



Le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale Première Partie.

La Fonction Publique Territoriale s'est vu apporter quelques sensibles modifications avec la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la FPT, apportant de nouvelles mesures concernant le recrutement et la promotion des agents.

Une circulaire du ministre délégué aux Collectivités Territoriales du 16 avril 2007 détaille les conditions d'application de cette loi.

1/ les mesures concernant le recrutement.

A/ la situation des contractuels

L'article 53 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 qui régit les conditions d'engagement des agents contractuels de droit public.

L'article 3 alinéa 6 de la loi de 1984 a donc été complété et dispose désormais que :

« Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail. Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, la collectivité peut pourvoir à cet emploi par un agent non titulaire. »

B/ les concours

La loi de 2007 modifie l'article 36 de la loi de 84 afin de renforcer sa cohérence, notamment en faisant apparaître plus clairement les trois voies d'accès par concours.

L'introduction d'une ou plusieurs épreuves pour les concours sur titres est désormais obligatoire.

Dans un souci de parallélisme entre les fonctions publiques, les militaires et les magistrats, ont désormais accès au dispositif de concours internes déjà ouverts aux fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière.

Il convient de retenir aussi et surtout qu'il est prévu désormais que les épreuves des trois concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats selon des modalités qui seront fixées par décret.

C/ Période d'inscription sur liste d'aptitude: les cas de suspension

L'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié pour étendre les cas de suspension de la période d'inscription sur la liste d'aptitude, établie à l'issue des concours d'accès à la FPT Cet article prévoit en effet que la durée d'inscription sur la liste d'aptitude est de 3 ans à condition que le lauréat ait fait connaître son intention d'être maintenu sur la liste pour les 2ème et 3ème années.

Le décompte de cette période triennale peut désormais être suspendu dans tous les cas suivants :

- congés parental,
- congés de maternité
- congés d'adoption
- congés de présence parentale
- congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- congés de longue durée prévus au premier alinéa de l'article 57 (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis)
- l'accomplissement des obligations du service national

D/ la durée des contrats de recrutement des personnes handicapées

L'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la possibilité pour les personnes handicapées d'acquérir la qualité de fonctionnaire par une procédure dérogatoire au principe du concours, le recrutement s'effectuant par un contrat de droit public au terme duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Cet article avait déjà fait l'objet de modifications par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances précisant alors que la durée du contrat est équivalente à la période de stage prévue par le statut particulier des différents cadres d'emplois.

L'article 32 de la loi du 19 février 2007 est venu modifier une fois de plus l'article 38 en précisant que la durée du contrat de la personne handicapée recrutée directement doit correspondre à la durée de la scolarité augmentée de la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé.

Pour la plupart des cadres d'emplois la durée de stage est fixée à 1 an. Or pour les trois cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux des bibliothèques, la durée du stage est seulement de 6 mois dans la mesure où il fait suite à une formation obligatoire avant recrutement de 18 mois.

La nouvelle mesure vise donc à permettre aux personnes handicapées de bénéficier de la même formation que celle dispensée aux lauréats des concours. Ainsi une personne handicapée recrutée en vue d'accéder au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, bénéficiera d'un contrat de deux ans cumulant la durée de formation obligatoire d'intégration dans la FPT de 18 mois et la durée du stage qui est de 6 mois.

E/ La régulation des mutations.

Jusqu' alors les dispositions applicables permettaient à une collectivité souhaitant recruter un fonctionnaire candidat à une mutation, d'imposer sa décision à la collectivité d'origine ainsi que le délai de mise en œuvre de la mutation.

Cette procédure s'appliquait tant aux agents récemment titularisés qu'aux titulaires plus anciens. Or cette procédure, notamment pour les agents fraîchement titularisés donc ayant bénéficié bien souvent d'un investissement en formation, causait un préjudice aux collectivités, notamment aux plus petites d'entre elles, qui outre le coût de la formation qu'elles devaient supporter, rencontrent ensuite des difficultés de recrutement de candidats afin de pourvoir le poste devenu ainsi vacant.

