le reclassement interviendra au moment de la réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, de l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement ou du renouvellement du détachement.

Ne sont donc concernés ni les détachements auprès d'organismes privés –dans la mesure où ceux-ci sont dépourvus de corps d'accueil, le fonctionnaire n'est pas concerné par la problématique de la double carrière– ni les détachements sur des emplois fonctionnels dans les trois fonctions publiques.

Ces dispositions récompensent la mobilité des fonctionnaires détachés en leur permettant -enfin diront les intéressés- de mener une carrière unique plutôt que des carrières parallèles au sein des trois fonctions publiques.

En effet, s'il est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce pendant toute la durée de son détachement, notamment en matière de notation, de discipline² et de rémunération, le fonctionnaire détaché continue à bénéficier dans son corps ou cadres d'emplois de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il peut ainsi bénéficier d'avancements de grade et d'échelon à la

¹ L'article 22 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 précité dispose qu'à l'expiration du détachement, dans le cas où il n'est pas renouvelé par l'administration ou l'organisme d'accueil pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine, par arrêté du ministre intéressé, et affecté à un emploi correspondant à son grade. Le surnombre ainsi créé doit être résorbé à la première vacance qui s'ouvrira dans le grade considéré. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement. S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance budgétaire est ouverte. Des dispositions analogues sont prévues par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 et le décret n°88-976 du 13 octobre 1988, respectivement pour les fonctionnaires territoriaux et les fonctionnaires hospitaliers.

² Dans un arrêt du 8 juin 1962, ministre des PTT contre Frischmann, le Conseil d'Etat a toutefois considéré qu'une sanction disciplinaire ne pouvait être infligée que par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dans le corps d'origine de l'intéressé.

fois dans son corps ou cadre d'emplois de détachement et dans son corps ou cadre d'emplois d'origine¹.

Jusqu'à présent, ces avancements de grade et d'échelon n'étaient pris en compte que dans le corps ou cadre d'emplois concerné², de sorte que le fonctionnaire ayant obtenu un avancement plus rapide dans son corps de détachement que dans son corps d'origine mais souhaitant ou devant réintégrer ce dernier à l'issue de la période de détachement, ne pouvait en bénéficier³.

Dès lors, les fonctionnaires détachés sont incités, pour des considérations exclusivement financières qui peuvent aller à l'encontre de la construction de parcours professionnels cohérents, à demeurer trop longtemps dans leur corps ou cadre d'emplois de détachement ou, à l'inverse, à réintégrer prématurément leur administration d'origine.

Les dispositions proposées mettent fin à ce cloisonnement, contraire au principe d'unité de la fonction publique et à l'affirmation selon laquelle *« l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière⁴. »*

Elles ne prévoient qu'une exception au principe qu'elles énoncent pour le cas où un fonctionnaire ayant été détaché dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité ne serait pas titularisé à l'expiration du détachement⁵.

Cette hypothèse couvre par exemple le cas des élèves internes des instituts régionaux d'administration ou de l'Ecole nationale d'administration : placés en position de détachement pendant la durée de leur formation, ils

¹ Dans un arrêt du 28 février 1997, ministre de la défense contre Mme Cruette, le Conseil d'Etat a considéré que l'avancement d'échelon était toujours possible dans le corps de détachement mais qu'un fonctionnaire détaché ne pouvait y bénéficier d'un avancement de grade que dans la mesure où le statut particulier de ce corps le prévoyait.

² Dans un arrêt du 21 juin 1996, ministre de l'éducation nationale contre Blanc, le Conseil d'Etat a considéré que les promotions dont un fonctionnaire détaché peut bénéficier dans son corps d'origine étaient, sauf texte contraire, sans incidence sur sa situation individuelle dans l'emploi de détachement. L'article 15 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 dispose de la même manière que *« Le fonctionnaire détaché conserve pendant la durée de son détachement son droit à l'avancement et à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Cet avancement est sans influence sur sa situation individuelle dans l'emploi de détachement. De même, les avancements dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi de détachement sont sans influence sur sa situation individuelle dans le corps ou l'emploi d'origine. »*

³ Conseil d'Etat, 3 avril 1995, Mme Sauvage. Dans un arrêt du 21 juin 1961, Galle, le Conseil d'Etat avait également considéré que le fonctionnaire dont l'emploi était supprimé n'avait pas le droit de faire reporter l'ancienneté qu'il avait acquise dans cet emploi soit dans son corps d'origine soit dans de nouvelles fonctions de détachement.

⁴ Article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

⁵ Ce cas de détachement, de droit, est prévu par le 10° de l'article 14 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985, le 12° de l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 et le 9° de l'article 13 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988.

peuvent être réintégrés dans leur corps d'origine en cas de non titularisation à l'issue de leur scolarité.

Il paraît cohérent d'exclure le bénéfice de ces mesures dans ces cas où le détachement n'a pas vocation à se pérenniser mais s'inscrit dans le cadre d'un dispositif probatoire préalable à une titularisation dans un corps d'un niveau plus élevé.

Enfin, le projet de loi ne modifie pas les règles relatives aux cotisations de retraite des fonctionnaires détachés, qui ont pour objet d'éviter les cumuls de droits à pension.

Votre commission vous soumet **un amendement de précision et deux amendements rédactionnels** et vous propose d'adopter l'article 5 **ainsi modifié**.

Article 6

(art. 42 et 64-1 nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

Accompagnement financier de la mobilité des fonctionnaires de l'Etat

Cet article prévoit deux mesures d'accompagnement financier de la mobilité des fonctionnaires de l'Etat.

1. L'institution d'une possibilité de remboursement partiel des mises à disposition

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a rendu obligatoire le remboursement de toute mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat, sauf lorsqu'elle intervient auprès d'une administration ou d'un établissement public administratif de l'Etat, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

Auparavant, le **principe de l'obligation de remboursement** était posé par voie réglementaire et connaissait des exceptions bien plus nombreuses. Sa généralisation est apparue nécessaire, en dehors des cas précités, pour des raisons à la fois juridiques et budgétaires.

Voici ce qu'écrivait, il y a un peu moins de deux ans, votre rapporteur, en sa qualité de rapporteur du projet de loi de modernisation de la fonction publique :

« Les **mises à disposition gratuites** soulèvent des **risques juridiques** à la fois pour les gestionnaires de l'Etat, le **préjudice subi par le trésor public** étant passible de la Cour de discipline budgétaire et financière en application de l'article L. 313-6 du code des juridictions financières¹, et les bénéficiaires des mises à disposition, dans la mesure

¹ Toute personne justiciable de la Cour de discipline budgétaire et financière qui, dans l'exercice de ses fonctions ou attributions, aura, en méconnaissance de ses obligations, procuré à autrui un avantage injustifié, pécuniaire ou en nature, entraînant un préjudice pour le Trésor, la collectivité ou l'organisme intéressé, ou aura tenté de procurer un tel avantage sera passible d'une amende dont le minimum ne pourra être inférieur à 300 euros et dont le maximum pourra atteindre le double du montant du traitement ou salaire brut annuel qui lui était alloué à la date de l'infraction.

où celles-ci peuvent être requalifiées en **aides d'Etat** relevant du droit communautaire de la concurrence.

« Sur le plan budgétaire, la pratique des mises à disposition gratuites **obère le budget de l'Etat**¹ et entre en **conflit** non seulement avec le **principe de sincérité budgétaire** mais également avec la **logique de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances**, puisque l'agent reste payé par son administration d'origine alors qu'il travaille pour un autre service.

« **L'obligation d'un remboursement paraît donc légitime.** Elle était d'ailleurs préconisée par notre ancien collègue M. Jacques Oudin et plusieurs de ses collègues dans deux propositions de loi présentées en décembre 1999 et en mai 2001².

« Sans doute aura-t-elle pour **conséquences** de réduire les demandes de mises à disposition émanant d'organismes extérieurs ou d'entraîner une hausse des subventions qui leur sont accordées. Toutefois, la situation sera plus claire et, comme le soulignait l'inspection générale des finances, *« budgétairement plus favorable car le montant des subventions n'a rien d'automatique et peut être remis en question chaque année »*.

« **Les exceptions au principe du remboursement paraissent, elles aussi, fondées.**

« Pour les mises à disposition internes à l'Etat, le caractère facultatif du remboursement se justifie, selon le ministère de la fonction publique, par la nécessité *« de ne pas porter atteinte à la mobilité des agents et à la fluidité des échanges de fonctionnaires exigée par l'intérêt du service »*.

« Quant aux établissements publics administratifs de l'Etat, le ministère souligne qu'*« ils sont sous tutelle d'un ministère, dotés d'agents de droit public et financés par le budget de l'Etat. La force de leur lien avec la fonction publique de l'Etat invite à conserver le caractère facultatif du remboursement des mises à disposition »*.

« A l'inverse, les établissements publics à caractère industriel et commercial sont hors du champ de la fonction publique, disposent d'un financement autonome et emploient des agents de droit privé. Ils s'assimilent à des organismes tiers par rapport au service public administratif. Dès lors, les impératifs de transparence et de sincérité budgétaire qui justifient le remboursement des mises à disposition doivent leur être appliqués.

« Enfin, comme l'indiquait l'inspection générale des finances, il n'apparaît pas opportun d'imposer le remboursement des mises à disposition auprès d'organisations internationales ou d'Etats étrangers afin de ne pas y réduire la présence française. »

Le 1^o de cet article n'en modifie pas moins l'article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, afin d'ajouter une **nouvelle dérogation à l'obligation de remboursement de la mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat, lorsque celle-ci intervient auprès d'une collectivité territoriale, d'un établissement public local, qu'il revête un caractère administratif ou un caractère industriel et commercial, ou d'un établissement de santé.**

¹ En 2004, l'inspection générale des finances relevait que les mises à dispositions sortantes étaient peu remboursées : 20 millions d'euros sur 244 millions d'euros, soit un taux de remboursement de 8 %.

² Proposition de loi n° 155 (Sénat, 1999-2000) relative à la mise à disposition des fonctionnaires et proposition de loi n° 324 (Sénat, 2000-2001) relative à la clarification des modalités de la mise à disposition des fonctionnaires.

Cette dérogation serait toutefois **limitée dans son montant et dans sa durée** : elle ne pourrait ni excéder un an, ni porter sur plus de la moitié de la dépense de personnel afférente.

L'objectif recherché est, selon les indications communiquées à votre rapporteur, **d'offrir des solutions transitoires pour donner un emploi aux fonctionnaires de l'Etat concernés par la restructuration en cours des administrations publiques, dans l'attente d'une affectation pérenne.**

Certes, l'obligation de remboursement des mises à disposition constitue un frein important à leur mise en œuvre. Votre rapporteur n'avait pas manqué de le souligner il y a deux ans.

Pour autant, malgré les précautions prises par les auteurs du projet de loi, **la dérogation proposée se heurte aux difficultés juridiques et financières mises en exergue à l'époque.**

En conséquence, et tout en étant consciente des contraintes de gestion qu'il implique, votre commission vous soumet un **amendement** ayant pour objet de **remplacer la dérogation à l'obligation de remboursement des mises à disposition**, prévue par le projet de loi en cas de mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat auprès d'une collectivité territoriale, d'un établissement public local ou d'un établissement de santé, **par l'institution d'une possibilité de subvention** de l'Etat à la collectivité ou à l'établissement concerné

L'octroi d'une subvention permettra de lever les freins évidents aux mises à disposition tout en clarifiant leur situation juridique et financière, comme l'avait d'ailleurs souligné en 2004 l'inspection générale des finances.

Cette subvention sera versée pour une **durée maximale d'un an** et ne pourra représenter plus de **la moitié de la dépense de personnel** afférente à la mise à disposition. Ainsi, son impact financier sera identique à celui de la dérogation à l'obligation de remboursement des mises à disposition prévue par le projet de loi.

2. La conservation du plafond indemnitaire le plus élevé par le fonctionnaire de l'Etat contraint par son administration de changer d'emploi à la suite d'une restructuration

Le 2° insère un nouvel article 64-1 dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée afin de prévoir, dans un premier alinéa, que **le fonctionnaire de l'Etat contraint** par son administration **d'occuper un nouvel emploi au sein de l'une des trois fonctions publiques, dans le cadre d'une restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, a le droit de conserver, à titre personnel, le plafond indemnitaire le plus élevé** entre son emploi d'origine et son nouvel emploi.

Dans un second alinéa, il impose en conséquence à l'administration d'accueil l'obligation de verser à l'intéressé, le cas échéant, une **indemnité d'accompagnement à la mobilité** dont le montant correspond à la différence

entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond indemnitaire applicable à l'emploi d'accueil.

Les représentants de l'Association des maires de France entendus par votre rapporteur se sont légitimement inquiétés des conséquences de cette disposition sur les finances locales.

Toutefois, il importe de souligner que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne seront nullement tenus de proposer des emplois aux fonctionnaires de l'Etat concernés par les restructurations en cours.

Il est également à noter qu'à la demande du Conseil d'Etat, le gouvernement a disjoint du projet de loi des dispositions permettant à l'Etat d'accorder une **aide financière dégressive** aux collectivités territoriales, aux établissements publics locaux et aux établissements de santé qui accueilleraient en détachement ou intégreraient directement ces fonctionnaires.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 6 **ainsi modifié**.

Article 7

(art. 36 et 44-1 à 44-4 nouveaux de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

Réorientation professionnelle

Cet article introduit, dans le statut de la fonction publique d'Etat, des dispositions encadrant la réorientation professionnelle du fonctionnaire dont l'emploi est susceptible d'être supprimé à la suite d'une restructuration de l'administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs.

• **Ouverture de la situation de réorientation professionnelle**
(art. 44-1 nouveau de la loi du 11 janvier 1984)

Dès l'annonce d'un projet de réorganisation d'un service et avant même la suppression effective des postes destinés à l'être, l'administration devrait organiser individuellement la reconversion des personnels concernés.

• **Modalités et durée de la situation de réorientation professionnelle** (art. 44-2 nouveau de la loi du 11 janvier 1984)

L'administration établirait, après consultation de l'intéressé, un « projet personnalisé d'évolution professionnelle » lui ouvrant :

- une affectation plus facile dans un emploi correspondant à son grade et situé dans son service ou dans une autre administration ;
- ou l'accès à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ;
- ou une aide pour accéder à un emploi dans le secteur privé ;
- ou un appui pour créer ou reprendre une entreprise.

Ces projets s'inséreraient en pratique dans un plan de reconversion prévoyant collectivement les moyens mobilisés en faveur des agents.

Au cours de cette période, il serait recouru à l'éventail des outils disponibles pour favoriser la formation et l'expérience professionnelles : actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle, période de professionnalisation. Dans tous les cas, l'agent concerné serait prioritaire pour y accéder.

Durant le même temps, le fonctionnaire continuerait à occuper son poste sous la réserve des aménagements nécessaires à la mise en œuvre des mesures prévues par le projet personnalisé.

