

**Les principales incidences de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012  
relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois  
des agents contractuels de la fonction publique, à la lutte contre les discriminations  
et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique**

*Références juridiques :*

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO du 13/03/2012),

Circulaire NOR : MFPP1128291C du 21 novembre 2011 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnel des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

**SOMMAIRE :**

**Chapitre 1 :** Les nouvelles dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

**Chapitre 2 :** Des nouvelles mesures en faveur de la parité et relatives à la lutte contre les discriminations

**Chapitre 3 :** L'évolution des missions des Centres de Gestion

**Chapitre 4 :** Dispositions diverses relatives à la fonction publique territoriale

**CHAPITRE 1 : LES NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS NON  
TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Les dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ont été modifiées, pour certaines, en profondeur. Ainsi, les dispositions permettant de recruter des agents sous contrat de droit public ont été revues. Les contrats réalisés désormais devront s'appuyer sur ces nouvelles dispositions et les respecter. En outre, les droits des personnels contractuels ont été améliorés. Là -encore, il appartient aux employeurs d'en tenir compte dès à présent.

**I - TOILETTAGE DES MODALITES DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES**

Les modalités de recours aux agents sous contrat de droit public étaient auparavant précisées, pour l'essentiel, à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Désormais, afin de permettre une meilleure lisibilité, l'essentielle de ces dispositions sont précisées de l'article 3 à l'article 3-3.

**1.1 CAS DE RECOURS POUR LES EMPLOIS NON PERMANENTS**

Le nouvel article 3 concerne désormais, de façon exclusive, le recours aux agents contractuels pour des besoins non permanents, avec un 1°) et un 2°) prévoyant les modalités suivantes :

1° ) *Le besoin occasionnel* est remplacé par *l'accroissement temporaire d'activité*. La durée maximale est désormais de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs (auparavant, durée de 3 mois renouvelable une fois),

2° ) *Le besoin saisonnier* est remplacé par *l'accroissement saisonnier d'activité*. La durée maximale est ici de 6 mois sur une durée totale de 12 mois consécutifs (la durée n'a pas changé par rapport au dispositif antérieur).

Après l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, est inséré un article 110-1. Cet article prévoit le recrutement d'agents contractuels sur le fondement du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) pour exercer les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus. Ces agents sont engagés par contrat d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée, et pour une durée qui ne peut excéder 6 ans. A l'issue, ces contrats ne peuvent être reconduits que sous la forme de CDI.

La qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation sur un emploi permanent d'une collectivité et ne peut donner lieu à titularisation.

## 1.2 CAS DE RECOURS POUR LES EMPLOIS PERMANENTS

**Nouvel article 3-1** : Cette disposition permet de recruter des personnels sous contrat de droit public pour pourvoir au remplacement d'un fonctionnaire mais aussi, désormais, d'un agent contractuel, occupant un poste permanent, se trouvant dans une des situations suivantes :

- \*· congé de maladie, de grave maladie, de longue maladie ou de longue durée ;
- \*· congé de maternité, paternité ou d'adoption ;
- \*· congé parental, de présence parentale, de solidarité familiale ;
- \*· pendant l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou maintien sous les drapeaux, de la participation à des activités de réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ;
- \*· autorisé à exercer à temps partiel ;
- \*· en congé annuel (nouveau) ;
- \*· ou en raison de tout autre congé octroyé en application des dispositions applicables aux agents non titulaires de la FPT : congé de formation, congé pour accident (nouveau).

Ce type de contrat est conclu pour une durée déterminée, dans la limite de l'indisponibilité de l'agent à remplacer. Attention, désormais, le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer.

**Nouvel article 3-2** : Cette disposition permet de recourir à des agents sous contrat de droit public pour faire face à une vacance temporaire, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, pour faire face aux besoins de continuité du service (ou contrat appelé parfois improprement « dans l'attente du concours »).

Ce contrat peut durer au maximum 1 an et peut être prolongé dans la limite de 2 ans au total maximum si au terme de la première année la procédure de recrutement n'a pu aboutir à l'emploi d'un fonctionnaire. Jusqu'alors, ces contrats n'étaient en principe pas renouvelables.

**Nouvel article 3-3** : Comme auparavant, les emplois permanents peuvent enfin être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- \*· lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes. Dans la pratique, au regard de la jurisprudence administrative, les hypothèses de pouvoir recourir à ce type d'engagement demeurent très rares ;
- \*· pour les emplois de catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'était susceptible d'assurer ces fonctions ;
- \*· pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;
- \*· pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- \*· pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Au préalable, la collectivité doit publier la vacance de poste et faire un appel à candidature, avec recherche active de candidats «fonctionnaires » lors du recrutement initial. Un délai raisonnable doit être respecté entre la publicité et le recrutement.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Lors des renouvellements de contrat, la collectivité doit justifier l'utilité ou la nécessité de devoir ainsi continuer de recourir à un agent contractuel.

