

Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités



Morbihan

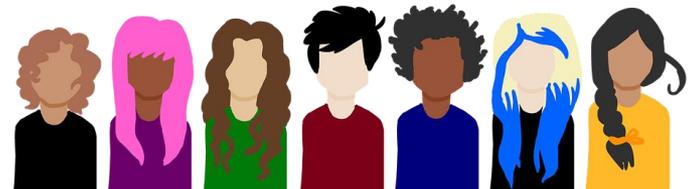
Les agents contractuels

Bienvenue au Webinaire

... Le webinaire va bientôt commencer ...

13 janvier 2022

- Le recrutement des agents contractuels
- Les conditions d'exercice des fonctions
- Les évolutions de contrat dans le temps
- La fin de l'engagement



Le recrutement des agents contractuels



Le recrutement

Un remplacement

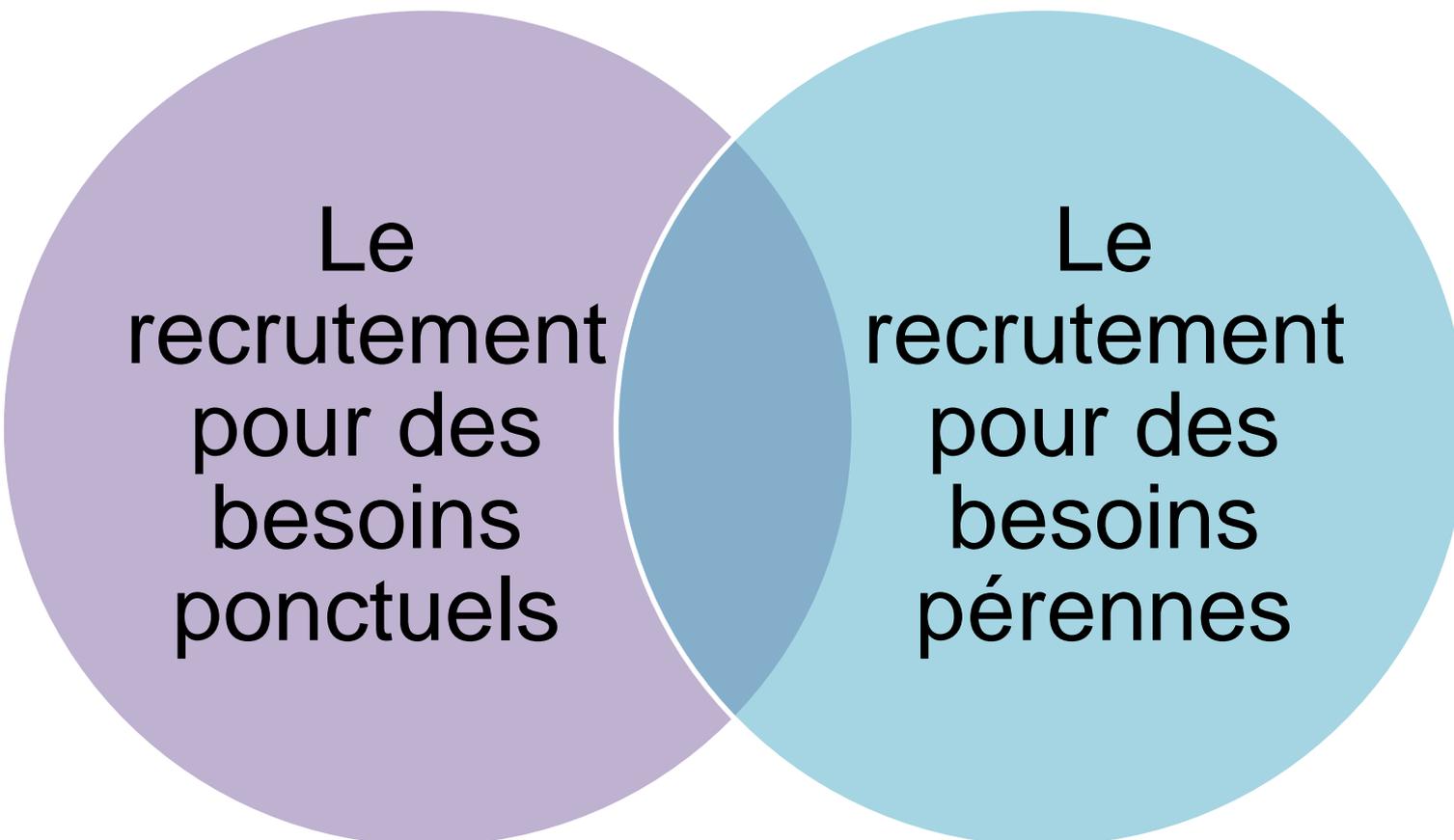
Pour renforcer
l'équipe

Du fait d'une
compétence spécifique

Faute de candidature de
fonctionnaire

- Les emplois publics *sont en principe pourvus par des fonctionnaires* (art 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article L311-1 du code général de la fonction publique à compter du 1^{er} mars 2022)
- le recours aux agents contractuels n'est donc *possible que dans certains cas limités*
- Ces cas de recours sont énumérés par la loi (aux articles 3 et suivants de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 bientôt remplacée par le *code général de la fonction publique*)

Les possibilités de recours aux agents contractuels ont été élargies depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique



Le
recrutement
pour des
besoins
ponctuels

Le
recrutement
pour des
besoins
pérennes



Morbihan

Le recrutement pour des besoins ponctuels

Bon à savoir

L'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité



- Pour répondre à un besoin ponctuel (en renfort, tuitage)
- Saisonnier: 6 mois (sur 12 mois)
- Temporaire: 12 mois (sur 18 mois)
- Article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-23 du CGFP)

Le remplacement temporaire



- Pour remplacer un fonctionnaire momentanément absent ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel
- Article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-13 du CGFP)

Le contrat de projet



- Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée
- De 1 à 6 ans
- Article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-24 du CGFP)

→ Pas d'indemnité de fin de contrat à l'issue d'un contrat d'accroissement saisonnier

→ **Les principaux cas de remplacement :** temps partiel, détachement ou disponibilité de courte durée, tous les congés de maladie, le congé de proche aidant, les congés annuels, le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation, dans un corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou à un cadre d'emplois, le congé de formation professionnelle le congé pour formation syndicale etc...

→ Le contrat de projet ne peut pas déboucher sur un CDI.



Morbihan

Le recrutement pour des besoins pérennes (sur emplois permanents)



La vacance temporaire d'un emploi qui ne peut pas être immédiatement pourvu par un fonctionnaire

- Sur emploi permanent en cas d'échec de recrutement d'un fonctionnaire