La valorisation de l'expérience professionnelle est un des principes inspirés du secteur privé et introduits par la loi de modernisation de 2007 pour conduire l'évolution de la carrière du fonctionnaire (recrutement, formation interne, avancement de grade). La validation des acquis de l'expérience permet la reconnaissance de celle-ci dans le but d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Enfin, la période de professionnalisation, autre institution transposée du droit du travail, s'organise autour d'actions de formation en alternance. Votre rapporteur notait, lors de l'examen de la loi de modernisation, que ce dispositif devrait « *faciliter la reconversion professionnelle ou la requalification de certains fonctionnaires* »¹.

Une difficulté d'ensemble apparaît cependant : l'article 17 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 limite le nombre d'absences simultanées au sein d'un service, au titre de la période de professionnalisation, à 2 % du nombre total des agents de ce service. Il n'est pas concevable que ce quota entrave la réorientation du personnel d'une entité en cours de restructuration en différant, partiellement, les moyens propres à assurer sa reconversion. Interrogé par votre rapporteur, le gouvernement admet que cette disposition pourrait être adaptée si elle s'avérait trop contraignante.

L'administration garantirait au fonctionnaire en réorientation un suivi individualisé et régulier ainsi qu'un appui dans ses démarches. Elle devrait s'efforcer de l'affecter dans des emplois créés ou vacants correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle.

D'après les renseignements transmis à votre rapporteur, cet appui comprendrait notamment la mise en place de plateformes s'apparentant à des « bourses à la mobilité » qui permettraient d'identifier les vacances d'emploi, l'établissement de partenariats avec des services de recrutements publics ou privés, des décharges totales ou partielles de services, la prise en charge des frais de déplacement, etc.

A condition qu'elles s'insèrent dans son projet personnalisé, des missions temporaires pourraient être confiées au fonctionnaire.

Il va sans dire que les actions entreprises à fin de reconversion, se poursuivraient après la suppression des postes pour laquelle elles auraient été engagées : dans ce cas, les obligations de service de l'agent seraient liées au

¹ Rapport n° 113 (2006-2007).

suivi des obligations imposées par son projet personnalisé ou de l'accomplissement des missions temporaires qui lui seraient confiées.

• **Terme de la réorientation professionnelle** (art. 44-3 nouveau de la loi du 11 janvier 1984)

La réorientation professionnelle prendrait fin :

- soit par l'accès du fonctionnaire à un nouvel emploi,
- soit, à l'initiative de son administration, lorsqu'il a refusé successivement trois emplois publics correspondant tout à la fois à son grade et à son projet personnalisé.

Précisons que seuls les emplois publics seraient pris en compte dans ce calcul.

Dans ce cas, l'agent pourrait être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite, après consultation de la commission administrative paritaire.

Cet article 7 constitue le plan d'accompagnement social des restructurations en cours dans l'administration (réforme de la carte judiciaire, services déconcentrés de l'Etat, ...) et il importe de favoriser son efficacité sans perdre de vue le fait que les suppressions de postes annoncées par le gouvernement ne faciliteront pas sa mise en œuvre.

Les comités techniques paritaires seront consultés sur les projets de restructuration et leurs implications en termes de personnels. L'administration leur communiquera les actions qu'elle a prévu de mettre en œuvre pour faciliter la réorientation professionnelle des agents concernés par les suppressions d'emplois.

• **Mesures règlementaires d'application** (art. 44-4 nouveau de la loi du 11 janvier 1984)

Le dispositif encadrant la réorientation professionnelle serait précisé par décret. D'ores et déjà, le gouvernement a prévu un volet financier d'accompagnement par la création d'aides à la reconversion des fonctionnaires touchés par les réformes, qui sera précisé par voie réglementaire et, selon les éléments recueillis par votre rapporteur, comprendrait : une indemnité de départ volontaire qui devrait permettre la réinsertion, hors le secteur public, de l'intéressé comme dans le cas de reprise ou de création d'entreprise. Le montant de ce « pécule » sera au plus équivalent à 24 mois de traitement brut, plus précisément 24 fois $1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission ; une prime de restructuration de service d'un montant de 15.000 € maximum (complétée par une allocation à la mobilité du conjoint qui perdrait, de ce fait, son emploi, d'un montant de 6.100 €) ; une indemnité temporaire de mobilité accordée au fonctionnaire acceptant, sur la demande de l'administration, une mobilité sur un emploi présentant une difficulté

particulière de recrutement (son montant serait modulé en fonction des sujétions particulières imposées par ces fonctions dans la limite d'un plafond).

Approuvant la philosophie réaliste de cet article mais voulant renforcer les garanties dont doit bénéficier le personnel des services restructurés, votre commission, outre un **amendement rédactionnel**, vous propose de prévoir une **limitation géographique aux emplois publics** que l'administration devrait **proposer** au fonctionnaire et dont le troisième refus pourrait entraîner sa mise en disponibilité d'office. Les conséquences sociales de la réorganisation de l'Etat doivent éviter la désorganisation de la cellule familiale. Aussi votre commission propose de transposer à la réorientation professionnelle la prise en compte de la situation de famille, déjà prévue dans le cas des mutations : dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service, priorité serait donnée au fonctionnaire séparé géographiquement de son conjoint.

Tel est l'objet de l'**amendement** à l'article 44-3 nouveau de la loi du 11 janvier 1984.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 7 **ainsi modifié**

Article 8

(chapitre IX *bis* et art. 72-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984,
art. 25 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007,
art. 104 et 104-1 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
chapitre IX *bis* et art. 98-1 nouveaux de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986)

Généralisation des possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet dans la fonction publique

Cet article a pour objet de généraliser les possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet dans les trois fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière.

1. La généralisation des possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet par des fonctionnaires de l'Etat

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 a posé le **principe** suivant lequel **les fonctionnaires de l'Etat doivent occuper des emplois permanents à temps complet**, les emplois impliquant un travail à temps non complet devant normalement être confiés à des agents contractuels¹.

Par dérogation à ce principe, **l'article 25 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique leur a permis, à titre expérimental et pour une durée de trois ans, de cumuler des emplois permanents à temps non complet dans les zones de revitalisation rurale.**

Votre commission des lois, puis le Sénat, avaient approuvé ces dispositions, malgré l'opposition des organisations syndicales et d'indéniables complexités de gestion, en raison de leur utilité pour assurer le maintien des

¹ Articles 2 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

services publics en milieu rural et des garanties prévues par la loi : exigence de l'accord des fonctionnaires concernés, maintien d'une rémunération équivalente à celle d'un temps complet dans la limite d'une durée totale de service égale à celle afférente à un emploi à temps complet.

Toutefois, **l'expérimentation n'a toujours pas pu débuter faute de publication du décret d'application prévu par la loi.** Selon les explications fournies par le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, son périmètre était trop circonscrit pour qu'elle puisse être lancée utilement.

Le projet de loi prévoit donc non seulement d'étendre les possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet par des fonctionnaires de l'Etat, ce qui peut se comprendre compte tenu des explications avancées, **mais également de les pérenniser,** ce qui est plus contestable.

A cet effet, le premier paragraphe (I) de cet article réécrit le chapitre IX *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et l'article 72-1 qu'il comporte, relatifs aux règles applicables en matière de cumul d'emplois à temps non complet, tandis que le deuxième paragraphe (II) supprime le II de l'article 25 de la loi du 2 février 2007, conférant à ces règles un caractère expérimental.

Les possibilités de cumul pourraient dorénavant concerner :

– des **emplois relevant des trois fonctions publiques,** et plus seulement les emplois de la fonction publique de l'Etat ;

– **l'ensemble du territoire national,** et non les seules zones de revitalisation rurale.

Elles pourraient être utilisées en fonction des **besoins du service.**

Les **garanties** prévues par la loi du 2 février 2007 seraient **renforcées** :

– **l'accord du fonctionnaire** resterait requis ;

– il conserverait également le **bénéfice d'un service équivalent à un temps complet et d'une rémunération correspondante** ;

– de surcroît et pour éviter un trop grand fractionnement de son activité, préjudiciable tant à sa vie privée qu'à sa vie professionnelle, il devrait exercer un **service au moins égal au mi-temps dans l'emploi correspondant au grade du corps dont il relève.**

Enfin, le texte proposé pour l'article 72-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ne confie plus à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser ses modalités d'application, le cas échéant en dérogeant aux règles statutaires, et ne spécifie plus que le traitement du fonctionnaire ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement doivent être calculés au

prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.

2. L'octroi aux fonctionnaires territoriaux de la possibilité de cumuler des emplois permanents à temps non complet relevant des trois fonctions publiques

A la différence des fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux peuvent non seulement cumuler des emplois permanents à temps non complet mais également être recrutés pour occuper un seul emploi permanent à temps non complet.

Cette possibilité existe depuis un décret n° 55-1542 du 29 novembre 1955 pour les agents de l'ancienne administration communale¹. Elle s'avère particulièrement adaptée à la faiblesse des besoins des communes rurales en emploi public, où un même secrétaire de mairie officie pour plusieurs communes, ou encore à des besoins en compétences spécialisées ne justifiant pas un temps complet à l'échelle de chaque collectivité, par exemple pour un enseignement artistique.

Dans les collectivités territoriales, 18,9 % des emplois correspondent ainsi à des postes à temps non complet, c'est-à-dire à des emplois créés pour des durées de travail inférieures à la durée hebdomadaire de référence. Cette proportion varie toutefois fortement : elle est de 13 % pour les titulaires mais de 52 % pour les non titulaires. Ainsi, sur les 246.176 agents à temps non complet, 102.720 sont non titulaires.

Les dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet figurent aujourd'hui au chapitre XII et aux articles 104 à 108 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Précisées par un décret n° 91-298 du 20 mars 1991, elles déterminent les catégories de collectivités territoriales et d'établissements publics locaux susceptibles de créer des emplois à temps non complet, les cadres d'emplois concernés, les conditions de recrutement des fonctionnaires, les positions statutaires dans lesquelles ils peuvent être placés ainsi que les règles relatives à la notation, à l'avancement, à la promotion interne, à la cessation de fonctions et à l'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale².

¹ A cet égard l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à la différence de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, prévoit que les fonctionnaires territoriaux sont nommés dans des emplois permanents, sans spécifier que ces emplois doivent être à temps complet.

² Il est à noter que l'article 8 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet permet à un fonctionnaire territorial cumulant plusieurs emplois permanents à temps non complet d'accomplir une durée totale de service pouvant excéder au maximum de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet, ce que les dispositions relatives aux fonctionnaires de l'Etat ne permettent pas.

Le troisième paragraphe (III) de cet article leur apporte **trois modifications**, ayant pour objet de **permettre aux fonctionnaires territoriaux de cumuler des emplois permanents à temps non complet relevant des trois fonctions publiques, et plus seulement de la fonction publique territoriale.**

La première consiste à préciser, au premier alinéa de l'article 104 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le champ d'application de ces dispositions : elles ne concernent que les emplois permanents à temps non complet de la fonction publique territoriale.

La deuxième consiste, par l'ajout d'un alinéa à ce même article 104 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à confier à un décret en Conseil d'Etat la détermination, d'une part, des conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés au sein des trois fonctions publiques, d'autre part, des règles applicables aux fonctionnaires concernés en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité de l'emploi ou des emplois occupés.

Les fonctionnaires territoriaux pourraient donc à l'avenir être employés, non plus seulement par différentes collectivités territoriales mais, par exemple, par une collectivité territoriale, l'Etat et un établissement de santé.

La dernière modification, qui se traduit par l'insertion d'un nouvel article 104-1 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, consiste à énoncer le principe selon lequel les fonctionnaires territoriaux peuvent, lorsque les besoins le justifient, cumuler un emploi dans la fonction publique territoriale avec des emplois à temps non complet relevant de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière.

S'ils devraient consentir à ce cumul, les fonctionnaires territoriaux ne seraient en revanche pas assurés d'un service équivalent à un temps complet et d'une rémunération correspondante, ni d'un service au moins égal au mi-temps dans l'emploi correspondant au grade du cadre d'emplois dont ils relèvent. Ces deux garanties ne prennent de sens que pour les fonctionnaires de l'Etat, qui doivent être recrutés dans des emplois permanents à temps complet contrairement à ceux de la fonction publique territoriale.

3. L'octroi aux fonctionnaires hospitaliers de la possibilité de cumuler des emplois permanents à temps non complet relevant des trois fonctions publiques

A l'instar des fonctionnaires territoriaux, les fonctionnaires hospitaliers peuvent être nommés dans des emplois permanents à temps non complet. La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 comporte des dispositions éparées qui définissent les règles applicables :

- l'article 2 prévoit que la quotité de travail doit être au moins égale au mi-temps ;

- l'article 9 réserve aux agents contractuels les emplois à temps non complet d'une durée inférieure et correspondant à un besoin permanent¹ ;

- l'article 39 prévoit que le temps non complet constitue, au même titre que le temps partiel, une modalité de la position statutaire d'activité ;

- l'article 78 précise que le traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement des fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet sont calculés au prorata du nombre d'heures de service accomplies par les intéressés ;

- l'article 107 ouvre la possibilité de déroger au statut légal de la fonction publique hospitalière, par décret en Conseil d'Etat, pour tenir compte de la nature des emplois à temps non complet occupés. Toutefois, ce décret n'est jamais paru ;

- l'article 108 prévoit l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales des fonctionnaires hospitaliers consacrant à leur service un nombre minimal d'heures de travail qui doit être fixé par délibération de cette caisse sans pouvoir être inférieur à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires à temps complet².

Le quatrième paragraphe (IV) de cet article reprend les dispositions des articles 78 et 107 et les complète en insérant dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 un nouveau chapitre IX *bis* intitulé « Dispositions applicables aux fonctionnaires hospitaliers nommés dans des emplois permanents à temps non complet » et composé d'un article 98-1.

A l'instar de leurs collègues de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale, les fonctionnaires hospitaliers auraient dorénavant la possibilité de cumuler des emplois permanents à temps non complet relevant des trois fonctions publiques : à titre d'exemple, une infirmière pourrait partager son temps de travail entre l'hôpital, un emploi au sein de l'éducation nationale et un emploi au sein d'un centre d'action sociale ou d'un centre de protection maternelle et infantile.

Leur nomination dans de tels emplois devrait être justifiée par les besoins du service et serait subordonnée à leur accord. A la différence des fonctionnaires de l'Etat mais à l'instar des fonctionnaires territoriaux, les intéressés ne seraient assurés ni de bénéficier d'un service équivalent à un temps complet et d'une rémunération correspondante, ni d'exercer un service au moins égal au mi-temps dans l'emploi correspondant au grade du corps dont ils relèvent.

¹ L'article 117 énonce que les agents non titulaires qui occupent un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de travail est au moins égale au mi-temps dans les établissements de santé ont vocation à être titularisés sur leur demande, dans des emplois de même nature qui sont vacants ou qui seront créés.

² Le fonctionnaire titularisé dans un emploi permanent à temps non complet qui ne relève pas du régime de retraite de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales est affilié à une institution de retraite complémentaire régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale.