Désormais l'article 36 de la loi du 19 février 2007, complétant ainsi l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux mutations, instaure le versement d'une compensation financière à la charge d'une collectivité qui recruterait un agent titularisé depuis moins de 3 ans, pour lequel une autre collectivité a financièrement supporté la période de formation.

Cette indemnité correspond d'une part à la rémunération supportée par la collectivité d'origine pendant la formation et d'autre part, le cas échéant, au coût des formations suivies par l'agent au cours de ces 3 années et supportées par la collectivité.

NB : à noter que le coût des formations obligatoires prises en charge par le CNFPT sont, en revanche, exclues de l'assiette de l'obligation de remboursement.

Les collectivités évaluent librement le montant du remboursement. A défaut d'accord, la collectivité d'accueil remboursera la totalité des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine tel qu'exposé ci-dessus.

F/ Les emplois fonctionnels de direction

L'article 37 de la loi 19 février 2007 modifie l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales mais modifie également ceux des EPCI.

Les seuils de création des emplois fonctionnels de direction sont abaissés notablement :

- le seuil de création de l'emploi de directeur général des services est abaissé de 3500 hab. à 2000 hab;
- le seuil de création de l'emploi de DGS des EPCI à fiscalité propre est abaissé de 20 000 hab à 10 000 hab;
- le seuil de création de l'emploi de directeur général des services techniques ou du directeur des services techniques est abaissé de 20 000 à 10 000 hab ; le seuil de création de l'emploi homologué pour les EPCI à fiscalité propre est abaissé de 80 000 à 10 000 hab.

2/ les promotions.

A/ le ratio promus/promouvables.

Avec l'article 35 de la loi du 19 février 2007 modifiant l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984, les dispositions des décrets portant statuts particuliers de certains cadres d'emplois de catégories A et B (les cadres d'emplois de catégories C ne prévoient plus de quotas depuis la réforme statutaire entrée en vigueur le 1er janvier 2007) qui prévoient des quotas de pyramidage des cadres d'emplois, sont donc implicitement abrogés.

Une actualisation de ces statuts interviendra ultérieurement afin de formaliser cette abrogation.

L'article 35 vise deux objectifs :

- faciliter les déroulements de carrière en passant d'un système de quotas fixés par les décrets à un dispositif de ratios « promus/promouvables »
- donner aux collectivités locales les moyens juridiques de la gestion de leurs ressources humaines plus adaptée aux réalités démographiques locales en leur laissant le soin de fixer le ratio par délibération de l'organe délibérant après avis du Comité Technique Paritaire compétent.

Les délibérations fixeront librement les ratios d'avancement pour chacun des grades pour lesquels elles disposent de fonctionnaires. Il appartiendra donc à chaque collectivité; dans le cadre du dialogue social, de définir un taux de promotion en fonction de la pyramide des âges des fonctionnaires qu'elle emploie, du nombre des agents promouvables ainsi que de ses priorités en matière de création d'emplois, d'avancement, et de ses disponibilités budgétaires.

Cependant la loi ne prévoit pas de donner un caractère annuel obligatoire aux délibérations fixant ces ratios.

B/ Le prise en compte de la valeur professionnelle et l'acquis d'expérience.

- au titre de la promotion interne :

L'article 33 de la loi du 19 février 2007 vient compléter l'article 39 al. 3 de la loi du 26 janvier 1984 en indiquant que doivent être pris en compte tant la valeur professionnelle que les acquis d'expérience professionnelle des agents ; ces deux critères figureront désormais dans les critères à prendre en compte par la CAP et l'autorité territoriale pour apprécier l'éligibilité des agents à une promotion sauf à commettre une erreur de droit qui pourrait être sanctionnée par le juge administratif.

- au titre de l'avancement de grade

L'article 43 de la loi du 19 février 2007 modifie l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 en le complétant notamment au premier alinéa relatif à l'avancement de grade « au choix » par inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP. Désormais l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle sera également requise comme pour la promotion interne au choix.

Source : Journal des Maires mai 2007.