

## Agents contractuels

Le mois de décembre 2019 a donné lieu à la parution de plusieurs décrets d'application de la loi n° 2019-828 du 7 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cet article fait le point sur trois de ces textes, ayant concerné respectivement l'élargissement du recrutement d'agents contractuels, le recrutement des emplois de direction et l'accompagnement des fonctionnaires de l'État en cas de restructuration d'un service ou d'un établissement public.

### 1. Recrutement des agents contractuels

- L'élargissement des possibilités de recrutement des contractuels pour occuper des emplois permanents de la fonction publique, prévu dans son principe par la loi du 7 août 2019, est organisé par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019. Ce texte fixe, dans les trois versants de la fonction publique, la procédure de recrutement, qui devra respecter le principe d'égal accès aux emplois publics.
- La procédure est adaptée à la nature de l'emploi et, pour la fonction publique territoriale, à la taille de la collectivité. Le décret précise que lorsque le recrutement d'un contractuel est justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service, l'administration doit d'abord établir le constat du caractère infructueux de la recherche d'un fonctionnaire.
- L'autorité de recrutement doit publier l'avis de vacance ou de création de poste sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. Elle vérifie ensuite la recevabilité des candidatures au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation. Elle peut également écarter les candidatures qui, «de manière manifeste» ne correspondent pas au profil recherché.
- Les candidats présélectionnés sont ensuite convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par une ou plusieurs personnes. Ainsi, dans la fonction publique de l'État, pour les contrats à durée indéterminée ou lorsque le niveau de l'emploi le justifie, deux personnes doivent intervenir. Il en va de même, pour la fonction publique territoriale, dans les collectivités de plus de 40 000 habitants.
- L'autorité de recrutement doit fonder son appréciation uniquement sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

## 2. Règles relatives aux emplois de direction de l'État

- Le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 fixe, pour sa part, des règles relatives à l'occupation des emplois de direction de l'État, que ce soit par des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires, par voie de détachement, ou par des contractuels. Il prévoit notamment l'examen des candidatures et l'audition des candidats par une instance collégiale et la nomination pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de six ans. Il fixe surtout la liste des emplois concernés : sous-directeurs et chefs de service des administrations de l'État ; experts de haut niveau et directeurs de projet, emplois de direction de l'administration territoriale ; emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale ; chefs de postes consulaires, etc.

## 3. Accompagnement des fonctionnaires de l'État en cas de restructuration d'un service ou d'un établissement public

- Les décrets n°s 2019-1441, 2019-1442 et 2019-1444 du 23 décembre 2019 ainsi qu'un arrêté du même jour mettent en œuvre les dispositifs d'accompagnement des fonctionnaires de l'État et des agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée en cas de suppressions d'emplois liées à des restructurations d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics. Ces restructurations ainsi que leur durée seront décidées par des arrêtés du ou des ministres concernés par celles-ci et le ministre de la fonction publique, après avis du comité social d'administration.
- L'administration qui procède à une restructuration devra notamment proposer, pour chaque agent concerné, la réalisation d'un bilan de son parcours professionnel et l'élaboration d'un projet professionnel.
- L'agent pourra bénéficier d'un congé de transition professionnelle, en vue d'exercer un nouveau métier, dans le secteur public ou le secteur privé. Durant ce congé, il est en position d'activité et conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, et continue de percevoir 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.
- L'agent bénéficiera également de priorités en matière de formation, de mutation ou de détachement. La mise à disposition dans le secteur privé peut être prononcée pour une durée maximale d'un an, après accord de l'organisme d'accueil.
- Le décret n° 2019-1442 traite de la situation des fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise de la catégorie A au sein des services de l'État et dont l'emploi est affecté par une réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Il permet aux intéressés de conserver, pendant une durée maximale de cinq ans, le bénéfice des dispositions régissant leur ancien emploi de détachement.
- Enfin, le décret n° 2019-1444 et l'arrêté du 23 décembre créent une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. Celle-ci vise à accompagner les personnels civils de l'État concernés, du fait d'une opération de restructuration de services, par un changement de fonctions nécessitant une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi.
- L'arrêté du 23 décembre fixe le montant plafond de cette indemnité qui dépend de la durée de la formation professionnelle permettant à l'agent d'acquérir les compétences nécessaires à son nouvel emploi : elle est par exemple fixée à 2 000 € pour une formation professionnelle d'une durée supérieure ou égale à vingt jours.