Sur le plan formel, le projet de loi opère une coordination à l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 mais omet d'abroger les articles 78 et 107, dont les dispositions sont pourtant reprises dans le texte proposé pour l'article 98-1. Il néglige également de reprendre les dispositions de l'article 108.

Votre commission ne vous proposera pas de réparer ces omissions car elle considère que **les mesures proposées présentent sans doute un intérêt mais doivent revêtir un caractère expérimental.**

Cela tombe sous le sens pour les fonctionnaires de l'Etat : comment le Parlement qui, il y a un an seulement, a autorisé une expérimentation au champ très circonscrit en raison de la dérogation qu'elle apporte à un principe bien établi et des craintes qu'elle fait naître dans la fonction publique de l'Etat, accepterait-il aujourd'hui une extension considérable et à titre pérenne des possibilités de cumul d'emplois permanents à temps non complet alors même que cette expérimentation n'a pas pu débiter faute de décret d'application et que des inquiétudes se sont exprimées ?

Une expérimentation semble également nécessaire pour permettre à des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers de cumuler des emplois permanents à temps non complet relevant des trois fonctions publiques en raison des complexités de gestion que la mise en œuvre de cette possibilité risque d'induire.

L'expérimentation que votre commission vous propose de prévoir par amendement durera cinq ans à compter de la promulgation de la loi. Ses modalités de mise en œuvre seront précisées par un décret en Conseil d'Etat. Le fonctionnaire sera affilié et cotisera au régime de retraite dont il relèvera au titre de son emploi principal. Un rapport d'évaluation, assorti, le cas échéant, des observations des employeurs locaux, devra être remis par le gouvernement au Parlement afin de déterminer les suites à réserver à cette expérimentation.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 8 **ainsi modifié.**

CHAPITRE II RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 9

(art. 3 des lois n°s 84-16 du 11 janvier 1984 et 84-53 du 26 janvier 1984)

Remplacement momentané des fonctionnaires par des agents non titulaires

Cet article généralise la faculté de recruter temporairement des agents non titulaires pour remplacer des fonctionnaires momentanément absents. C'est le cas du temps partiel, des congés de maladie, de maternité, du congé parental ou encore de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou bien d'une période de réserve opérationnelle, sanitaire, de sécurité civile.

Ce recrutement de non titulaires doit également permettre de pallier, pour une durée maximale d'un an, la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Si ces dispositions sont déjà applicables à la fonction publique hospitalière (article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986) et à la fonction publique territoriale (article 3 de la loi du 26 janvier 1984) à l'exception du cas des réserves (ce que vient combler le paragraphe II de l'article 9 du projet de loi), il n'est pas possible aujourd'hui, dans la fonction publique d'Etat, de recourir à des contractuels pour remplacer des fonctionnaires temporairement absents. En effet, le recrutement de contractuels est strictement encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Outre un **amendement** de précision, votre commission vous soumet un **amendement** ayant pour objet de **prévoir la faculté de recourir à des agents non titulaires pour le remplacement d'un fonctionnaire de l'Etat en congé de présence parentale** dont la durée maximum est de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Elle vous propose d'adopter l'article 9 **ainsi modifié**.

Article 10

(art. 3-1 nouveau de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984,
art. 3-2 nouveau de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
art. 9-2 nouveau de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
art. L. 1252-1 et art. L. 1251-60 à L. 1251-63 nouveaux du code du travail)

Recours à l'intérim

Cet article propose de légaliser le recours aux salariés intérimaires par les organismes publics pour pourvoir rapidement des emplois temporairement inoccupés ou pour faire face à un besoin ponctuel.

En se tournant vers les entreprises d'intérim, les auteurs du projet de loi, au-delà de la souplesse et de la rapidité du service offert par ce secteur, veulent éviter la reconstitution d'un vivier de précaires au sein de la fonction publique.

Toujours est-il que le gouvernement propose d'introduire cette souplesse, dans chacune des trois fonctions publiques (nouveaux articles 3-1 de la loi du 11 janvier 1984, 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 et 9-2 de la loi du 9 janvier 1986), sous la réserve fondamentale, pour la territoriale, de respecter les missions des centres de gestion : l'embauche d'un intérimaire ne pourrait survenir qu'à titre subsidiaire lorsque le centre de gestion ne pourrait pas satisfaire le besoin de recrutement de la collectivité. Rappelons, en effet, qu'aux termes de l'article 25 de la loi n° 84-53, les centres de gestion, établissements publics locaux gérés par des élus de l'ensemble des collectivités locales affiliées, organisent les concours et gèrent les agents : notamment, ils pourvoient au remplacement d'agents momentanément indisponibles, sur la demande des collectivités.

Ce système semble fonctionner à la satisfaction des collectivités qui y recourent et il convient de le préserver. Il faut, cependant, réserver le cas des collectivités non affiliées à un centre de gestion, particulièrement les grandes villes et leurs difficultés éventuelles de remplacement de personnel absent pour lesquelles l'intérim pourrait être une solution.

L'article 10 ouvre, donc, aux administrations publiques le dispositif juridique régissant les employeurs privés, sous réserve de quelques adaptations nécessitées par la spécificité des emplois publics (nouveaux articles L. 1251-60 à L. 1251-63 du code du travail).

Tout d'abord, l'emploi d'un intérimaire ne peut survenir que dans quatre cas. Les deux premiers sont ceux visés par l'article 9 du projet de loi (*cf. supra*) et prévus par chacun des trois statuts (Etat, territoriale et hospitalière) :

1- le remplacement momentané d'un agent indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ;

Précisons que l'intérimaire pourrait remplacer le titulaire comme le non titulaire absent pour les mêmes causes, et pour toute la durée de son indisponibilité.

2- la vacance temporaire d'un emploi qui ne peut pas être immédiatement pourvu, pour une période d'un an maximum ;

3- l'accroissement temporaire d'activité ;

4- le besoin occasionnel ou saisonnier pour lequel le statut de la fonction publique d'Etat permet déjà le recours aux contractuels (article 6 de la loi du 11 janvier 1984, complété par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986) comme celui de la fonction publique territoriale (article 3 de la loi du 26 janvier 1984) en fixant, toutefois, des durées maxima : pour l'Etat, six mois pour le besoin saisonnier et dix mois pour le besoin occasionnel, renouvellements compris, au cours d'une période de douze mois consécutifs ; pour la territoriale, ces limites sont respectivement de six mois pendant une même période de douze mois et de trois mois renouvelables une seule fois à titre exceptionnel ; la fonction publique hospitalière, pour sa part, permet l'embauche de contractuels durant un an maximum pour exercer des fonctions occasionnelles (article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986).

En raison des spécificités de l'administration publique, les intérimaires recrutés seraient soumis aux obligations s'imposant à tout agent public et bénéficieraient, en contrepartie, de la protection offerte par la collectivité publique à ses fonctionnaires à l'occasion de leurs fonctions (cette protection garantit, tout à la fois, l'indépendance des agents et le bon fonctionnement du service. L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 qui l'organise en prévoit expressément le bénéfice aux agents publics non titulaires).

Tenant compte de la position des personnels intérimaires, le projet de loi leur interdit l'exercice de fonctions qui pourraient les exposer à la prise illégale d'intérêt.

Par l'introduction d'un nouvel article L. 1251-62 dans le code du travail, le projet de loi prévoit que l'emploi d'un intérimaire après la fin de sa mission, en l'absence de contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, fait naître un contrat à durée déterminée d'une durée de trois ans dont est déduite l'ancienneté du salarié à compter du premier jour de sa mission. Cette disposition, protectrice du salarié, est inspirée des règles applicables à l'employeur privé qui, dans ce cas, se voit lié à l'intérimaire par un contrat à durée indéterminée en application de l'article L. 1251-39 du code du travail.

Dernière dérogation à ce code : les litiges qui naîtraient d'une mission d'intérim seraient naturellement de la compétence du juge administratif.

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

D'après les renseignements recueillis par votre rapporteur, cette pratique est aujourd'hui utilisée dans la fonction publique hospitalière pour remplacer des infirmiers absents afin d'assurer la continuité du service public dans un secteur particulièrement sensible.

De même, certaines collectivités locales y ont déjà eu recours.

Le juge administratif admet le recrutement d'un travailleur temporaire pour assurer la continuité du service public : rappelant que l'autorité administrative « dispose de la possibilité d'embaucher un personnel d'appoint pour une durée limitée... », il l'autorise, cependant, à faire appel à des intérimaires « par dérogation au principe selon lequel l'exécution du service public administratif est confié à des agents publics » à la stricte condition que « des circonstances exceptionnelles, telles qu'une extrême urgence, rendent impossible ce mode de recrutement ou tout autre mode de recrutement d'agent ayant un lien distinct avec l'administration » (CE 18 janvier 1980 – syndicat CFDT des postes et communications du Haut-Rhin ; cf. également TA Grenoble – 24 juin 1988 – Commune de Charvieu-Chavagneux).

Mais, même si la souplesse offerte par l'intérim est avérée, il n'en reste pas moins discutable de confier aux salariés de travail temporaire qui, par nature, assurent des missions fugaces chez des employeurs successifs de toutes natures, des fonctions de puissance publique. L'article 10 du projet prévoit, certes, de les soumettre aux obligations des agents publics (art. L. 1251-61 nouveau du code du travail) et donc, notamment, au respect du secret professionnel, mais le sens du service public s'acquiert par une longue pratique et par l'application d'un statut spécifique.

Par ailleurs, la variété des cas permettant de recourir à l'intérim et la durée des emplois temporaires en résultant, accentuera nécessairement la précarité au sein de l'emploi public par la simplicité de cette procédure.

Enfin, votre rapporteur estime que, le projet de loi **renforçant la possibilité d'employer des contractuels**, l'administration disposera à l'avenir des **moyens suffisants** pour pallier l'absence d'un de ses agents.

Pour toutes ces raisons, votre commission vous propose d'adopter un **amendement de suppression** de l'article 10.

Article 11

(art. 14-2 nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Reprise des contrats de non titulaires en cas de transfert d'activités entre personnes morales de droit public

Cet article prévoit qu'en cas de reprise de l'activité d'une personne morale de droit public par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, celle-ci « reprend » également les agents non titulaires dont les emplois sont ainsi transférés, en leur proposant un contrat de droit public. Cette convention doit reproduire les clauses substantielles de l'acte originel sauf dispositions législatives ou réglementaires ou conditions générales de rémunération et d'emplois contrares : rémunération, lieu de travail, poste occupé... Le projet précise que la durée des services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil¹. Selon le texte proposé, si le contractuel refuse les modifications proposées, il est licencié.

Cet article transpose entre personnes publiques les dispositions de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transpositions du droit communautaire à la fonction publique, concernant la situation des salariés en cas de reprise par une personne publique de l'activité de l'entité économique les employant.

Cette proposition semble également s'inscrire dans la réorganisation en cours de l'administration d'Etat puisqu'elle facilitera le reclassement des contractuels en cas de transferts d'activité.

Votre commission l'approuve dans la mesure où elle s'avère protectrice de la situation des agents non-titulaires,

Elle vous soumet cependant **deux amendements**, l'un **réactionnel**, l'autre **de précision**, et vous propose d'adopter l'article 11 **ainsi modifié**.

¹ Cette assimilation vaut pour l'ouverture des droits à congés et à formation auprès de la personne publique d'accueil et pour la reconduction éventuelle d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Article 12

(art. 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984,
art. 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
et art. 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

**Ouverture des concours internes des trois fonctions publiques
aux ressortissants communautaires**

Cet article propose d'ouvrir les concours **internes** des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) aux ressortissants communautaires.

Les candidats devraient justifier d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un pays de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen¹ aux missions comparables et qui auraient, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux corps et cadres d'emplois considérés : cette dernière réserve doit permettre l'application du principe de la reconnaissance de l'équivalence des diplômes qui conditionnent l'accès et l'exercice de professions réglementées, comme la profession d'infirmière ou encore celle de directeur d'hôpital (l'accès à ce dernier emploi est réservé aux personnes ayant réussi l'examen de fin de formation de l'Ecole nationale de la santé publique) ; elle est conforme à la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes qui impose de vérifier si le titre exigé peut être qualifié de diplôme au sens de la directive 89/48/CEE du Conseil du 21 décembre 1988, et dans l'affirmative, d'apprécier l'équivalence des deux diplômes en cause (*cf* arrêt du 9 septembre 1983, Mme Burbaud).

Après celle des concours externes, une nouvelle voie d'accès à la fonction publique française, plus professionnalisée, est ainsi offerte aux ressortissants européens.

D'après les renseignements recueillis par votre rapporteur, l'application de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne est difficilement comparable en raison de l'hétérogénéité des modèles rencontrés selon les pays, –fonction publique de carrière comme en France ou fonction publique d'emploi, majoritaire parmi les membres de l'Union européenne. Cette diversité conduit les Etats membres à adopter « *le principe (...) d'une banalisation des recrutements des ressortissants communautaires par rapport aux conditions d'accès offertes aux nationaux* ».

Précisons enfin que, d'une part, la comparaison des missions des administrations, organismes et établissements français et européens et, d'autre part, l'examen des équivalences seront assurés par la commission d'équivalence pour le classement des ressortissants de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique

¹ *Islande, Liechtenstein, Norvège.*

européen. Institué par le décret n° 2002-1294 du 24 octobre 2002, cet organisme intervient déjà en matière de concours externes et de détachements.

Votre commission souscrit à cette plus large ouverture qui conforte la construction européenne et vous propose, en conséquence, d'adopter l'article 12 **sans modification**.

Article 13

(art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Suppression de toute limite d'âge pour le recrutement par concours

Cet article propose de supprimer les conditions d'âge encore exigées pour le recrutement par concours lorsque l'intégration dans les corps, cadres d'emplois ou emplois succède à une période de scolarité au moins égale à deux ans.

Sur la base de la loi d'habilitation n° 2005-846 du 26 juillet 2005, l'article premier de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 a introduit le principe général de l'absence de limite d'âge pour l'accès à la fonction publique sous trois réserves dont celle, en matière de recrutement par concours, que le projet de loi propose de supprimer : pour les auteurs de l'ordonnance, ce maintien d'une limite d'âge visait à « *préserver un équilibre entre l'investissement représenté par le coût de cette formation et la durée des services susceptibles d'être effectués par l'agent* ». Cette disposition concerne notamment les concours de l'Ecole nationale d'administration (ENA).

L'article 13 du projet de loi concrétise une décision adoptée par le Conseil de modernisation des politiques publiques lors de sa réunion du 12 décembre 2007 : la disparition des limites d'âge vise à améliorer l'ouverture de la fonction publique à la « diversité des profils ».

Souscrivant à cet objectif, votre commission vous propose d'adopter l'article 13 **sans modification**.

CHAPITRE III

DIVERSES DISPOSITIONS DE SIMPLIFICATION

Article 14

(art. 18-1 nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Dématérialisation du dossier individuel des agents publics

Cet article insère un nouvel article 18-1 dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de permettre la dématérialisation du dossier individuel des agents publics.