- contrat d'un an renouvelable une seule fois
- Article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-14 du CGFP)



Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants

- Pour tous les emplois
- Article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-8 du CGFP)
- A noter: La même possibilité existe pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création



Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie

- Pour remplacer un fonctionnaire momentanément absent ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel
- Article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-8 du CGFP)



Pour tous les emplois à temps non complet dont la quotité de temps est inférieure à 50%

- Article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-8 du CGFP)



Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois susceptible d'assurer les fonctions correspondantes

- Article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-8 du CGFP)



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 l'employeur

- Article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L332-8 du CGFP)



Morbihan

Les cas particuliers

Les collaborateurs de cabinet



- Pour la durée du mandat
- Article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L333-1 à L333-11 du CGFP)

Les collaborateurs de groupes d'élus



- Pour les communes de plus de 100 000 hab, les départements et les régions
- Article 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L333-12 du CGFP)

Les emplois fonctionnels de direction



- Article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L343-1 du CGFP)

Les apprentis



- Formation en alternance
- article L6227-1 du code du travail

Les emplois aidés



- CAE PEC
- R5134-38 du code du travail

Les travailleurs en situation de handicap



- Contrat d'un an et possible titularisation sans concours à l'issue
- Article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art L352-4 du CGFP)

Les intérimaires



- pour un remplacement,
- un renfort ponctuel
- un tuilage
- un projet ponctuel

Les conditions de recrutement

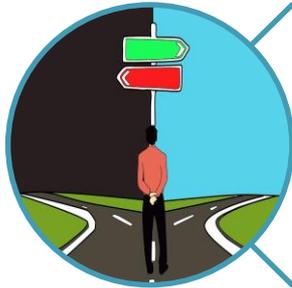
Art 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- Absence de privation de droits civiques
- Absence de **mention incompatible** avec les fonctions au bulletin n°2 du casier judiciaire ou son équivalent pour ressortissants étrangers
- **Aptitude physique**
- Position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du **séjour des étrangers** et du droit d'asile

→ **Aucune condition de diplôme:**

Il a été jugé qu'aucun texte réglementaire ni aucun principe général du droit n'imposait que l'agent contractuel détienne des titres ou diplômes nécessaires pour se présenter à un concours externe (CAA de Nantes, 2 août 2002, Préfet de la Vendée, n°00NT01605)