A noter, lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de ces articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale (art. 3-4 I. de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi en application de cet article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu sous forme de CDI. Il n'y a également plus de perte du CDI en cas de changements de fonctions tant qu'elles restent dans la même catégorie hiérarchique. En dehors des dispositifs dérogatoires de résorption de l'emploi précaire, l'accès au CDI ne se fait toutefois que pour les agents relevant de cet article 3-3 (et pour les collaborateurs de groupes politiques).

### 1.3 CONDITIONS POUR OBTENIR UN CDI :

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 (cf. cas de recours ci-dessus) avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée (les autres motifs de contrat n'ouvrent pas directement droit à CDI).

Pour atteindre cette durée de 6 ans, sont comptabilisés tous les services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 (motifs saisonniers ou occasionnels, remplacement d'agents indisponibles, vacance temporaire de poste, pour les emplois de catégorie A lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, etc.). Il convient également de prendre en compte les services effectués dans le cadre d'une mise à disposition par le centre de gestion auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'agent concerné par contrat.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

A noter, lorsqu'un agent remplit les 6 années de service avant l'échéance du contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

Ces différentes règles sont applicables aux contrats en cours à la date du 13 mars 2012 et qui ont été conclus sur le fondement des quatrième à sixième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure.

Enfin, la loi prévoit désormais la possibilité d'avoir une portabilité du CDI d'une collectivité à une autre. En effet, lorsqu'une collectivité propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou un autre établissement pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale qui recrute peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée (nouvel article 3-5).

### 1.4 DISPOSITIONS DIVERSES APPLICABLES AUX AGENTS NON TITULAIRES

\***Bilan social** : La loi prévoit que désormais, dans le cadre du bilan social, l'autorité territoriale présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires.

\***Délibération** : L'article 34 de la loi n° 84-53, dans sa version désormais en vigueur, prévoit rappelle que les emplois sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Cette délibération prévoit le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Attention, dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé doivent être précisés.

\***Commissions consultatives paritaires** : La loi du 13 mars 2012 vient instituer des commissions consultatives paritaires pour les agents non titulaires. Placées auprès des collectivités, établissements ou des centres de gestion, elles connaissent des questions individuelles, des décisions de mutation interne à la collectivité ou l'établissement, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3. Un décret d'application est toutefois attendu pour préciser les modalités de fonctionnement et de mise en œuvre de cette nouvelle instance.

\***Limite d'âge** : Suivant en cela la situation des agents titulaires, la limite d'âge des agents contractuels est progressivement portée à soixante-sept ans, selon l'échéancier suivant :

Année de naissance des agents sous contrat	Limite d'âge
Avant le 1er juillet 1951	65 ans
Du 1er juillet 1951 au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
1952	65 ans et 8 mois
1953	66 ans
1954	66 ans et 4 mois
1955	66 ans et 8 mois
A compter de 1956	67 ans

## SYNTHESE DES MODALITES DE RECOURS AUX AGENTS NON TITULAIRES

Motif du contrat	Références juridiques	Durée maximale	CDI possible ?
Accroissement temporaire d'activité	Art. 3 - 1°)	12 mois sur une période de 18 mois	Non
Accroissement saisonnier d'activité	Art. 3 - 2°)	6 mois sur une période de 12 mois	Non
Collaborateur de groupes d'élus	Art. 110-1	3 ans renouvelable	Oui, au bout de 6 ans
Pouvoir au remplacement d'un agent indisponible (titulaire ou contractuel)	Art. 3-1	Avant le départ + durée de l'absence	Non
Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Art. 3-2	1 an renouvelable dans la limite de 2 ans maximum	Non
Absence de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	Art. 3-3	3 ans renouvelable	Oui, au bout de 6 ans
Emplois de catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient (aucun fonctionnaire susceptible d'assurer ces fonctions)	Art. 3-3	3 ans renouvelable	Oui, au bout de 6 ans
Emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 hab. et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil	Art. 3-3	3 ans renouvelable	Oui, au bout de 6 ans
Emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 hab. et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Art. 3-3	3 ans renouvelable	Oui, au bout de 6 ans
Emplois des communes de moins de 2 000 hab. et des groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression 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 (ex. ATSEM)	Art. 3-3	3 ans renouvelable	Oui, au bout de 6 ans

## **CHAPITRE 2 : DES NOUVELLES MESURES EN FAVEUR DE LA PARITE ET RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Diverses dispositions sont instaurées afin de favoriser la parité et réduire les discriminations. Parmi ces mesures, le gouvernement devra désormais présenter, chaque année, devant le Conseil commun, un rapport sur les mesures mises en oeuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (nouvel article 6 bis, loi n° 83-634 du 13/07/1983).