Il met en œuvre une préconisation formulée par le Comité central d'enquête sur le coût et le rendement des services publics en avril 2001¹.

¹ *Comité central sur le coût et le rendement des services publics – le dossier du fonctionnaire – avril 2001 – p. 39.*

En application de l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, « *le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité* » mais il ne peut y être fait état « *des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.* »

C'est ainsi, par exemple, que doivent y figurer les arrêtés relatifs à son recrutement dans la fonction publique, à son avancement, à ses changements d'affectation, les fiches annuelles concernant sa notation¹, les copies de ses diplômes ou encore les attestations de formation.

La jurisprudence administrative a également admis qu'y figurent des informations concernant le comportement de l'agent dans le cadre de son service² mais aussi des observations sur son comportement en dehors du service pour des faits relevant de la vie privée, lorsque celle-ci a des répercussions sur la réputation du corps auquel appartient l'agent et des conséquences sur sa manière de servir³.

L'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 énonce également le **droit d'accès de tout fonctionnaire à son dossier individuel** dans les conditions définies par la loi.

Ce droit est ancien : l'article 65 de la loi du 22 avril 2005, adopté à la suite de « **l'affaire des fiches**⁴ » et toujours en vigueur, dispose que tous les agents publics, et pas seulement les fonctionnaires, ont « *droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardés dans leur avancement à l'ancienneté* ». L'agent doit être mis à même de demander cette communication avant la décision. Par la suite, la jurisprudence administrative a étendu le bénéfice de ces dispositions à tout agent public visé par une mesure « *motivée par la considération de sa personne*⁵ ».

¹ L'article 17 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit également la communication aux fonctionnaires des notes et appréciations générales exprimant leur valeur professionnelle qui leur sont attribuées. Les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation. En outre, l'article 58 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 pris pour son application ont autorisé à titre expérimental, entre 2007 et 2009, le remplacement de la notation des fonctionnaires de l'Etat par un entretien professionnel pour évaluer leur valeur professionnelle.

² Conseil d'Etat, 29 juillet 1994, Mme Litvosky : peuvent figurer au dossier d'une enseignante une lettre du proviseur sur sa manière de servir ainsi que la lettre d'un parent d'élève.

³ Cour administrative d'appel de Nancy, 15 juin 2000, Mme Vaucher.

⁴ Entre 1902 et 1904, sous le ministère du « petit père Combes » et alors que le général André était ministre de la guerre, les officiers « mal pensants » avaient été répertoriés avec l'aide d'une organisation maçonnique. Deux dossiers se seraient trouvés sur le bureau du ministre : le dossier Corinthe (car « Non licet omnibus adire Corinthum »), comprenant les fiches des « bons officiers », ceux qui ne fréquentaient pas les églises et qui étaient promis à un avancement rapide comme à des affectations intéressantes, et le dossier Carthage (car « Carthago delenda est ») contenant les fiches de ceux dont la carrière serait moins brillante parce qu'ils étaient « cléricaux ».

⁵ Conseil d'Etat, 24 juin 1949, Nègre.

Comme l'a observé M. René Chapus, ce droit « *est de nature aussi bien à retenir l'autorité administrative de prendre de telles mesures pour des motifs inavouables qu'à éclairer l'appréciation de l'autorité administrative de bonne foi et à lui permettre de décider en connaissance de cause*¹ ».

En conséquence de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 sur la liberté d'accès aux documents administratifs, **les agents publics ont désormais, en toutes circonstances, le droit d'obtenir la communication de leur dossier.**

L'article 3 de cette loi énonce ainsi que, « *sous réserve des dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés concernant les informations nominatives figurant dans des fichiers, toute personne a le droit de connaître les informations contenues dans un dossier administratif dont les conclusions lui sont opposées. Sur sa demande ses observations à l'égard desdites conclusions sont obligatoirement consignées en annexe au document concerné.* »

Enfin, selon la jurisprudence administrative, si l'absence de communication intégrale du dossier est constitutive d'une illégalité, celle-ci n'entraîne pas l'annulation de la décision de l'administration si elle ne l'a pas influencée².

En avril 2001, le Comité central d'enquête sur le coût et le rendement des services publics avait constaté que la réglementation du dossier, succincte, n'était pas appliquée avec rigueur : « *l'accès à leur dossier n'est pas toujours facile pour les fonctionnaires, d'autant plus que, contrairement au principe d'unicité qui figure dans la loi, plusieurs dossiers le plus souvent coexistent : dossier individuel central, dossier de proximité, dossier individuel déconcentré. De plus, le dossier ne recueille pas certains documents pourtant essentiels à la gestion, comme ceux relatifs à l'évaluation, à la formation ou à la mobilité des agents. Enfin, contrairement aux autres éléments de la gestion du personnel, le dossier n'a pas été informatisé, malgré quelques expériences très récentes.* »

Sept ans plus tard, le texte proposé pour insérer un article 18-1 dans la loi du 13 juillet 1983 permet à l'Etat, aux collectivités territoriales, à leurs établissements publics et à tous les établissements de santé de tenir le dossier individuel de leurs agents, titulaires et non titulaires, et à ces derniers d'y accéder sur support électronique.

Les conditions de cette dématérialisation seraient précisées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Elles devraient offrir aux agents des « *garanties équivalentes à celles prévues à l'article 18.* »

¹ René Chapus. *Droit administratif général*, tome 2, 15^e édition (Montchrestien.), page 83.

² Conseil d'Etat, 13 juillet 1963, *Quesnel*.

Selon les indications communiquées à votre rapporteur par le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, ce projet de décret devrait notamment fixer :

– les prescriptions techniques auxquels devraient se conformer les systèmes d'informations utilisés pour la gestion des dossiers dématérialisés ;

– les conditions de dématérialisation des pièces déjà existantes sous format papier ;

– les conditions dans lesquelles les nouveaux actes pourraient directement alimenter les dossiers dématérialisés ;

– les conditions de mise en œuvre des principes d'authenticité, de neutralité, d'intangibilité¹, de confidentialité et d'accessibilité du dossier dématérialisé, compatibles avec la jurisprudence et les principes généraux en matière de gestion des dossiers individuels des fonctionnaires ;

– le cas échéant, une liste exhaustive des pièces constitutives du dossier.

La dématérialisation des dossiers pourrait apporter des réponses techniques plus satisfaisantes qu'aujourd'hui en matière de mise à jour, d'archivage et de conservation des pièces, compte tenu du manque d'espace pour le stockage des dossiers sur support papier et des difficultés d'application de la loi liées à l'existence d'une pluralité de gestionnaires de différents niveaux, qui conduit nécessairement à utiliser des sous-dossiers.

Le projet de loi permettra de délimiter un cadre harmonisé pour le recours aux technologies de l'information et d'offrir un même niveau de garantie aux agents, quelle que soit leur administration ou leur fonction publique d'appartenance.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 14 **sans modification**.

Article 15

(art. 49 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

Clarification des dispositions relatives à la position hors cadres des fonctionnaires de l'Etat

Cet article modifie l'article 49 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, afin de spécifier qu'un fonctionnaire de l'Etat peut être placé en position hors cadres pour exercer des fonctions au sein d'un organisme international sans y avoir été préalablement détaché.

Dans leur rédaction actuelle, les dispositions dont le gouvernement propose la modification énoncent que « *La position hors cadres est celle dans laquelle un fonctionnaire remplissant les conditions pour être détaché auprès*

¹ Il s'agit d'éviter que l'autorité hiérarchique puisse à loisir et à l'insu de l'agent retirer ou ajouter des pièces dans son dossier.

d'une administration ou d'une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, ou détaché auprès d'organismes internationaux peut être placé, sur sa demande, pour servir dans cette administration ou entreprise ou dans cet organisme. »

L'exposé des motifs du projet de loi indique que cette rédaction a pu « *conduire certaines administrations à penser que le détachement dans un organisme international est une condition pour être placé dans la position hors cadres* », alors que l'intention du législateur, lors de l'adoption de la loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, n'était pas de « *faire une distinction entre les cas de placement en position hors cadres mais bien de mettre fin, de manière générale, à la procédure de détachement avant mise en position hors cadres, procédure excessivement formelle et non respectée en pratique qui aboutissait à des régularisations a posteriori* ».

Dans son rapport au nom de votre commission des lois, notre regretté collègue Germain Authié avait effectivement écrit que « *le détachement est très fréquemment simplement formel. Le présent paragraphe propose donc de substituer à la condition du détachement préalable à la mise hors cadre, la condition plus souple suivant laquelle le fonctionnaire demandant à être placé hors cadres devra remplir les conditions pour être détaché¹* ».

La modification proposée par le projet de loi consiste à insérer les mots « *pour être* » avant les mots « *détachés auprès d'organismes internationaux.* » On peut se demander si une instruction adressée aux administrations récalcitrantes n'eût pas suffi et ne sera pas nécessaire, en tout état de cause, tant la rédaction de l'article 49 de la loi du 11 janvier 1984 et les intentions du législateur, en 1991, étaient claires.

La loi du 26 juillet 1991 n'ayant modifié ni l'article 70 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ni l'article 60 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, **le détachement est resté une condition préalable du placement en position hors cadres des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.**

Votre commission vous soumet un **amendement** pour réparer cet oubli et vous propose d'adopter l'article 15 **ainsi modifié.**

Article 16

(art. 8 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

Simplification de la procédure d'élaboration des décrets statutaires

Cet article réécrit l'article 8 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 afin de simplifier la procédure d'élaboration des décrets statutaires concernant la fonction publique de l'Etat.

¹ *Rapport n° 284 (Sénat, 1990-1991) sur le projet de loi portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, page 50.*

Actuellement tous les décrets portant statuts particuliers de corps de fonctionnaires doivent être pris en Conseil d'Etat. A l'avenir, les dispositions des statuts particuliers qui reprennent des dispositions statutaires communes à plusieurs corps seraient dispensées de cette obligation : un décret simple suffirait.

En outre, les décrets qui concernent des corps comportant des emplois auxquels il est pourvu en conseil des ministres ainsi que les corps dont les membres sont nommés par décret du Président de la République¹ ne devraient plus être délibérés en Conseil des ministres. En revanche, ils resteraient soumis à l'examen du Conseil d'Etat.

Ces deux mesures de simplification sont destinées à désengorger le Conseil d'Etat et le Conseil des ministres.

Lors de son audition par votre commission des lois, M. Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'Etat, a indiqué qu'en réaction au décuplement du volume de la norme en quarante ans, le décret n° 2008-225 du 6 mars 2008 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Conseil d'Etat avait créé une section administrative supplémentaire -la section de l'administration- disposant d'un bloc de compétences homogène et d'une vision transversale des enjeux globaux de la réforme de l'Etat. Il a souligné que cette section aurait désormais seule compétence pour examiner les projets de loi et de décret en matière de fonction publique, de relations entre l'administration et ses usagers, de procédure administrative non contentieuse, de défense nationale, ainsi que de contrats publics et de propriétés publiques.

Dans la mesure où les décrets qui ne seraient plus soumis à l'examen du Conseil d'Etat se contenteraient de reprendre des dispositions statutaires qu'il aurait déjà vues, les risques juridiques sont faibles. Les gouvernements successifs devront toutefois veiller à ne pas introduire de dispositions nouvelles dans ces textes, sous peine de les exposer à une annulation.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 16 **sans modification.**

*

* *

Sous le bénéfice de ces observations et des amendements qu'elle vous soumet, votre commission a adopté le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

¹ Il s'agit, aux termes de l'article 2 de l'ordonnance n°58-1136 du 28 novembre 1958 portant loi organique concernant les nominations aux emplois civils et militaires de l'Etat : d'une part, des membres du Conseil d'Etat et de la Cour des comptes, des magistrats de l'ordre judiciaire, des professeurs de l'enseignement supérieur, des officiers des armées de terre, de mer et de l'air, d'autre part, à leur entrée dans leurs corps respectifs, des membres des corps dont le recrutement est normalement assuré par l'école nationale d'administration, des membres du corps préfectoral et des ingénieurs des corps techniques dont le recrutement est en partie assuré conformément au tableau de classement de sortie de l'école polytechnique.

ANNEXE 1

LOIS AYANT MODIFIÉ LE STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
Loi n° 87-529 du 13 juillet 1987
Loi n° 90-55 du 15 janvier 1990
Loi n° 91-715 du 26 juillet 1991
Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992
Loi n° 93-1420 du 31 décembre 1993
Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996
Loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000
Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001
Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001
Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001
Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
Loi n° 2002-276 du 27 février 2002
Loi n° 2004-805 du 9 août 2004
Loi n° 2005-102 du 11 février 2005
Ordonnance n° 2005-432 du 6 mai 2005
Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005
Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005
Loi n° 2007-148 du 2 février 2007
Loi n° 2007-224 du 21 février 2007
Loi n° 2007-1824 du 25 décembre 2007

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat

Loi n° 2001-1246 du 26 décembre 2001
Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987
Loi n° 87-529 du 13 juillet 1987
Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987
Loi n° 89-19 du 13 janvier 1989
Loi n° 91-715 du 26 juillet 1991
Loi n° 92-125 du 6 février 1992

Loi n° 94-628 du 25 juillet 1994
Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994
Loi n° 94-1040 du 2 décembre 1994
Loi n° 95-116 du 4 février 1995
Loi n° 96-452 du 28 mai 1996
Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996
Loi n° 99-477 du 9 juin 1999
Loi n° 99-894 du 22 octobre 1999
Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999
Loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000
Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001
Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001
Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001
Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003
Loi n° 2003-775 du 21 août 2003
Loi n° 2004-811 du 13 août 2004
Loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004
Loi n° 2005-102 du 11 février 2005
Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005
Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005
Loi n° 2006-449 du 18 avril 2006
Loi n° 2006-728 du 23 juin 2006
Loi n° 2007-148 du 2 février 2007
Loi n° 2007-294 du 5 mars 2007
Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007
Loi n° 2007-1824 du 25 décembre 2007

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Loi n° 85-30 du 9 janvier 1985
Loi n° 85-1221 du 23 novembre 1985
Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985
Loi n° 85-97 du 25 janvier 1985
Loi n° 85-595 du 11 juin 1985
Loi n° 85-1098 du 11 octobre 1985
Loi n° 85-1221 du 22 novembre 1985
Loi n° 86-29 du 9 janvier 1986
Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
Loi n° 86-972 du 19 août 1986