Les principes applicables au recrutement



Égal accès aux emplois publics

- Modalités de la procédure identiques pour tous les candidats



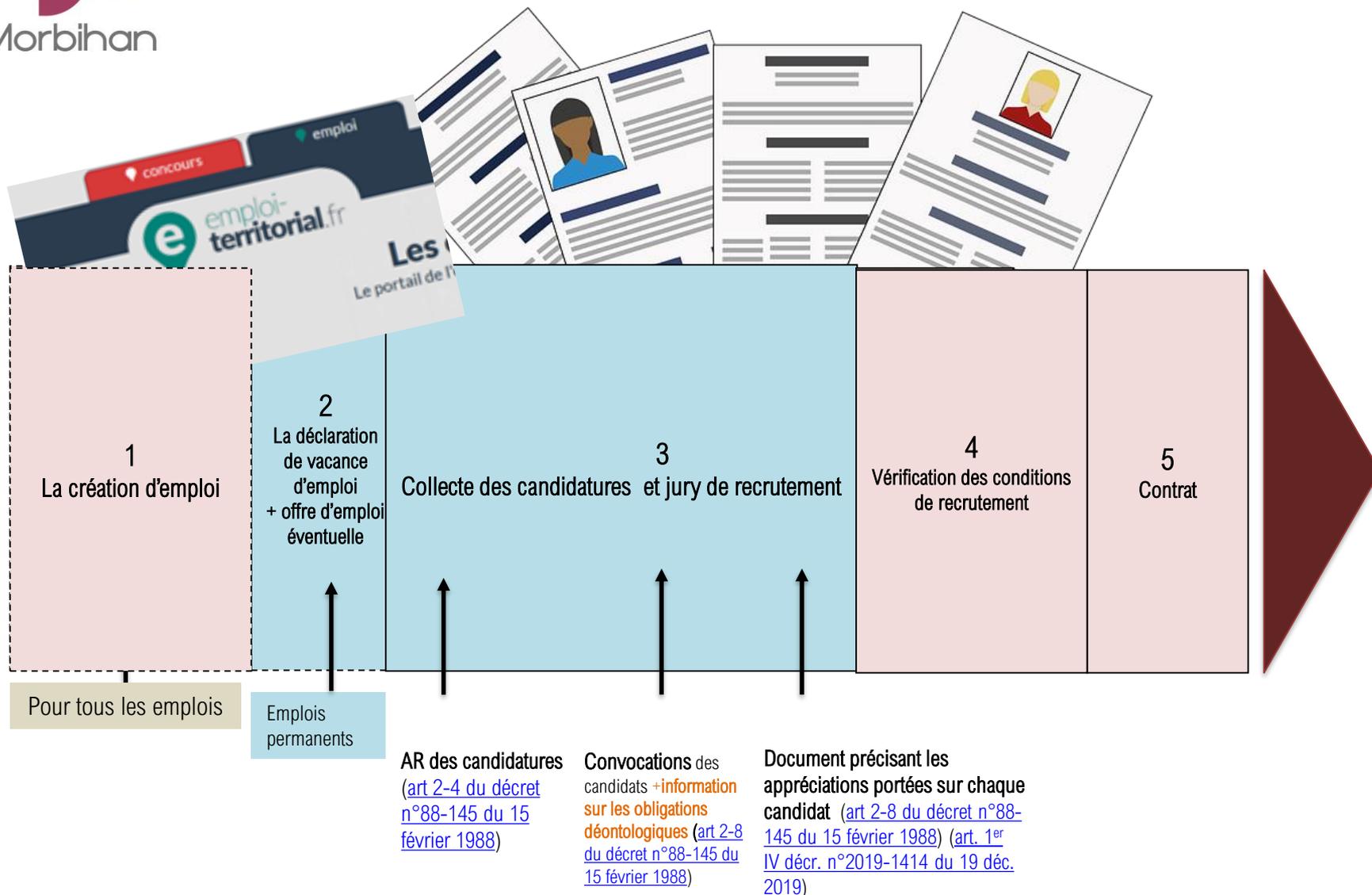
La transparence : publicité des emplois à pourvoir

- Publication de l'avis de vacance ou de la création de poste art L311-2 et L313-4 du CGFP



L'appréciation objective des candidatures (art L331-1 du CGFP)

- Fondée 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



- La procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent prévoit-elle la production de certains documents ?