Le bilan social présenté en comité technique devra également contenir un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, articulation vie professionnelle et vie personnelle,...).

Les membres du Conseil commun devront respecter une portion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. Il en sera de même pour les Commissions administratives paritaires (CAP) à l'occasion de leur prochain renouvellement au sein des membres représentants l'administration, mais également pour les jurys à compter du 1er janvier 2015.

Enfin, les nominations dans les emplois de direction des régions, départements, ainsi que des communes et EPCI de plus de 80.000 habitants devront également respecter cette règle minimale de 40% de personnes de chaque sexe. En cas de non respect de cette nouvelle obligation, une contribution égale au nombre d'unités manquantes multiplié par un montant unitaire qui sera ultérieurement fixé par décret devra être versée. Cette mesure sera mise en oeuvre de façon progressive.

## **CHAPITRE 3 : L'EVOLUTION DES MISSIONS DES CENTRES DE GESTION**

Reprenant une partie de la proposition de loi déposée par le Sénateur Hugues PORTELLI en septembre 2010, les centres de gestion se voient confier par cette loi du 12 mars 2012 de nouvelles missions. Ainsi, les centres de gestion doivent désormais assurer, pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés, les nouvelles compétences obligatoires suivantes :

- \*. Le secrétariat des commissions de réforme ;
- \*. Le secrétariat des comités médicaux ;
- \*. Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable (RAP) ;
- \*. Une assistance juridique statutaire ;
- \*. Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- \*. Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Ces nouvelles missions obligatoires constituent un socle commun, insécable, auquel les collectivités et établissements non affiliés peuvent également, par délibération de leur organe délibérant, adhérer. Comme le précise désormais la loi elle-même, ces missions constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines.

Si des collectivités ou établissements non affiliés adhèrent au socle commun de compétences présenté ci-dessus, elles pourront être représentées au sein des conseils d'administration des centres de gestion.

A noter que si les collectivités et établissements non affiliés ne souhaitent pas adhérer au centre de gestion pour la mise en oeuvre de ce nouveau socle commun de compétences, il leur appartiendra de les exercer elles-mêmes, à leur propre niveau.

Pour la mise en place et le fonctionnement de ces nouvelles missions, comme pour les missions jusqu'alors exercées (qu'elles soient obligatoires ou facultatives), la loi est venue renforcer le principe d'une coopération entre les centres de gestion. Selon les cas, cette coopération pourrait se faire à l'échelon supra départemental, régional, supra régional ou national.

Ainsi, figurent désormais parmi les missions gérées obligatoirement en commun à un niveau au moins régional, outre l'organisation des concours et examens professionnels, la publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A ou encore la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi, le fonctionnement des conseils de discipline de recours.

Des décrets d'application sont toutefois susceptibles d'intervenir pour en préciser les modalités de mise en oeuvre.

## **CHAPITRE 4 : AUTRES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

### **1° ) Publicité des vacances de poste :**

Le nouvel article 41 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 est désormais rédigé de la façon suivante : Lorsqu'un emploi permanent 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, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Désormais, les postes ayant vocation à être pourvus uniquement par voie d'avancement de grade ne donnent donc pas lieu à publicité. Il y a lieu de considérer que cette mesure n'est mise en œuvre que pour les nominations intervenant à compter du 13 mars 2012. Pour les nominations avec prise d'effet avant le 13 mars 2012, la publicité doit se faire comme c'était le cas jusqu'alors.

### **2° ) Congé parental :**

Désormais, l'agent en congé parental conserve la totalité de ses droits à avancement d'échelon lors de la première année (réduction de moitié par la suite). Le fonctionnaire en congé parental conserve la qualité d'électeur lors des élections des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

### **3° ) Détachement / Intégration directe :**

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 ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Selon les précédentes dispositions, le détachement ou l'intégration directe s'effectuait entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

Dans la pratique, il ne peut être tenu compte des missions occupées par l'agent mais bien de celles dévolues à son cadre d'emplois.

En outre, nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés.

Enfin, des modifications sont apportées quant aux modalités de détachement des militaires ainsi que pour les fonctionnaires territoriaux qui souhaiteraient être détachés en qualité de militaire.