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987
Loi n° 87-529 du 13 juillet 1987
Loi n° 88-13 du 5 janvier 1988
Loi n° 89-19 du 13 janvier 1989
Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990
Loi n° 91-1406 du 31 décembre 1991
Loi n° 92-108 du 3 février 1992
Loi n° 92-125 du 6 février 1992
Loi n° 92-518 du 15 juin 1992
Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993
Loi n° 94-628 du 25 juillet 1994
Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994
Loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994
Loi n° 95-116 du 4 février 1995
Loi n° 96-604 du 5 juillet 1996
Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996
Loi n° 98-546 du 2 juillet 1998
Loi n° 99-477 du 9 juin 1999
Loi n° 99-586 du 12 juillet 1999
Loi n° 99-894 du 22 octobre 1999
Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999
Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000
Loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000
Loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000
Loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000
Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001
Ordonnance n° 2001-350 du 19 avril 2001
Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001
Loi n° 2001-602 du 9 juillet 2001
Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001
Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001
Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
Loi n° 2002-276 du 27 février 2002
Loi n° 2003-710 du 1 août 2003
Loi n° 2003-775 du 21 août 2003
Loi n° 2004-811 du 13 août 2004
Loi n° 2004-809 du 13 août 2004
Loi n° 2005-102 du 11 février 2005
Loi n° 2005-157 du 23 février 2005
Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005
Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005

Loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005
Loi n° 2006-437 du 14 avril 2006
Loi n° 2006-449 du 18 avril 2006
Ordonnance 2007-137 du 1^{er} février 2007
Loi n° 2007-148 du 2 février 2007
Loi n° 2007-209 du 19 février 2007
Loi n° 2007-294 du 5 mars 2007
Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007
Loi n° 2007-1824 du 25 décembre 2007

ANNEXE 2

LISTE DES AUDITIONS DU RAPPORTEUR

- **Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique**
- **Associations d'élus :**
 - * Association des maires de France
 - * Association des régions de France
 - * Contribution écrite de l'Assemblée des départements de France
- **Organisations syndicales**
 - * FSU
 - * Solidaires
 - * UGFF CGT
 - * CFDT
 - * CGC
 - * CFTC
 - * FA-FPT
 - * UNSA Fonctionnaires
 - * FO
- **Prisme (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi)**
- **Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale**
- **Personnalité qualifiée :**
 - * M. Didier Jean-Pierre, professeur à l'université Jean Moulin Lyon III

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires</p> <p><i>Art. 13 bis.</i> — Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles par voie de détachement dans les conditions prévues par leurs statuts particuliers, sous réserve, lorsque l'exercice des fonctions correspondantes est subordonné à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, de la détention de ce titre ou de ce diplôme.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER}</p> <p style="text-align: center;">DÉVELOPPEMENT DES MOBILITÉS</p> <p style="text-align: center;">Article 1^{er}</p> <p>I. — L'article 13 <i>bis</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. 13-1.</i> — Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils régis par le présent titre par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers.</p> <p>« Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement et de la nature des missions.</p> <p>« Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.</p> <p>« Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.</p> <p>« <i>Art. 13-2.</i> — Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER}</p> <p style="text-align: center;">DÉVELOPPEMENT DES MOBILITÉS</p> <p style="text-align: center;">Article 1^{er}</p> <p>I. — (<i>Sans modification</i>).</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

militaires régis par le statut général des militaires par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration, dans les conditions prévues à l'article 13-1, précisées par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. 13-3.* — Les dispositions des articles 13-1 et 13-2 ne s'appliquent pas aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel. »

II. — *Pour les détachements en cours à la date de publication de la présente loi, la durée de cinq ans de détachement mentionnée au dernier alinéa de l'article 13-1 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction issue du I du présent article est calculée à compter de cette date.*

Article 2

Art. 14. — L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière.

A cet effet, l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques s'effectue par voie de détachement suivi ou non d'intégration. Les statuts particuliers peuvent également prévoir cet accès par voie de concours interne et, le cas échéant, de tour extérieur.

En outre, la mobilité des fonctionnaires entre les trois fonctions publiques peut s'exercer par la voie de la

I. — Au deuxième alinéa de l'article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « par voie de détachement suivi ou non d'intégration » sont remplacés par les mots : « par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration ou par la voie de l'intégration directe ».

II. — **Supprimé.**

.... — *(nouveau) Le gouvernement déposera sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport dressant le bilan de l'application des dispositions du chapitre premier de la loi n° ... du ... relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, dans les trois ans de sa publication.*

Article 2

I. — *(Sans modification).*

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
mise à disposition.	II. — La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifiée :	II. — <i>(Sans modification).</i>
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat	1° Après l'article 47, il est inséré un article 47-1 ainsi rédigé :	
<i>Art. 48.</i> — Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas, les conditions, la durée du détachement, les modalités d'intégration dans le corps de détachement et de réintégration dans le corps d'origine. Il fixe les cas où la réintégration peut être prononcée en surnombre.	« <i>Art. 47-1.</i> — Sous réserve de l'article 13-3 du titre I du statut général, le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement et de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.	
<i>Art. 62.</i> — Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, compte tenu de leur situation particulière, bénéficier, en	« L'alinéa précédent n'est pas applicable pour l'accès aux corps entrant dans le champ d'application de l'article 24. » ;	
	2° A l'article 48, après les mots : « les conditions, » sont insérés les mots : « les modalités, » ;	
	3° A l'article 62, après les mots :	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>priorité, du détachement défini à l'article 45 du présent titre et, le cas échéant, de la mise à disposition définie à l'article 41 de ce même titre.</p>	<p>—</p> <p>« du détachement défini à l'article 45 » sont ajoutés les mots : « , de l'intégration directe définie à l'article 47-1 ».</p>	
<p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale</p>	<p>III. — La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifiée :</p>	<p>III. — <i>(Alinéa sans modification).</i></p>
<p><i>Art. 41.</i> — Lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance.</p>		
<p>L'autorité territoriale peut pourvoir cet emploi en nommant l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, de promotion interne et d'avancement de grade. Elle peut également pourvoir cet emploi en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44.</p>	<p>1° Au deuxième alinéa de l'article 41, après les mots : « de détachement » sont insérés les mots : « , d'intégration directe » ;</p>	<p>1° <i>(Sans modification).</i></p>
<p>Lorsque aucun candidat n'a été nommé dans un délai de quatre mois à compter de la publicité de la création ou de la vacance, l'emploi ne peut être pourvu que par la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44.</p>		
<p><i>Art. 54.</i> — En cas de mutation, sont examinées en priorité les demandes concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.</p>		
<p>L'autorité territoriale fait bénéficier en priorité, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, du détachement défini à l'article 64 de la présente loi et, le cas échéant, de la mise à disposition définie à l'article 61, les fonctionnaires séparés</p>	<p>2° Au deuxième alinéa de l'article 54, après les mots : « du détachement défini à l'article 64 » sont insérés les mots : « , de l'intégration directe définie à l'article 68-1 » ;</p>	<p>2° Au second alinéa... ...68-1 » ;</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>de leur conjoint pour des raisons professionnelles les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.</p>	<p>3° Après l'article 68, il est inséré un article 68-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. 68-1.</i> — Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un cadre d'emplois de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement et de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement. » ;</p>	<p>3° (<i>Sans modification</i>).</p>
<p><i>Art. 69.</i> — Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section. Il détermine notamment les cas, les conditions, la durée du détachement ainsi que les modalités d'intégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement et de réintégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine.</p>	<p>4° A l'article 69, après les mots : « les conditions, » sont insérés les mots « les modalités et ».</p>	<p>4° <i>Dans la seconde phrase de l'article 69,...</i> ...et ».</p>
<p><i>Art. 97.</i> — I. — Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique paritaire. Le président du centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du comité technique paritaire, du procès-verbal de la séance du comité technique paritaire concernant la suppression de l'emploi. Si le fonctionnaire concerné relève d'un cadre d'emplois mentionné à l'article 45 ou du grade d'ingénieur en chef du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, ce document est communiqué au délégué régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi</p>		

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève d'un cadre d'emplois mentionné à l'article 45 ou du grade d'ingénieur en chef du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande. La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.</p>	<p>5° A la sixième phrase du I de l'article 97, après les mots : « la possibilité de détachement » sont insérés les mots : « ou d'intégration directe ».</p>	<p>5° (<i>Sans modification</i>).</p>
<p>Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière</p>	<p>IV. — La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi modifiée :</p>	<p>IV. — (<i>Alinéa sans modification</i>).</p>
<p><i>Art. 38.</i> — Dans la mesure compatible avec les nécessités du service, l'autorité investie du pouvoir de nomination fait bénéficier par priorité du changement d'établissement, du détachement ou, le cas échéant, de la mise à disposi-</p>	<p>1° A l'article 38, après les mots : « du détachement » sont insérés les mots : « , de l'intégration directe définie</p>	<p>1° (<i>Sans modification</i>).</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>tion, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.</p>	<p>à l'article 58-1 » ;</p> <p>2° Après l'article 58, il est inséré un article 58-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. 58-1.</i> — Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement et de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement. » ;</p>	<p>2° (<i>Sans modification</i>).</p>
<p><i>Art. 59.</i> — Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section. Il détermine notamment les cas, les conditions, la durée du détachement ainsi que les modalités d'intégration dans le corps ou emploi de détachement et de réintégration dans le corps ou emploi d'origine.</p>	<p>3° A la <i>deuxième</i> phrase de l'article 59, après les mots : « les conditions, » sont ajoutés les mots : « les modalités et ».</p>	<p>3° A la <i>seconde</i> phrase... ...et ».</p>
<p>Article 3</p>	<p>Article 3</p> <p>Au chapitre 2 du titre III du livre I^{er} de la partie 4 du code de la défense, il est ajouté une section 4 ainsi rédigée :</p> <p>« <i>Section 4</i></p> <p>« <i>Dispositions relatives à l'accès des fonctionnaires aux corps militaires</i></p> <p>« <i>Art. L. 4132-13.</i> — Tous les corps militaires sont accessibles, par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration, aux fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, nonobstant</p>	<p>Article 3</p> <p>(<i>Sans modification</i>).</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers de ces corps.

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

« Lorsque l'exercice de fonctions du corps d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

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

« Les modalités d'application du présent article sont précisées par un décret en Conseil d'Etat. »

Article 4

Après l'article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 14-1 ainsi rédigé :

« Art. 14-1. — *Le fonctionnaire qui dispose de l'accord d'une administration ou service ou de tout organisme public ou privé pour y exercer des fonctions bénéficie de plein droit, sur sa demande, à l'issue d'un délai maximal de préavis de trois mois et sous réserve des nécessités de service, d'un détachement, d'une mise en disponibilité ou d'un placement en position hors cadres.*

Article 4

(Alinéa sans modification).

« Art. 14-1. — *Hormis les cas, prévus par décrets en Conseil d'Etat, où le détachement, la mise en disponibilité et le placement en position hors cadres sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques. Elle peut exiger de lui qu'il accomplisse un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire*

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

vaut acceptation de cette demande.

(Alinéa sans modification).

(Alinéa sans modification).

**Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
précitée**

Art. 45. — Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire ou d'office ; dans ce dernier cas, la commission administrative paritaire est obligatoirement consultée.

Le détachement est de courte ou de longue durée.

Il est révocable.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 122-3-5, L. 122-3-8 et L. 122-9 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

Le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.</p>	Article 5	Article 5
<p>Par dérogation à l'alinéa précédent, le fonctionnaire détaché dans l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, remis à disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, est réintégré, le cas échéant en surnombre, dans son corps d'origine.</p>	<p>I. — Les deux derniers alinéas de l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont remplacés par les alinéas suivants :</p>	I. — <i>(Sans modification).</i>
<p>A l'expiration de son détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine.</p>	<p>« A l'expiration de son détachement, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, réintégré dans son corps d'origine.</p>	
<p>Toutefois, il peut être intégré dans le corps de détachement dans les conditions prévues par le statut particulier de ce corps.</p>	<p>« Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.</p>	
	<p>« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation.</p>	
	<p>« Lorsque le fonctionnaire est intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est tenu compte dans les mêmes conditions du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps d'origine.</p>	
	<p>« Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent. »</p>	
	<p>II. — La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :</p>	II. — <i>(Alinéa sans modification).</i>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée</p>	<p>1° Le premier alinéa de l'article 66 est remplacé par les alinéas suivants :</p>	<p>1° (<i>Alinéa sans modification</i>).</p>
<p><i>Art. 66.</i> — Les fonctionnaires peuvent, sur leur demande ou avec leur accord, être intégrés dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement dans les conditions prévues par le statut particulier de ce cadre d'emplois, emploi ou corps.</p>	<p>« Le fonctionnaire peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois de détachement. Il est tenu compte lors de son intégration du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.</p>	<p>« Le fonctionnaire <i>détaché</i> peut,emplois <i>ou corps</i> de détachement. Il...</p>
<p>Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 122-3-5, L. 122-3-8 et L. 122-9 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière.</p>	<p>« Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent. » ;</p>	<p>...favorables.</p>
<p><i>Art. 67.</i> — A l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.</p>	<p>2° L'article 67 est ainsi modifié :</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>).</p>
<p>A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Lorsqu'il refuse cet emploi, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.</p>	<p>a) Au deuxième alinéa les mots : « , sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, » sont insérés après les mots : « le fonctionnaire est » ;</p>	<p>2° (<i>Alinéa sans modification</i>).</p>
	<p>b) Après la première phrase de ce même alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables. Toutefois ces dispositions ne sont pas applicables au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation. » ;</p>	<p>a) (<i>Sans modification</i>).</p>
		<p>b) (<i>Sans modification</i>).</p>
		<p>b bis) (<i>nouveau</i>) <i>Au début de la deuxième phrase de ce même alinéa, les mots : « Lorsqu'il refuse » sont remplacés par les mots : « Lorsque le fonctionnaire détaché refuse » ;</i></p>

Texte en vigueur

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues à l'article 97. Si au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire de catégorie A est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale et le fonctionnaire de catégorie B ou C par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui l'employait antérieurement à son détachement. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

Le fonctionnaire détaché qui est remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine avant l'expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin. Lorsque l'intéressé était détaché auprès d'une personne physique ou auprès d'une administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, il est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Lorsque cet emploi n'est pas vacant, le fonctionnaire est réintégré dans les conditions fixées par le troisième alinéa du présent article. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans son emploi d'origine.

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée

Art. 55. — A l'expiration de son détachement, et nonobstant les dispositions des articles 36 et 38, le fonctionnaire est réaffecté dans l'emploi qu'il occupait avant son détachement ou dans un autre emploi, relevant du même établissement, que son grade lui donne vo-

Texte du projet de loi

c) La deuxième phrase du troisième alinéa est remplacée par la phrase suivante : « Si au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge dans les conditions prévues à l'article 97, soit par le Centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A mentionnés à l'article 45 et les ingénieurs territoriaux en chef, soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement, pour les autres fonctionnaires. »

III. — La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 55 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots : « le fonctionnaire est » sont insérés les mots : « , sauf intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, *obligatoirement* » ;

Propositions de la commission

c) (*Sans modification*).

III. — (*Alinéa sans modification*).

1° (*Alinéa sans modification*).

a) Au...

