CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - www.cdg35.fr - E-mail : contact @cdg35.fr

Loi

NOTE D'INFORMATION DU 19.08.2009
N° 2009-19
SERVICE DOCUMENTATION-CONSEIL

LA LOI DU 3 AOÛT 2009 RELATIVE À LA MOBILITÉ ET AUX PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Références :

- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (J.O du 6 août 2009)

Adoptée définitivement par le Parlement le 23 juillet 2009, la loi du 3 août 2009 a plusieurs objectifs. Elle vise tout d'abord à faciliter les mobilités au sein de la fonction publique en assouplissant les conditions de détachement et en créant l'intégration directe. Le droit à la mobilité est affirmé, accompagné de dispositions financières particulières pour les agents de l'Etat accueillis à la suite de la restructuration de leur administration.

La loi, par ailleurs, aligne les cas de recours aux agents non titulaires dans les trois fonctions publiques et introduit l'autorisation, encadrée, de recours aux entreprises d'intérim.

Enfin, un certain nombre de mesures plus isolées méritent également l'attention des employeurs : assouplissement des règles de cumuls d'emplois pour les agents à temps non complet, instauration de délais de réponse face à des demandes de mobilité, renforcement des obligations des agents pris en charge, participation des employeurs aux contrats de protection sociale complémentaire...

PLAN DE LA NOTE D'INFORMATION

A – DISPOSITIONS RELATIVES AU DETACHEMENT ET A L'INTEGRATION DIRECTE

1 – les nouvelles règles de détachement
2 – la réintégration ou l'intégration après détachement
3 – l'intégration directe
4 – l'accès des fonctionnaires civils aux corps militaires

B – DISPOSITIONS RELATIVES A L'INSTRUCTION DES DEMANDES DE MOBILITE OU DE DISPONIBILITE

1 – la motivation du refus
2 – le respect de délais

C- DISPOSITIONS RELATIVES AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOIS DANS LA FPT

1 – les obligations de l'employeur
2 - le renforcement des obligations des agents pris en charge

D - LES CUMULS D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES

E – DISPOSITIONS RELATIVES AUX NON TITULAIRES

1 – le recrutement de remplaçants en cas d'absence du fonctionnaire
2 – le recours aux entreprises de travail temporaire

F – DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRANSFERTS DE PERSONNEL

1 – les conditions de reprise du personnel non titulaire de droit public
2 – les modifications des dispositions du code du travail liées au transfert d'activités

G – AUTRES DISPOSITIONS

1 – la mise à disposition
2 – les modalités financières de l'accueil de fonctionnaires d'Etat suite à une restructuration de leur administration
3 – la notation et l'entretien professionnel
4 – la prise en compte des services effectués dans une administration européenne pour les concours internes
5 – le dossier électronique du fonctionnaire
6 – les cumuls d'emplois avec une activité privée
7 – la création de statuts d'emplois
8 – la monétisation de jours placés sur un compte épargne-temps
9 – les dispositions relatives à la santé et à la prévoyance
10 – le détachement du personnel de La Poste
11 – le statut des auxiliaires de vie scolaire

A - DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉTACHEMENT ET À L'INTÉGRATION DIRECTE

1 - Les nouvelles règles de détachement

- *Les conditions*

La loi permet l'ouverture de tous les corps et cadres d'emplois aux fonctionnaires civils par la voie du détachement **ou** de l'intégration directe.

Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la **même catégorie** (A, B ou C) et de **niveau comparable**, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

- *Les limites*

Lorsque l'exercice des fonctions est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à sa possession.
Le détachement ou l'intégration directe n'est pas ouvert aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel.

- *L'intégration après détachement*

A l'issue de 5 ans de détachement, le fonctionnaire qui est admis à poursuivre son détachement se voit proposer une intégration dans le corps ou cadre d'emplois.

- *L'accès aux militaires*

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux militaires par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, dans les conditions à préciser par décret.

➔ **Décret à paraître**

(article 1er de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, modifiant l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

2 - L'intégration ou la réintégration après détachement

- *des fonctionnaires territoriaux*

Le fonctionnaire territorial peut, sur sa demande ou avec son accord, être **intégré** dans le cadre d'emplois ou corps de détachement. Il est alors tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans son emploi d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire territorial 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 son employeur d'origine.

En l'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre. Au terme de ce délai, il est pris en charge par le CDG ou le CNFPT en fonction de son grade d'origine.