### **4° ) Mise à disposition**

Le fonctionnaire mis à disposition reste soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert. En revanche, pour les agents mis à disposition sur un contrat de droit privé, la loi n° 84-53 vient désormais exclure explicitement du champ de la mise à disposition les articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail (licenciement, suspension du contrat de travail). De même, ne s'applique pas aux agents mis à disposition « toute disposition législative ou réglementaire ou de toute clause conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

### **5° ) Droit syndical :**

Les dispositions relatives au temps syndical (décharges d'activité de service, autorisations spéciales d'absence) sont toilettées. Les autorisations spéciales d'absence des collectivités rattachées au comité technique du centre de gestion (moins de 50 agents) sont calculées et prise en charge par le CDG. Il en est de même pour les décharges d'activité de service pour l'ensemble des collectivités affiliées.

Un décret viendra préciser les modalités d'application du nouvel article 100-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 et en particulier les modalités de calcul de ce temps syndical.

## **6° ) Code de la fonction publique :**

Par cette loi du 12 mars 2012, le Gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique attendu depuis plusieurs années. Les dispositions qui seront codifiées sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous réserve des modifications rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes, l'harmonisation de l'état du droit et l'adaptation au droit de l'Union européenne ainsi qu'aux accords internationaux ratifiés. Des modifications seront également apportées aux dispositions actuelles en vue :

- \*· De remédier aux éventuelles erreurs ;
- \*· D'abroger les dispositions obsolètes, inadaptées ou devenues sans objet ;
- \*· D'adapter les renvois faits respectivement à l'arrêté, au décret ou au décret en Conseil d'État à la nature des mesures d'application nécessaires ;
- \*· D'étendre, dans le respect des règles de partage des compétences prévues par la loi organique, l'application des dispositions codifiées, selon le cas, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna, avec les adaptations nécessaires, et de procéder si nécessaire à l'adaptation des dispositions déjà applicables à ces collectivités.

L'ordonnance devra être prise dans un délai de neuf mois à compter du 12 mars 2012. Un projet de loi de ratification sera quant à lui déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.

## **7° ) Accidents de service / maladies professionnelles ou imputables au service :**

Prenant en compte la jurisprudence administrative, l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit désormais explicitement la prise en charge des honoraires et frais médicaux y compris après la date de mise à la retraite.

## **8° ) Emplois fonctionnels :**

Les dispositions relatives aux emplois fonctionnels, en particulier de directeur général adjoint, sont modifiées. Un décret interviendra prochainement afin de déterminer les collectivités territoriales ou établissements publics susceptibles de créer, en fonction de leur importance démographique, de tels emplois.

## **9° ) Emplois spécifiques :**

La loi du 12 mars 2012 vient créer une nouvelles catégories d'emploi dont les contours précis seront indiqués par des décrets en Conseil d'État (conditions de nomination, d'avancement, nombre maximal d'emplois de cette nature que chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique.). Il s'agit d'emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet dont le régime rappelle celui des emplois fonctionnels qui existe déjà .

La décision de l'organe délibérant qui viendra créer un tel emploi devra en préciser la nature et la durée des fonctions. L'emploi sera quant à lui pourvu par la voie du détachement (art. 6-1 de la loi n° 84-53).

## **10° ) Avancement de carrière :**

L'échelon sommital ( c'est à dire le dernier échelon ) des grades pourra prendre la forme d'un échelon spécial dont l'accès pourra être contingenté ou intervenir en référence à un effectif maximal déterminé par chaque statut particulier, en fonction de la strate démographique d'appartenance de la collectivité concernée. Dans cette dernière hypothèse, l'accès à l'échelon spécial s'effectuera par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (comme c'est le cas actuellement pour des avancements de grade). Cette disposition nécessite toutefois une modification par décret des statuts particuliers concernés.

### **11° ) Congé spécial :**

Les fonctionnaires bénéficiant d'un congé spécial avant le 1er janvier 2012 peuvent continuer à bénéficier de ce congé, le cas échéant, au-delà de la durée maximale de cinq ans prévue initialement, et jusqu'à ce que les intéressés atteignent l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite. Dans les cas où le congé spécial est arrivé à expiration entre le 1er juillet 2011 et le 13 mars 2012, il est prorogé jusqu'à la date à laquelle le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

### **12° ) Retraite : minimum garanti :**

La mise en œuvre de la disposition prévoyant que ne peuvent bénéficier du minimum garanti que les agents qui, à la date de liquidation de leur pension, ont fait valoir l'ensemble de leurs droits à pension est repoussée au 1er juillet 2013 . Cette mesure devait être mise en œuvre dès le 1er juillet 2012. Le calcul du minimum garanti sous conditions de ressources (c'est-à-dire la prise en compte de l'ensemble des montants des pensions personnelles de retraite) est également repoussé à la même date.

### **13° ) Télétravail :**

Les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Un décret en Conseil d'État interviendra pour fixer, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application de cette nouvelle disposition, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation de ce télétravail.