...détachement, » ;

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>cation à occuper.</p> <p>Lorsque le fonctionnaire refuse cet emploi, il est placé d'office en position de disponibilité. Il ne peut alors être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est budgétairement ouverte dans son établissement d'origine.</p> <p><i>Art. 57.</i> — Les fonctionnaires peuvent, sur leur demande ou avec leur accord, être intégrés dans le corps ou emploi de détachement dans les conditions prévues par le statut particulier de ce corps ou emploi.</p>	<p>b) Après le premier alinéa, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Il est tenu compte, lors de sa réaffectation, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables. Toutefois ces dispositions ne sont pas applicables au fonctionnaire dont le détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation. » ;</p> <p>2° L'article 57 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Il est tenu compte lors de leur intégration du grade et de l'échelon qu'ils ont atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils leur soient plus favorables.</p> <p>« Le renouvellement du détachement est prononcé selon les modalités de classement mentionnées à l'alinéa précédent. »</p>	<p>b) (<i>Sans modification</i>).</p> <p>2° (<i>Sans modification</i>).</p>
<p>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée</p> <p><i>Art. 42.</i> — I. — La mise à disposition est possible auprès :</p> <p>1° Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;</p>	<p>Article 6</p> <p>La loi n° 84-16 du 11 janvier précitée est ainsi modifiée :</p> <p>1° Le II de l'article 42 est complété par un 3° ainsi rédigé :</p>	<p>Article 6</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>).</p> <p>1° Le II de l'article 42 est complété par un <i>alinéa</i> ainsi rédigé :</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>2° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;</p>		
<p>3° Des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;</p>		
<p>4° Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;</p>		
<p>5° Des organisations internationales intergouvernementales.</p>		
<p>Elle peut également être prononcée auprès d'un Etat étranger. Elle n'est cependant possible, dans ce cas, que si le fonctionnaire conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.</p>		
<p>II. — La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle :</p>		
<p>1° Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;</p>		
<p>2° Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.</p>		
<p>Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée</p>	<p>« 3° Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. <i>Toutefois cette dérogation ne peut durer plus d'un an et ne peut porter que sur la moitié au plus de la dépense de personnel afférente.</i> » ;</p>	<p>« Lorsque... ...hospitalière, l'Etat peut accorder à cette collectivité territoriale ou à cet établissement une subvention dont la durée ne peut excéder un an et dont le montant ne peut représenter plus de la moitié de la dépense de personnel afférente.</p>
<p>Art. 2. — Cf. annexe.</p>		

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée</p> <p><i>Art. 36.</i> — Pour l'application du quatrième alinéa de l'article 12 du titre Ier du statut général, en cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un emploi de son corps d'origine au besoin en surnombre provisoire.</p> <p style="text-align: center;">Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée</p> <p><i>Art. 12.</i> — Cf. annexe.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>2° Après l'article 64 est inséré un article 64-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. 64-1.</i> — Lorsque, en cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, un fonctionnaire de l'Etat est conduit, à l'initiative de l'administration, à exercer ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, et qu'il est constaté une différence, selon des modalités définies par décret, entre le plafond indemnitaire applicable à l'emploi d'origine et celui correspondant à l'emploi d'accueil, le fonctionnaire bénéficie à titre personnel du plafond le plus élevé.</p> <p>« L'administration d'accueil lui verse, le cas échéant, une indemnité d'accompagnement à la mobilité dont le montant correspond à la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond indemnitaire applicable à l'emploi d'accueil. »</p> <p style="text-align: center;">Article 7</p> <p>La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :</p> <p>1° A l'article 36, après les mots : « Pour l'application du quatrième alinéa de l'article 12 du titre I^{er} du statut général » sont insérés les mots : « et sans préjudice de la mise en œuvre de la situation de réorientation professionnelle prévue à la sous-section III de la présente section, » ;</p> <p>2° Après l'article 44, il est ajouté une troisième sous-section ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">« <i>Sous-section III</i></p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>2° (<i>Sans modification</i>)</p> <p style="text-align: center;">Article 7</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>).</p> <p>1° (<i>Sans modification</i>).</p> <p>2° (<i>Alinéa sans modification</i>).</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>).</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

**Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
précitée**

Art. 60. — Cf. annexe.

« Réorientation professionnelle

« Art. 44-1. — En cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, le fonctionnaire peut être placé en situation de réorientation professionnelle dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé.

« Art. 44-2. — L'administration établit, après consultation du fonctionnaire placé en réorientation professionnelle, un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de faciliter son affectation dans un emploi correspondant à son grade, situé dans son service ou dans une autre administration, ou de lui permettre d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent. Le projet peut également avoir pour objet de l'aider à accéder à un emploi dans le secteur privé ou à créer ou reprendre une entreprise.

« Pendant la réorientation, le fonctionnaire est tenu de suivre les actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle destinées à favoriser sa réorientation et pour lesquelles il est prioritaire. Il bénéficie également d'une priorité pour la période de professionnalisation.

« L'administration lui garantit un suivi individualisé et régulier ainsi qu'un appui dans ses démarches de réorientation. Elle fait diligence pour l'affecter, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 60, dans les emplois créés ou vacants correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle.

« Le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration. Les missions qui lui sont alors confiées doivent s'insérer dans le projet personnalisé.

« Art. 44-3. — La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire accède à un nouvel em-

(Alinéa sans modification).

(Alinéa sans modification).

(Alinéa sans modification).

(Alinéa sans modification).

(Alinéa sans modification).

(Alinéa sans modification).

(Alinéa sans modification).

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p><i>Art. 51.</i> — La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.</p>	<p>ploi.</p> <p>« Elle peut également prendre fin, à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois emplois publics correspondant à son grade <i>et au</i> projet personnalisé d'évolution professionnelle. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.</p> <p>« <i>Art. 44-4.</i> — Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en œuvre de la présente sous-section. » ;</p> <p>3° L'article 44 <i>bis</i> devient l'article 44-5 ;</p>	<p>« Elle...</p> <p>...grade, à son projet personnalisé d'évolution professionnelle <i>et tenant compte de sa situation de famille</i>. Dans...</p> <p>...retraite.</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>).</p> <p>3° (<i>sans modification</i>).</p>
<p>La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 34 ci-dessus. Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.</p>	<p>4° A la <i>deuxième</i> phrase du <i>deuxième</i> alinéa de l'article 51, après les mots : « congés prévus au 2°, 3° et 4° de l'article 34 ci-dessus » sont <i>ajoutés</i> les mots : « ou dans les cas prévus à l'article 44-3. »</p>	<p>4° A la <i>première</i> phrase du <i>second</i> alinéa de l'article 51, après les mots : « congés prévus au 2°, 3° et 4° de l'article 34 ci-dessus », sont <i>insérés</i> les mots : « ou dans les cas prévus <i>au second alinéa</i> de l'article 44-3 ».</p>
<p>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée</p>	<p>Article 8</p>	<p>Article 8</p>
<p>Chapitre IX <i>bis</i></p>	<p><i>I.</i> — La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>
<p><i>Dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat nommés dans des emplois permanents à temps non complet dans certaines zones rurales</i></p>	<p>1° L'intitulé du chapitre IX <i>bis</i> est remplacé par l'intitulé suivant : « Dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat nommés dans des emplois permanents à temps non complet » ;</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>
	<p>2° Les deux premiers alinéas de l'article 72-1 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p><i>Art. 72-1.</i> — Lorsque les besoins du service le justifient, notamment pour assurer la présence de services publics, les fonctionnaires de l'Etat peuvent, avec leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés dès lors que l'un d'entre eux relève d'un service situé en zone de revitalisation rurale.</p>	<p>« Lorsque les besoins du service le justifient, les fonctionnaires de l'Etat peuvent, avec leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.</p>	<p><i>I. — A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires de l'Etat peuvent, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés...</i></p>
<p>Le cumul de tels emplois doit assurer au fonctionnaire concerné le bénéfice d'une rémunération équivalente à celle d'un fonctionnaire à temps complet, dans la limite d'une durée totale de service égale à celle afférente à un emploi à temps complet.</p>	<p>« Le fonctionnaire doit exercer un service au moins égal au mi-temps dans l'emploi correspondant au grade du corps dont il relève. Le cumul de tels emplois doit assurer au fonctionnaire concerné le bénéfice d'un service équivalent à un temps complet et d'une rémunération correspondante. »</p>	<p>...territoriales, des établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales, ainsi que des établissements mentionnés...</p>
<p>Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'Etat, rendues nécessaires par la nature de ces emplois.</p>		<p>...hospitalière.</p>
<p>Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés, et précise les règles applicables aux fonctionnaires concernés en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité de l'emploi ou des emplois occupés.</p>		<p>Le fonctionnaire nommé dans des emplois permanents à temps non complet doit...</p>
<p>Le traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.</p>		<p>...doit lui assurer le bénéfice...</p>
<p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.</p>		<p>...correspondante.</p>
		<p><i>Le traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.</i></p>
		<p><i>Le fonctionnaire nommé dans des emplois permanents à temps non complet est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.</i></p>
		<p><i>Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'Etat, rendues nécessaires par la nature de ces emplois. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois occupés.</i></p>
		<p><i>II. — A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires territoriaux peuvent,</i></p>

Texte en vigueur

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
précitée

Art. 2. — Cf. annexe.

Texte du projet de loi

Propositions
de la commission

lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics cumulés avec des emplois relevant des administrations de l'Etat, des établissements publics de l'Etat ainsi que des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le fonctionnaire est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.

Son traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.

Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'Etat, rendues nécessaires par la nature des emplois permanents à temps non complet occupés. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois.

III. — A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les fonctionnaires hospitaliers peuvent, lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière cumulés avec des emplois relevant des collectivités territoriales, de l'Etat et de leurs établissements publics.

Le fonctionnaire est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée</p> <p><i>Chapitre IX bis et Art. 72-1. — Cf. supra.</i></p> <p>Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique</p> <p><i>Art. 25. — I. — Après le chapitre IX de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un chapitre IX bis ainsi rédigé :</i></p> <p>« Chapitre IX bis. — <i>Cf. annexe.</i></p> <p>II. — Les dispositions du présent article prennent effet à compter de l'entrée en vigueur du décret en Conseil d'Etat mentionné au I, pour une durée de trois ans. Avant la fin de cette période, un rapport dressant le bilan de leur application est établi par le ministre chargé de la fonction publique.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>II. — Le II de l'article 25 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique est <i>abrogé</i>.</p> <p>III. — <i>La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :</i></p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p><i>Son traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.</i></p> <p><i>Il demeure soumis au statut général sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'Etat, rendues nécessaires par la nature des emplois permanents à temps non complet occupés. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés et précise les règles applicables en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité d'un ou de plusieurs emplois.</i></p> <p>IV. — <i>Six mois avant le terme de l'expérimentation prévue aux I, II et III, le gouvernement transmet au Parlement, aux fins d'évaluation, un rapport assorti le cas échéant des observations des collectivités territoriales qui y ont participé.</i></p> <p>V. — <i>(nouveau) Le chapitre IX bis et l'article 72-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont abrogés.</i></p> <p>VI. — <i>(nouveau) Le II de l'article 25 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique est supprimé.</i></p> <p>III. — Supprimé.</p>

Texte en vigueur

—

Art. 104. — Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations prévues par décret en Conseil d'Etat rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

Le même décret détermine :

1° Les catégories de collectivités, notamment en fonction de leur population et les caractéristiques des établissements publics pouvant recruter des agents à temps non complet qui ne remplissent pas les conditions pour être intégrés dans un cadre d'emplois conformément à la règle définie par l'article 108, en précisant le cas échéant le nombre d'agents permanents à temps non complet susceptibles d'être recrutés et en arrêtant la liste des emplois concernés ;

2° Les conditions dans lesquelles le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies par lui.

**Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
précitée**

Art. 2. — Cf. annexe.

Texte du projet de loi

—

1° *Au premier alinéa de l'article 104, les mots : « de la fonction publique territoriale » sont insérés après les mots : « emplois permanents à temps non complet » ;*

2° *L'article 104 est complété par un 3° ainsi rédigé :*

« 3° Les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés au sein des trois fonctions publiques, et précise les règles applicables aux fonctionnaires concernés en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité de l'emploi ou des emplois occupés. » ;

3° *Après l'article 104, il est inséré un article 104-1 ainsi rédigé :*

« Art. 104-1. — Lorsque les besoins le justifient, les fonctionnaires territoriaux peuvent, avec leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet relevant des administrations de l'Etat, de ses établissements publics et des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dis-

**Propositions
de la commission**

—

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

—

Art. 9. — Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général, les emplois permanents mentionnés au premier alinéa de l'article 2 peuvent être occupés par des agents contractuels lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.

Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels.

Les agents ainsi recrutés peuvent être engagés par des contrats d'une durée indéterminée ou déterminée. Les contrats à durée déterminée mentionnés ci-dessus sont d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par décision expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période de reconduction mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

—

positions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière cumulés avec un emploi permanent relevant de la présente loi. »

IV. — La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° Au deuxième alinéa de l'article 9, les mots : « Sans préjudice des dispositions de l'article 98-1, » sont insérés avant les mots : « les emplois à temps non complet » ;

2° Après le chapitre IX, il est inséré un chapitre IX bis ainsi rédigé :

« CHAPITRE IX BIS

*« DISPOSITIONS APPLICABLES
AUX FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS
NOMMÉS DANS DES EMPLOIS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET*

« Art. 98-1. — Lorsque les besoins du service le justifient, les fonc-

IV. — Supprimé.

Texte en vigueur

Art. 2. — Cf. annexe.

**Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
précitée**

Art. 3. — Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général :

1° Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'arti-

Texte du projet de loi

tionnaires hospitaliers peuvent, avec leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi, des administrations de l'Etat, et des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

« Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations, prévues par décret en Conseil d'Etat, rendues nécessaires par la nature de ces emplois. Le même décret détermine les conditions dans lesquelles ces emplois peuvent être cumulés, et précise les règles applicables aux fonctionnaires concernés en cas de modification de la durée hebdomadaire d'activité de l'emploi ou des emplois occupés.