Lors de sa réintégration, il est tenu compte 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. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le détachement est intervenu pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité qui n'a pas abouti à une titularisation.

- *des fonctionnaires d'Etat et hospitaliers*

Les mêmes dispositions s'appliquent, à savoir la possibilité de prendre en compte les avancements prononcés auprès de l'un ou l'autre des employeurs.

(article 5 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009)

3 - L'intégration directe

- *un nouveau mode de recrutement*

La nomination sur un emploi peut s'effectuer désormais par la voie de l'intégration directe. Ce mode de recrutement s'ajoute aux autres voies d'accès aux emplois territoriaux : mutation, détachement, promotion interne, avancement de grade ou inscription sur liste d'aptitude après réussite à un concours.

(modification de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

La nomination par intégration directe bénéficie en priorité, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, aux fonctionnaires séparés de leur conjoint (marié ou pacsé) pour des raisons professionnelles et les fonctionnaires handicapés.

(modification de l'article 54 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

- *les conditions de l'intégration directe (sans détachement préalable)*

L'intégration directe des fonctionnaires s'opère **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 ou 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.

***(article 2 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, insère l'article 68-1 à la loi n° 84-53* du 26 janvier 1984)**

4 - L'accès des fonctionnaires civils aux corps militaires

L'accès des fonctionnaires des trois fonctions publiques aux corps militaires est prévue par la voie du détachement, suivi le cas échéant d'une intégration.

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

Lorsque l'exercice des fonctions est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à sa détention.

Le détachement ou l'intégration directe n'est pas ouvert aux corps qui comportent des attributions d'ordre juridictionnel.

A l'issue de 5 ans de détachement, le fonctionnaire qui est admis à poursuivre son détachement se voit proposer une intégration dans ce corps.

***(article 3 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009, modifie le code de la Défense*)**

➔ **Décret à paraître**

B - DISPOSITIONS RELATIVES A L'INSTRUCTION DES DEMANDES DE MOBILITE OU DE DISPONIBILITE

1 - La motivation du refus

Une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires, tendant, avec l'accord de l'employeur d'accueil, à être placé en détachement, en disponibilité, hors-cadres ou intégration directe dans une autre administration, qu'**en raison des nécessités de service** ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie.
Ce refus ne peut pas intervenir en cas de détachement ou de disponibilité de droit.

2 - Le respect de délais

L'employeur peut exiger le respect d'un délai maximal de préavis de trois mois. Le silence gardé par l'employeur pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire **vaut acceptation de la demande.**
Ces dispositions s'appliquent aussi en cas de mutation ou de changement d'établissement.

➔ **A NOTER :** Certains statuts particuliers peuvent prévoir un préavis maximum de 6 mois et imposer une durée minimale de services effectifs. Dans le cas d'une mutation, la durée du préavis peut alors excéder 3 mois selon les statuts particuliers.

(article 4 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, insère l'article 14 bis dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983 et modifie l'article 51 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

C - DISPOSITIONS RELATIVES AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les conséquences de la suppression d'un emploi permanent sont réglées par l'article 97 et suivants de la loi du 26/01/1984. Cet article connaît des modifications :

1 - Les obligations de l'employeur

Les possibilités de reclassement du fonctionnaire sont recherchées par l'employeur dès lors que l'emploi est **susceptible d'être supprimé.**

L'avis préalable du comité technique paritaire à la suppression d'un emploi est rendu sur la base d'un rapport présenté par l'employeur.

L'employeur peut proposer dorénavant un emploi dans tous les grades de son cadre d'emplois, ou, avec l'accord du fonctionnaire, **dans un autre cadre d'emplois.**

Si le fonctionnaire n'a pu être « reclassé » au sein de son administration, il est alors maintenu en surnombre dans sa collectivité pendant un an. Pendant cette durée, sont également examinées les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent. Tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans sa collectivité lui est proposé en priorité ; est également étudiée la possibilité de détachement **ou d'intégration directe** sur un emploi équivalent de son cadre d'emplois ou, avec son accord, d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité.

2 - Le renforcement des obligations des agents pris en charge

A l'issue du maintien en surnombre, pendant la période de prise en charge par le CDG ou le CNFPT, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement.

De même, il est dans l'obligation de faire état tous les six mois au CDG ou CNFPT, de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

Le CNFPT ou le CDG peut mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, ces obligations. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

(articles 2, 8 à 13 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, modifient l'article 97 de la loi n°84-53 du 26/01/1984)

D - LES CUMULS D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES

Le cumul d'emplois permanents à temps non complet auprès des trois fonctions publiques est rendu possible à titre expérimental pendant une durée de cinq ans à compter du 6 août 2009.