OUI,

- les candidatures d'agents contractuels devront faire l'objet **d'un accusé réception (art. 2-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988)**.
- Les candidats présélectionnés devront bénéficier **d'une information sur les obligations déontologiques** des agents publics **(art. 2-8 du décret n°88-145 du 15 février 1988)**.
- À l'issue des entretiens de recrutement, les personnes qui ont conduit ces entretiens doivent établir **un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat** présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions **(art. 2-9 du décret n°88-145 du 15 février 1988)**.
- Une information doit, en outre, être communiquée sur les modalités de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent **(art. 2 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019)**.

La période d'essai

Art 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- La période d'essai peut être expressément prévue au contrat et sa durée est plafonnée:
 - **À trois semaines** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à **six mois** ;
 - **À un mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est **inférieure à un an** ;
 - **À deux mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est **inférieure à deux ans** ;
 - **À trois mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est **égale ou supérieure à deux ans** ;
 - **À trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.**
- ➔ La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

L'accompagnement du CDG 56

Un accompagnement à la carte

Possibilité
d'opter pour
tout ou partie
des modules



Définition du besoin et des modalités d'accompagnement

- Echanges sur les contours du poste à pourvoir, le profil recherché et les compétences ciblées
- Rédaction de l'offre d'emploi
- Publication sur les réseaux sociaux professionnels du CDG 56



Analyse des candidatures

- Analyse de l'ensemble des candidatures ou des candidatures pré sélectionnées
- Réalisation d'une grille d'analyse
- Proposition d'une sélection de candidats



Jury de recrutement

- Proposition d'une grille support de conduite d'entretiens
- Participation aux entretiens individuels avec les candidats sélectionnés
- Débriefing

L'accompagnement du CDG 56

Un accompagnement à la carte



Possibilité
d'opter pour
tout ou partie
des modules

Test de personnalité



- Passation d'un test PerformanSe Manage-R → outil de sécurisation du recrutement

Finalisation du recrutement



- Réalisation de simulations de salaire
- Accompagnement à l'étude du régime indemnitaire
- Conseils statutaires, modalités de recrutement

Les conditions d'exercice des fonctions



La rémunération



C'est à dire basé sur **un indice majoré**

(CE 64049 du 21/10/1988

Commissaire de la république du
département de la Somme)

Elle est fixée par référence à celle
que percevrait un fonctionnaire qui
occuperait les mêmes fonctions à
niveaux d'expérience et de
qualification équivalents (CE n°
168-605 du 26 juillet 1995)



Traitement de base

Supplément familial de
traitement

Indemnité de résidence

Régime indemnitaire si une
délibération le prévoit:

RIFSEEP

IHTS etc...



Suspension de la

rémunération en cas de:

Grève

Suspension temporaire des
fonctions

Etc...

La rémunération: possibilité de réévaluation?

automatique: en cas de revalorisation du point d'indice

pour les CDI au moins tous les 3 ans

pour les CDD sur emploi permanent au moins tous les 3 ans

Revalorisation périodique automatique impossible

Le temps de travail et congés annuels

- Les agents contractuels sont assujettis aux dispositions **de droit commun en matière de temps de travail** (cycles de travail, garanties minimales du temps de travail.)
- ➔ **Droits à congés annuels identiques à ceux des fonctionnaires**: 5 fois les obligations hebdomadaires de service. (art.5 du décret 88-145 du 15 février 1988 et décret n°85-1250 du 26 novembre 1985)
- ➔ En fin de contrat, l'agent contractuel qui n'a pas pu prendre tous ses congés a droit **a une indemnité de congé non pris**.

Elle est égale à 1/10ème de la rémunération brute perçue par l'agent au cours de l'année en cours. Elle est proportionnelle au nombre de jours qui n'ont pas pu être pris.



Protection sociale et congés de maladie

Morbihan

LES DIFFÉRENTS CONGÉS DE MALADIE DU RÉGIME GÉNÉRAL	DÉFINITION	DROITS
Le congé de maladie ordinaire (art.7 du décret n°88-145 du 15 février 1988)	maladie dûment constatée mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions	Durée variable selon la durée de service: après 4 mois de services: 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement après 2 ans de services l'agent a droit à 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ; après 3 ans de services, l'agent a droit à 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.
le congé de grave maladie (art.8 du décret n°88-145 du 15 février 1988)	maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.	3 ans maximum dont 12 mois à plein traitement
congé pour accident du travail et maladie professionnelle (art.9 du décret n°88-145 du 15 février 1988)	congé accordé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	congé pour la durée de la maladie ou de l'accident - dont 1 mois à plein traitement dès son entrée en fonctions (s'il compte moins d'un an de service) - pendant 2 mois à plein traitement après un an de service - pendant 3 mois à plein traitement après trois ans de service