« Le traitement ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. »

CHAPITRE II

**RECRUTEMENT
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Article 9

I. — L'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un neuvième alinéa ainsi rédigé :

**Propositions
de la commission**

CHAPITRE II

**RECRUTEMENT
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Article 9

I. — *(Alinéa sans modification).*

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>cle 25 du présent titre ;</p> <p>2° Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat après avis du conseil supérieur de la fonction publique ;</p> <p>3° Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'Etat dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ; la liste de ces institutions et des catégories d'emplois concernées est fixée par décret en Conseil d'Etat ;</p> <p>4° Les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;</p> <p>5° Les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, de l'article L. 426-1 du code de l'aviation civile et du code des pensions de retraite des marins ;</p> <p>6° Les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement.</p> <p>Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 du titre Ier du statut général, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.</p>	<p>—</p> <p>« Toutefois, des agents non titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service</p>	<p>—</p> <p>« Toutefois,...</p> <p>...maternité, d'un congé parental ou d'un congé de pré-</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>Art. 53. — Cf. annexe.</p>	<p>civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 53, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le présent titre. »</p>	<p>sence parentale, ou de l'accomplissement...</p>
<p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée</p>	<p>II. — <i>Au premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « sous les drapeaux » sont insérés les mots : « , de sa participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 55 ».</i></p>	<p>II. — <i>Le premier... ...précitée est modifié comme suit :</i></p>
<p><i>Art. 3. — Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi. [...]</i></p>	<p><i>1° Les mots : « remplacement momentané de titulaires » sont remplacés par les mots : « remplacement momentané de fonctionnaires » ;</i></p>	<p><i>1° Les mots : « remplacement momentané de titulaires » sont remplacés par les mots : « remplacement momentané de fonctionnaires » ;</i></p>
<p><i>Art. 55. — Cf. annexe.</i></p>	<p><i>2° Les mots : « ou d'un congé parental » sont remplacés par les mots : « , d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale » ;</i></p>	<p><i>2° Les mots : « ou d'un congé parental » sont remplacés par les mots : « , d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale » ;</i></p>
	<p><i>3° Après les mots : « l'accomplissement du service », sont insérés les mots : « civil ou » ;</i></p>	<p><i>3° Après les mots : « l'accomplissement du service », sont insérés les mots : « civil ou » ;</i></p>
	<p><i>4° Après les mots : « sous les drapeaux » sont insérés les mots : « , de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 55 ».</i></p>	<p><i>4° Après les mots : « sous les drapeaux » sont insérés les mots : « , de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 55 ».</i></p>
	<p>Article 10</p>	<p>Article 10</p>
	<p><i>I. — Après l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 3-1 ainsi rédigé :</i></p>	<p>Supprimé.</p>
	<p><i>« Art.3-1. — Les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat peuvent avoir recours aux services des entreprises mentionnées à</i></p>	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p align="center">—</p> <p>Code du travail</p>	<p><i>l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre V du livre II de ce code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre.</i></p>	<p align="center">—</p>
<p><i>Art. L. 1251-1. — Cf. infra.</i></p>	<p><i>II. — Après l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précité, il est inséré un article 3-2 ainsi rédigé :</i></p>	
<p><i>Art. L. 1251-2 à L. 1251-58. — Cf. annexe.</i></p>	<p><i>« Art. 3-2. — Sous réserve des dispositions de l'article 25 relatives aux missions assurées par les centres de gestion, les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent, lorsque le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en capacité d'assurer la mission de remplacement, avoir recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre V du livre II de ce code sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la section 6 de ce chapitre. »</i></p>	
<p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée</p>	<p><i>III. — Après l'article 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-2 ainsi rédigé :</i></p>	
<p><i>Art. 2 et 25. — Cf. annexe.</i></p>	<p><i>« Art. 9-2. — Les établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent avoir recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre V du livre II de ce code sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la section 6 de ce chapitre.</i></p>	
<p>Code du travail</p>	<p><i>IV. — À l'article L. 1251-1 du code du travail, il est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :</i></p>	
<p><i>Art. L. 1251-1. — Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.</i></p>		
<p>Chaque mission donne lieu à la conclusion :</p>		
<p>1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entre-</p>		

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>prise utilisatrice " ;</p> <p>2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.</p>	<p><i>« Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, les dispositions du présent chapitre s'appliquent sous réserve des dispositions prévues à la section 6. »</i></p> <p><i>V. — Après la section 5 du chapitre 1^{er} du titre V du livre II du code du travail, il est ajouté une section 6 ainsi rédigée :</i></p> <p><i>« Section 6</i></p> <p><i>« Dispositions applicables aux employeurs publics</i></p> <p><i>« Art. L. 1251-60. — Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des tâches non durables, dénommées missions, dans les seuls cas suivants :</i></p> <p><i>« 1° Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;</i></p> <p><i>« 2° Vacance temporaire d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;</i></p> <p><i>« 3° Accroissement temporaire d'activité ;</i></p>	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée</p>	<p>« 4° <i>Besoin occasionnel ou saisonnier.</i></p> <p>« <i>Le contrat conclu sur le fondement du 2° ne peut excéder 12 mois, tous renouvellements compris.</i></p> <p>« <i>Art. L. 1251-61. — Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public. Ils bénéficient de la protection de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.</i></p>	
<p><i>Art. 11. — Cf. annexe.</i></p>	<p>« <i>Il ne peut leur être confié de fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal.</i></p>	
<p>Code pénal</p>	<p>« <i>Art. L. 1251-62. — Si l'utilisateur continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée déterminée de trois ans. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.</i></p> <p>« <i>Art. L. 1251-63. — Les litiges relatifs à une mission d'intérim opposant le salarié et la personne publique utilisatrice gérant un service public administratif sont portés devant la juridiction administrative. »</i></p>	
<p><i>Art. 432-12 et 432-13. — Cf. annexe.</i></p>	<p>Article 11</p>	<p>Article 11</p>
	<p>Après l'article 14-1 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 14-2 ainsi rédigé :</p>	<p><i>(Alinéa sans modification).</i></p>
	<p>« <i>Art. 14-2. — Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un</i></p>	<p>« <i>Art. 14-2. — Lorsque...</i></p> <p><i>...est transférée à une...</i></p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée</p> <p><i>Art. 19.</i> — Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une des modalités ci-après ou suivant l'une et l'autre de ces modalités :</p> <p>1° Des concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.</p> <p>Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes re-</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.</p> <p>« Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraies, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.</p> <p>« Les services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.</p> <p>« En cas de refus des agents d'accepter les modifications de leur contrat proposées à la suite du transfert, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par les textes qui leurs sont applicables. »</p> <p style="text-align: center;">Article 12</p> <p>I. — Après le cinquième alinéa de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>...titulaires.</p> <p><i>(Alinéa sans modification).</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification).</i></p> <p>« En cas...</p> <p>...transfert <i>d'activité</i>, la personne...</p> <p>...applicables. »</p> <p style="text-align: center;">Article 12</p> <p><i>(Sans modification).</i></p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>quis ;</p> <p>2° Des concours réservés aux fonctionnaires de l'Etat, et, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents de l'Etat, militaires et magistrats et aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics, en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national, ainsi qu'aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats à ces concours devront avoir accompli une certaine durée de services publics et, le cas échéant, reçu une certaine formation.</p> <p>Pour l'application de cette disposition, les services accomplis au sein des organisations internationales intergouvernementales sont assimilés à des services publics ;</p> <p>3° En outre, pour l'accès à certains corps et dans les conditions fixées par leur statut particulier, des concours réservés aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association, peuvent être organisés. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les inté-</p>	<p>« Ces concours sont également ouverts aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux corps considérés. »</p>	

Texte en vigueur

ressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Les statuts particuliers fixent la nature et la durée des activités requises, ainsi que la proportion des places offertes à ces concours par rapport au nombre total des places offertes pour l'accès par concours aux corps concernés.

Les concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° et les concours et examens professionnels définis aux articles 26 et 58 peuvent être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats ; cette sélection peut être complétée d'épreuves.

Dans le cas d'un concours ou d'un examen professionnel organisé sur épreuves, l'une d'entre elles peut consister en la présentation par les candidats des acquis de leur expérience professionnelle en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou l'examen professionnel. Ces acquis peuvent également être présentés en complément des titres ou des titres et travaux dans le cas des sélections qui en font usage.

Les concours peuvent être organisés au niveau national ou déconcentré. La compétence des ministres en matière d'organisation des concours peut être déléguée, par arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique, après consultation des comités techniques paritaires, au représentant de l'Etat dans la région, le département, le territoire ou la collectivité d'outre-mer, pour les personnels placés sous son autorité.

**Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
précitée**

Art. 2. — Cf. annexe.

**Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
précitée**

Art. 36. — Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une des modalités ci-

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

II. — Après le cinquième alinéa de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, est inséré un

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>après ou suivant l'une et l'autre de ces modalités :</p>	<p>alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>1° Des concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études.</p>		
<p>Ces concours peuvent être, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, organisés soit sur épreuves, soit sur titres pour l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps lorsque les emplois en cause nécessitent une expérience ou une formation préalable. Les concours sur titres comportent, en sus de l'examen des titres et des diplômes, une ou plusieurs épreuves.</p>		
<p>Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis ;</p>		
<p>2° Des concours sur épreuves réservés aux fonctionnaires territoriaux et, dans des conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents des collectivités territoriales et aux fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics ainsi qu'aux militaires et aux magistrats, en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national ainsi qu'aux candidats en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats à ces concours devront avoir accompli une certaine durée de services publics et, le cas échéant, reçu une certaine formation. Pour l'application de cette disposition, les services accomplis au sein des organisations internationales intergouvernementales sont assimilés à des services publics ;</p>	<p>« Ces concours sont également ouverts aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un</p>	

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

3° Un troisième concours, pour l'accès à certains cadres d'emplois, dans les conditions fixées par leur statut particulier, ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Les statuts particuliers fixent la nature et la durée des activités requises et la proportion des places offertes à ces concours par rapport au nombre total de places offertes pour l'accès par concours aux cadres d'emplois concernés. Ces concours sont organisés sur épreuves.

La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Les statuts particuliers fixent la nature et la durée des activités requises et la proportion des places offertes à ce concours par rapport au nombre total des places offertes pour l'accès par concours aux cadres d'emplois concernés.

Les matières, les programmes et les modalités de déroulement des concours mentionnés aux 1°, 2° et 3°

établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois considérés. »

Texte en vigueur

—

sont fixés à l'échelon national par la voie réglementaire. Ces concours tiennent compte des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès. Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats.

**Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
précitée**

Art. 2. — Cf. annexe.

**Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
précitée**

Art. 29. — Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une des modalités ci-après ou suivant l'une et l'autre de ces modalités :

1° Des concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou ayant accompli certaines études ;

Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis.

2° Des concours réservés aux fonctionnaires soumis au présent titre et, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents des établissements mentionnés à l'article 2, aux fonctionnaires et agents de l'Etat militaires et magistrats et aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national, ainsi qu'aux candidats en fonctions dans une organisation internationale intergouvernement-

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

—

III. — Après le quatrième alinéa de l'article 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

Texte en vigueur

—

tale. Les candidats à ces concours devront avoir accompli une certaine durée de services publics et, le cas échéant, reçu une certaine formation. Pour l'application de cette disposition, les services accomplis au sein des organisations internationales intergouvernementales sont assimilés à des services publics.

3° En outre, pour l'accès à certains corps et dans les conditions fixées par leur statut particulier, des concours réservés aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association, peuvent être organisés. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Les statuts particuliers fixant la nature et la durée des activités requises, ainsi que la proportion des places offertes à ces concours par rapport au nombre total des places offertes pour l'accès par concours aux corps concernés.

Les concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° et les concours et examens professionnels définis aux articles 35 et 69 peuvent être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le

Texte du projet de loi

—

« Ces concours sont également ouverts aux candidats qui justifient d'une durée de services accomplis dans une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès aux corps considérés. »

**Propositions
de la commission**

Texte en vigueur

jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats ; cette sélection peut être complétée d'épreuves.

Dans le cas d'un concours ou d'un examen professionnel organisé sur épreuves, l'une d'entre elles peut consister en la présentation par les candidats des acquis de leur expérience professionnelle en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou l'examen professionnel. Ces acquis peuvent également être présentés en complément des titres ou des titres et travaux dans le cadre des sélections qui en font usage.

**Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
précitée**

Art. 2. — Cf. annexe.

Art. 6. — La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

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 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.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre

Texte du projet de loi

**Propositions
de la commission**

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
d'emplois ou emploi.	Article 13	Article 13
<p>Des conditions d'âge peuvent être maintenues par décret pour le recrutement par voie de concours dans des corps, cadres d'emplois ou emplois, lorsque l'accès à ceux-ci est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans.</p>	<p>Le cinquième alinéa de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée est supprimé.</p>	<p>(Sans modification).</p>
<p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p>		
<p>1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;</p>		
<p>2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;</p>		
<p>3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.</p>		
<p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.</p>		
<p>Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.</p>		
	<p>CHAPITRE III DIVERSES DISPOSITIONS DE SIMPLIFICATION</p>	
	Article 14	Article 14
	<p>Après l'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 18-1 ainsi rédigé :</p>	<p>(Sans modification).</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée</p> <p><i>Art. 18.</i> — Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.</p> <p>Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.</p> <p>Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« <i>Art. 18-1.</i> — Les administrations peuvent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, tenir le dossier individuel de leurs agents et permettre l'accès de ces derniers à leur dossier, sur un support électronique offrant des garanties équivalentes à celles qui sont prévues à l'article 18. »</p>	
<p style="text-align: center;">Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée</p> <p><i>Art. 49.</i> — La position hors cadre est celle dans laquelle un fonctionnaire remplissant les conditions pour être détaché auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, ou détaché auprès d'organismes internationaux peut être placé, sur sa demande, pour servir dans cette administration ou entreprise ou dans cet organisme.</p> <p>Dans cette position, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.</p> <p>Le fonctionnaire en position hors cadres est soumis au régime statutaire et de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions et la durée de la mise hors cadres ainsi que les modalités de réintégration dans le corps d'origine.</p>	<p style="text-align: center;">Article 15</p> <p style="text-align: center;">Article 15</p> <p>Au premier alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, les mots : « pour être » sont insérés après les mots : « régime général de retraite, ou ».</p>	<p style="text-align: center;">Article 15</p> <p><i>I. — (Alinéa sans modification).</i></p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p><i>II. — Dans la première phrase du premier alinéa de l'article 70 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et dans le premier alinéa de l'article 60 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, après les mots : « un fonctionnaire » sont insérés les mots : « remplissant les conditions pour être ».</i></p>
<p><i>Art. 70. — Cf. annexe.</i></p>	<p>Article 16</p>	<p>Article 16</p>
<p>Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée</p>	<p>L'article 8 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p><i>(Sans modification).</i></p>
<p><i>Art. 8. — Des décrets en Conseil d'Etat portant statuts particuliers précisent, pour les corps de fonctionnaires, les modalités d'application des dispositions de la présente loi. Ces décrets sont délibérés en conseil des ministres lorsqu'ils concernent des corps comportant des emplois auxquels il est pourvu en conseil des ministres ainsi que les corps mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de l'ordonnance n° 58-1136 du 28 novembre 1958 relatif aux nominations aux emplois civils et militaires de l'Etat.</i></p>	<p><i>« Art. 8. — Des décrets en Conseil d'Etat portant statuts particuliers précisent, pour les corps de fonctionnaires, les modalités d'application des dispositions de la présente loi.</i></p>	
	<p><i>« Par dérogation à l'alinéa précédent, les dispositions des statuts particuliers, qui reprennent des dispositions statutaires communes à plusieurs corps de fonctionnaires, sont prises par décret. »</i></p>	

ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF

Code pénal	118
<i>Art. 432-12 et 432-13</i>	
Code du travail	120
<i>Art. L. 1251-2 à Art. 1251-58</i>	
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires	141
<i>Art. 2, 11, 12</i>	
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État	142
<i>Art. 24, 53, 60</i>	
Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale	144
<i>Art. 2, 25, 45, 55, 90</i>	
Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière	148
<i>Art. 2</i>	
Ordonnance n° 59-1136 du 28 novembre 1958 relative aux nominations aux emplois civils et militaires de l'État	149
<i>Art. 2</i>	

Code pénal

Article 432-12

Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende.