Ainsi, les fonctionnaires territoriaux 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 de la fonction publique territoriale cumulés avec des emplois relevant de la fonction publique d'Etat ou hospitalière.

Le fonctionnaire est affilié et cotise au régime de retraite dont il relève au titre de son emploi principal. Le traitement et les indemnités sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi.

➔ **Décret à paraître**

(article 14 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009)

E - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX NON TITULAIRES

1 - Le recrutement de remplaçants en cas d'absence du fonctionnaire

Les cas de recours à des non titulaires pour assurer le remplacement de fonctionnaires momentanément indisponibles sont élargis : le congé de présence parentale, l'accomplissement du service civil, ou la participation à des activités dans le cadre de la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou réserve sanitaire, sont aussi des motifs de recours à des « remplaçants ».

2 - Le recours aux entreprises de travail temporaire

Sous réserve des dispositions de l'article 25 de la loi du 26/01/1984 relatives aux missions assurées par les CDG, les collectivités territoriales et les établissements relevant de la FPT peuvent, lorsque le CDG dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement, avoir recours au service d'une entreprise de travail temporaire.
Dans la majorité des départements, les centres de gestion ne disposent que d'une équipe restreinte d'agents itinérants. En Ille et Vilaine, le service Missions Temporaires, développé avec le soutien des collectivités pour la formation, est étoffé et diversifié. Il s'efforce donc de satisfaire toutes les demandes de renfort.

Le cadre juridique du recours à l'intérim est identique pour tous les employeurs (secteur privé ou secteur public), sous réserve des dispositions suivantes, introduites par la loi dans le code du travail :

- *des cas de recours limités*

Le recours à une entreprise de travail intérimaire est autorisé pour satisfaire des tâches non durables dénommées missions, dans les seuls cas suivants :

- en cas de remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou de présence parentale, d'un temps partiel, de la participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux,
- en cas de vacance temporaire d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu,
- en cas d'accroissement temporaire d'activité,
- en cas de besoin occasionnel ou saisonnier.

- *la durée du contrat de mission*

Lorsque le contrat est conclu pour remplacement momentané d'un agent, pour accroissement temporaire d'activité, besoin saisonnier ou occasionnel, sa durée maximale ne peut excéder **18 mois** (ou 9 mois si l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité).

Lorsque le contrat est conclu au titre d'une vacance temporaire, la durée maximale est de **12 mois**, réduite à 9 mois si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent.

- *les obligations qui incombent aux intérimaires intervenant auprès d'une administration*

Les intérimaires mis à disposition auprès d'un employeur public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils travaillent et à l'ensemble des obligations qui s'imposent aux agents publics (déontologie, réserve...).
Ils bénéficient également de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle prévue pour les agents publics au titre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 (protection contre les menaces, violences, diffamations dont ils pourraient être l'objet dans le cadre de leurs fonctions).

- *la gestion des litiges*

Le juge administratif sera compétent en cas de litige entre le salarié et l'employeur public.

(articles 20 et 21 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009)

F - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRANSFERTS DE PERSONNEL

1 - Les conditions de reprise du personnel non titulaire de droit public

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 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.

Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les services accomplis auprès de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique d'accueil.

En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés.

(article 23 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, insère l'article 14 ter dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

2 - Les modifications des dispositions du code du travail liées au transfert d'activités (ex-articles L.122-12 et s. du code du travail)

Le refus des salariés d'accepter le contrat proposé, dans le cadre du transfert auprès d'une personne publique d'une activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, entraine une fin de contrat. L'employeur public applique alors les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

(article 24 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009, modifie l'article L.1224-3 du code du travail)

Un nouvel article du code du travail prévoit que, « sous réserve de l'application de dispositions législatives ou réglementaires spéciales, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat régi par le présent code.

Le contrat proposé reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés. »

(article 25 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, insère l'article L.1224-3-1 dans le code du travail)

G – AUTRES DISPOSITIONS

1 - La mise à disposition

Un fonctionnaire d'Etat peut être mis à disposition d'un employeur territorial, selon le principe du remboursement, sauf dérogation qui ne peut durer plus d'un an et ne peut porter que sur la moitié au plus de la dépense du personnel afférente.

(article 6 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, modifie l'article 42 de la loi du 11/01/1984)

2 - Modalités financières de l'accueil des fonctionnaires d'Etat suite à une restructuration de leur administration

Un fonctionnaire d' Etat amené à exercer ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique territoriale, à l'initiative de l'administration, dans le cadre d'une restructuration de celle-ci ou de l'un de ses établissements publics administratifs, bénéficie du maintien du plafond des régimes indemnitaires qu'il percevait dans son emploi d'origine s'il était plus favorable.
C'est alors l'administration d'accueil qui 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 des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'accueil.

➔ **Décret à paraître**

(article 6 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009)

3 – Notation et entretien professionnel

La loi prévoit, qu'à titre expérimental, au titre des années 2008, 2009 et 2010, l'autorité territoriale peut se fonder sur un entretien pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct et donne lieu à un compte-rendu.

A la demande de l'agent, la CAP peut proposer la révision du compte-rendu.

➔ **Décret à paraître**

(article 15 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009)

4 – Prise en compte des services effectués dans une administration européenne pour les concours internes

Les concours dits « internes » 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, dans les conditions prévues au 2° de l'article 36 de la loi du 26/01/1984.

(article 26 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, modifie l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

5 – Dossier électronique du fonctionnaire

Le dossier individuel du fonctionnaire pourra être géré sur support électronique.

(article 29 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, complète l'article 18 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

➔ **Décret à paraître, après avis de la CNIL**

6 – Cumul d'emplois avec une activité privée

- *la création ou la reprise d'une entreprise*

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public sont autorisés à cumuler leur emploi avec la création ou la reprise d'une entreprise, après déclaration auprès de leur employeur et examen préalable de la commission de déontologie. Cette possibilité de cumul est dorénavant ouverte pendant **une durée maximale de 2 ans et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an.**

- *l'exercice d'une activité privée lucrative pour les agents à temps non complet*

L'autorisation d'exercer une activité privée lucrative, sans être soumis à la liste limitative des activités accessoires, est dorénavant ouverte aux fonctionnaires et non titulaires de droit public exerçant un emploi public dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure ou égale à 70 % du temps complet (soit 24 h 30 mn) au lieu de 50 % auparavant.

(articles 33 et 34 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009, modifient l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

7 – Création de « statuts d'emplois »

Des décrets en Conseil d'Etat fixeront les conditions de nomination et d'avancement dans certains emplois, comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet.
Ces emplois seront pourvus par détachement sans intégration possible.

***(article 36 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009, insère l'article 6-1 dans la loi n° 84-53* du 26 janvier 1984)**

➔ **Décrets à paraître**

8 – Monétisation des jours placés sur un compte épargne-temps

La loi du 26 janvier 1984 est modifiée afin de rendre applicable aux agents territoriaux les dispositions réglementaires visant à indemniser un certain nombre de jours de congés placés sur un CET.

***(article 37 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, modifie l'article 7-1 de la loi n° 84-53* du 26 janvier 1984)**

➔ **Décret à paraître**

9 – Dispositions relatives à la santé et à la prévoyance

La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a érigé le principe d'une participation financière des employeurs territoriaux au financement des garanties de protection sociale complémentaire souscrites par les agents (mutuelles..).
La loi du 3 août 2009 vient préciser que les organismes assureurs potentiels bénéficiaires de cette participation financière sont les mutuelles, des institutions de prévoyance et des entreprises d'assurance, qui garantissent la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires. Cette condition de solidarité sera attestée par la délivrance d'un label ou bien vérifiée dans le cadre de la procédure de la mise en concurrence dont les modalités seront précisées par décret.
Par ailleurs, le faculté de conclure des contrats avec les organismes susvisés est ouverte à l'issue d'une procédure de mise en concurrence transparente et non discriminatoire.

(article 38 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009)

➔ **Décret à paraître**

10 – Détachement du personnel de La Poste

Le dispositif d'intégration du personnel fonctionnaire de La Poste dans l'une des trois fonctions publiques, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2013 (au lieu du 31 décembre 2009).

(article 39 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, modifie l'article 29-5 de la loi n°90-568 du 02/07/1990)

11 – Statut des auxilaires de vie scolaire

Les auxiliaires de vie scolaire, chargés de l'aide en milieu scolaire de certains enfants atteints d'un handicap, peuvent être recrutés par une association ou un groupement d'associations ayant conclu une convention avec le ministère de l'éducation nationale.

***(article 44 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, modifie l'article* L.351-3 du code de l'éducation)**

➔ **Décret à paraître**