Toutefois, dans les communes comptant 3.500 habitants au plus, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent chacun traiter avec la commune dont ils sont élus pour le transfert de biens mobiliers ou immobiliers ou la fourniture de services dans la limite d'un montant annuel fixé à 16000 euros.

En outre, dans ces communes, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent acquérir une parcelle d'un lotissement communal pour y édifier leur habitation personnelle ou conclure des baux d'habitation avec la commune pour leur propre logement. Ces actes doivent être autorisés, après estimation des biens concernés par le service des domaines, par une délibération motivée du conseil municipal.

Dans les mêmes communes, les mêmes élus peuvent acquérir un bien appartenant à la commune pour la création ou le développement de leur activité professionnelle. Le prix ne peut être inférieur à l'évaluation du service des domaines. L'acte doit être autorisé, quelle que soit la valeur des biens concernés, par une délibération motivée du conseil municipal.

Pour l'application des trois alinéas qui précèdent, la commune est représentée dans les conditions prévues par l'article L. 2122-26 du code général des collectivités territoriales et le maire, l'adjoint ou le conseiller municipal intéressé doit s'abstenir de participer à la délibération du conseil municipal relative à la conclusion ou à l'approbation du contrat. En outre, par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 2121-18 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal ne peut décider de se réunir à huis clos.

Article 432-13

Est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 Euros d'amende le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que fonctionnaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.

Est punie des mêmes peines toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa.

Pour l'application des deux premiers alinéas, est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.

Ces dispositions sont applicables aux agents des établissements publics, des entreprises publiques, des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'Etat ou les collectivités publiques détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital et des exploitants publics prévus par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

L'infraction n'est pas constituée par la seule participation au capital de sociétés cotées en bourse ou lorsque les capitaux sont reçus par dévolution successorale.

Code du travail
(entrée en vigueur au 1er mai 2008)

Article L. 1251-2

Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-3

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif autorisées par l'article L. 8241-2.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-4

Par dérogation au principe d'exclusivité prévu à l'article L. 1251-2, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer :

- 1° Des activités de placement privé prévues à l'article L. 5323-1 ;
- 2° L'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-5

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-6

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-7

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-8

Lorsque la mission porte sur l'exercice d'une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire vérifie que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-9

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de faire appel à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-10

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire :

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;

2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1. L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ;

3° Pour remplacer un médecin du travail.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-11

Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6.

Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-12

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-13

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Nota: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-14

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;

2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;

3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-15

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-16

Le contrat de mission est établi par écrit.

Il comporte notamment :

1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43 ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 ;

4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;

6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;

7° La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-17

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-18

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition, telle que définie au 6° de l'article L. 1251-43.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-19

Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission :

- 1° Les périodes de congé légal de maternité et d'adoption ;
- 2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, de suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 3° Les périodes pendant lesquelles un salarié est rappelé sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-20

Le salarié temporaire mis à la disposition d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics mentionnée à l'article L. 5424-6 a droit à une indemnité en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice, employés sur le même chantier, en bénéficient.

Cette indemnité, calculée selon les modalités prévues aux articles L. 5424-6 à L. 5424-19, est versée par l'entreprise de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-21

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- 1° A la durée du travail ;
- 2° Au travail de nuit ;
- 3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- 4° A la santé et la sécurité au travail ;
- 5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-22

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire

du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-23

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-24

Les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés.

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Paragraphe 6

Information sur les postes à pourvoir

Article L. 1251-25

L'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire

du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Paragraphe 1 Rupture anticipée du contrat

Article L. 1251-26

L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat de mission ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport.

A défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-27

La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-28

La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Paragraphe 2

Echéance du terme du contrat

Article L. 1251-29

La suspension du contrat de mission du salarié ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-30

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-31

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-32

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-33

L'indemnité de fin de mission n'est pas due :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 ;

3° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité prévu à l'article L. 5134-82 ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-34

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12 relatives à la durée maximale du contrat de mission, lorsqu'un salarié temporaire est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat de mission cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'entreprise de travail temporaire lui propose, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1251-26, un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables après l'expiration du contrat précédent, pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration du ou des nouveaux contrats soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale des contrats.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Paragraphe 3 Renouvellement du contrat

Article L. 1251-35

Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1251-12.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Sous-section 3 Succession de contrats

Article L. 1251-36

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un

contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-37

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;

5° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité prévu à l'article L. 5134-82 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Sous-section 4
Embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission

Article L. 1251-38

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Sous-section 5
Requalification du contrat

Article L. 1251-39

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-40

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-41

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Si le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'entreprise utilisatrice, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Sous-section 1 Contrat de mise à disposition.

Article L. 1251-42

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-43

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

1° Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;

2° Le terme de la mission ;

3° Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;

4° Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers

pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;

5° La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. Il précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;

6° Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-44

Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Paragraphe 1 Règles de contrôle

Article L. 1251-45

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 1251-49.

Une déclaration préalable est également exigée lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire déplace le siège de son entreprise ou ouvre des succursales, agences ou bureaux annexes.

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités en fait la déclaration à l'autorité administrative.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-46

L'entreprise de travail temporaire fournit le relevé des contrats de mission aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage, notamment pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2.

Ces organismes communiquent les informations à l'autorité administrative pour l'exercice de ses missions de contrôle.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-47

Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir accompli les déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le juge judiciaire peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois. Il est saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci a adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 ou L. 1235-5.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1251-48

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Le contenu et les modalités des déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ainsi que le délai de leur présentation à l'autorité administrative ;

2° La nature des informations que doit comporter le relevé des contrats de mission prévu à l'article L. 1251-46 ainsi que la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Paragraphe 2

Garantie financière et défaillance de l'entreprise de travail temporaire

Article L. 1251-49

L'entrepreneur de travail temporaire justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;

3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;

4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L. 244-8 du code de la sécurité sociale.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-50

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Elle est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise intéressée.

Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-51

L'entreprise de travail temporaire fournit à l'entreprise utilisatrice, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-52

En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés temporaires et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-53

Les conditions d'application du présent paragraphe sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Paragraphe 3

Statut des salariés permanents et temporaires de l'entreprise de travail temporaire

Article L. 1251-54

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1251-55 (différé)

Pour l'application aux salariés temporaires des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-56

Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés temporaires s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de mission.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-57

Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L. 1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

1° A des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;

2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L. 1251-58

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la représentation du personnel figurent au livre III de la deuxième partie.

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises figurent au livre III de la troisième partie.

Nota : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

**Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
portant droits et obligations des fonctionnaires**

Article 2

La présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

Article 11

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires.

Article 12

Le grade est distinct de l'emploi.

Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.

Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle.

En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi dans les conditions prévues par les dispositions statutaires régissant la fonction publique à laquelle il appartient.

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Article 24

Les statuts particuliers de certains corps figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat peuvent, par dérogation aux dispositions du présent chapitre, autoriser, selon des modalités qu'ils édicteront, l'accès direct de fonctionnaires de la catégorie A, ou de fonctionnaires internationaux en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale chargés de fonctions équivalentes à celles qui sont confiées aux fonctionnaires de catégorie A, à la hiérarchie desdits corps.

Article 53

Le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position « accomplissement du service national ».

Il perd alors le droit à son traitement d'activité.

A l'expiration de la période d'accomplissement du service national, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre.

Le fonctionnaire qui accomplit soit une période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à quarante-cinq jours cumulés par l'année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée.

La situation des fonctionnaires rappelés ou maintenus sous les drapeaux est fixée par la loi.

Article 60

L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires.

Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux.

Toutefois, lorsqu'il n'existe pas de tableaux de mutation, seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis des commissions.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts, aux fonctionnaires

handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.

Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente.

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 2

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnes qui, régies par le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant, à l'exception des agents comptables des caisses de crédit municipal.

Elles ne s'appliquent pas aux personnels des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Article 25

Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements.

Ils peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Les dépenses afférentes à l'accomplissement de ces missions sont financées dans les conditions fixées au septième alinéa de l'article 22.

Les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité bénéficiaire afin de définir les modalités de sa prise en charge financière.

Lorsque, dans le cadre des dispositions des alinéas précédents, les besoins des communes de moins de 3.500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de cette catégorie permettent le recrutement d'un agent à temps non complet et pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent procéder à un recrutement pour une durée supérieure et mettre l'agent, avec son accord, pour le temps restant disponible, à la disposition d'un ou plusieurs employeurs privés auprès desquels il peut accomplir toute activité compatible avec son emploi public au regard des règles relatives à la déontologie des agents publics. Cette mise à disposition fait l'objet d'une convention qui prévoit le remboursement par le ou les employeurs privés au centre de gestion du salaire et des charges afférentes au prorata du temps passé à son ou à leur service. La mise à disposition prévue au présent alinéa n'est pas possible auprès d'une entreprise dans laquelle l'agent ou les maires des communes concernées ont des intérêts.

Les centres de gestion peuvent assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, des collectivités et établissements qui le demandent. Ils peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées et de prestations dans les domaines de la santé et de la prévoyance.

Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à ces contrats par délibération, après signature d'une convention avec le centre de gestion de leur ressort.

Par convention, les centres de gestion peuvent assurer la gestion administrative des comptes épargne-temps des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés. Ils peuvent aussi affecter des agents pour remplacer les personnels en congé à ce titre.

Article 45

Lorsque les statuts particuliers des cadres d'emplois le prévoient, les candidats aux concours d'accès des cadres d'emplois de catégorie A déclarés aptes par le jury ainsi que les candidats aux concours de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels déclarés aptes par le jury sont nommés en qualité d'élève par le Centre national de la fonction publique territoriale. Les candidats déclarés aptes mais en congé parental ou de maternité ou n'ayant pas satisfait aux obligations du service national sont nommés à l'issue du congé ou du service national. Les conditions d'emploi, la rémunération et les règles de protection sociale des élèves sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

A l'issue de leur période de formation initiale d'application, fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois, les élèves sont inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 et publiée au Journal officiel. Ceux d'entre eux qui avaient auparavant la qualité de fonctionnaire sont réintégrés dans leur cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine à l'issue de leur formation initiale d'application, au besoin en surnombre.

Ceux d'entre eux qui n'avaient pas auparavant la qualité de fonctionnaire ont droit à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 du code du travail dans les conditions fixées par le décret mentionné au premier alinéa. La charge et la gestion de cette indemnisation sont assurées par le Centre national de la fonction publique territoriale dans les conditions définies à l'article L. 351-12 du code du travail.

Lorsque la titularisation est prononcée, le temps passé en qualité d'élève est validé pour la retraite auprès de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Article 55

Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- 1° Activité à temps complet ou à temps partiel ;
- 2° Détachement ;

- 3° Position hors cadres ;
- 4° Disponibilité ;
- 5° Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle et dans la réserve sanitaire ;
- 6° Congé parental.

Les décisions relatives aux positions sont prises par l'autorité territoriale.

Article 70

La position hors cadres est celle dans laquelle un fonctionnaire détaché soit auprès d'une administration ou d'une entreprise publique dans un emploi ne conduisant pas à pension de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, soit auprès d'organismes internationaux, soit auprès d'organismes d'intérêt communal, départemental ou régional peut être placé sur sa demande, s'il réunit quinze années de services effectifs accomplis en position d'activité ou sous les drapeaux, pour continuer à servir dans la même administration ou entreprise, ou dans le même organisme. Toutefois, le fonctionnaire détaché depuis au moins cinq années auprès d'un organisme international peut, sur sa demande, être placé en position hors cadres.

Dans cette position, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement.

Le fonctionnaire en position hors cadres est soumis au régime statutaire régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.

L'autorité territoriale informe le centre de gestion compétent de la mise hors cadres du fonctionnaire.

A l'expiration de la période de mise hors cadre, ou en cas de remise à la disposition de son administration d'origine au cours de cette période, le fonctionnaire est réaffecté dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires détachés par l'article 67 de la présente loi.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.

Article 90

Le conseil de discipline ne comprend en aucun cas des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui. Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Les grades et emplois de la même catégorie classés par décret dans un même groupe hiérarchique sont équivalents au sens de la présente loi.

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission lorsqu'un ou

plusieurs fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi ne peut ou ne peuvent siéger.

Lorsqu'un conseil de discipline est appelé à donner un avis sur les sanctions applicables aux personnels occupant un des emplois mentionnés à l'article 53 ci-dessus, les représentants du personnel sont tirés au sort sur des listes établies par catégorie dans un cadre interdépartemental ou national et comportant le nom de tous les agents occupant ces emplois.

Le conseil de discipline délibère valablement lorsque le quorum, fixé, pour chacune des représentations du personnel et des collectivités, à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs, est atteint.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents.

Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

L'autorité territoriale et le fonctionnaire poursuivi peuvent faire entendre des témoins.

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Article 2

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnes qui, régies par les dispositions du titre premier du statut général, ont été nommées dans un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de travail est au moins égale au mi-temps, et titularisées dans un grade de la hiérarchie des établissements ci-après énumérés :

1° Etablissements publics de santé et syndicats interhospitaliers mentionnés aux articles L. 711-6 et L. 713-5 du code de la santé publique ;

2° Hospices publics ;

3° Maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris ;

4° Etablissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;

5° Etablissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée ;

6° Centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles ;

7° Centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux médecins, biologistes, pharmaciens et odontologistes mentionnés aux 2° et 3° ainsi qu'à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 714-27 du code de la santé publique.

Article 60

La position hors cadres est celle dans laquelle un fonctionnaire détaché auprès d'une administration ou auprès d'une entreprise publique dans un emploi ne conduisant pas à pension de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales peut être placé, sur sa demande, s'il réunit quinze années de services effectifs civils et militaires ou de service national valables pour la constitution du droit à pension, pour continuer à servir dans la même administration ou la même entreprise.

Toutefois, le fonctionnaire détaché depuis au moins cinq années auprès d'un organisme international peut, sur sa demande, être placé en position hors cadre.

Dans cette position, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement.

Le fonctionnaire en position hors cadres est soumis au régime statutaire régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions et la durée de la position hors cadres ainsi que les modalités de réintégration dans le corps ou emploi d'origine.

**Ordonnance n° 58-1136 du 28 novembre 1958
relative aux nominations aux emplois civils et militaires de l'Etat**

Article 2

Sont nommés par décret du Président de la République :

Les membres du Conseil d'Etat et de la Cour des comptes ;

Les magistrats de l'ordre judiciaire ;

Les professeurs de l'enseignement supérieur, les officiers des armées de terre, de mer et de l'air.

Sont, en outre, nommés par décret du Président de la République, à leur entrée dans leurs corps respectifs, les membres des corps dont le recrutement est normalement assuré par l'école nationale d'administration, les membres du corps préfectoral, les ingénieurs des corps techniques dont le recrutement est en partie assuré conformément au tableau de classement de sortie de l'école polytechnique.