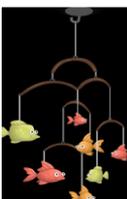
Les autres congés liés à la famille



Congé de maternité



Congé de paternité



Congés de naissance et d'adoption



Congé de solidarité familiale



Congé de proche aidant



Congé parental



Congé de présence parentale



Congé sans rémunération pour motif familial

Les autres congés Non liés à la famille



Congé pour formation professionnelle



Congé pour création d'entreprise



Congés de formation syndicale



Congé de mobilité



Congé d'engagement bénévole



Congé pour suivre un cycle de préparation à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité



Congé pour convenances personnelles



Congé de représentation



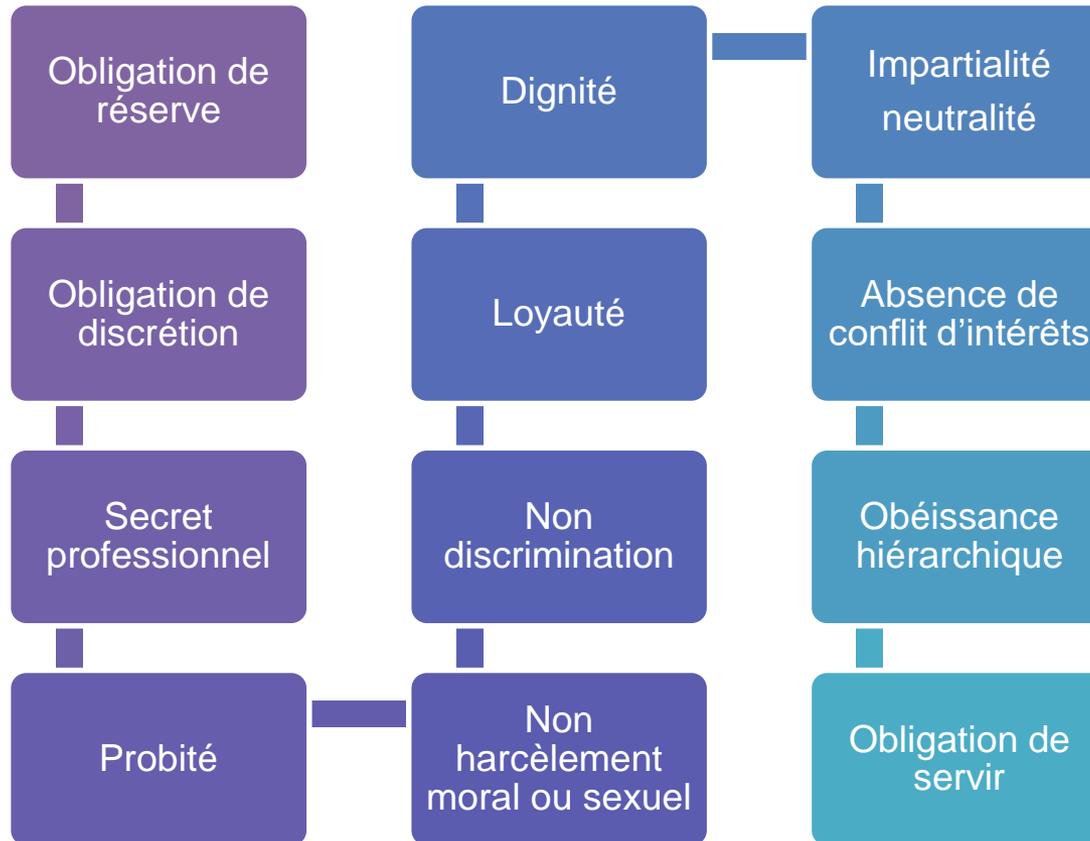
Congé pour exercer une fonction élective



Congé pour activité dans la réserve, congé pour instruction militaire,

Droits obligations et discipline

Les droits et obligations des fonctionnaires s'appliquent aux agents contractuels



En cas de manquement les agents contractuels peuvent être sanctionnés

Il existe 4 types de sanctions:

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° **L'exclusion temporaire des fonctions** avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° **Le licenciement**, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La CCP (commission consultative paritaire) rend un avis sur toutes les sanctions autres que le blâme ou l'avertissement.

Les garanties pour l'agent poursuivi sont les mêmes que pour un fonctionnaire

→ *Art 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Evolution du contrat dans le temps



Les modifications du contrat

La situation de l'agent contractuel peut évoluer en cours de contrat. Les conditions d'emplois peuvent être modifiées par **le biais d'un avenant** au contrat.

En cas d'évolution du besoin ou de l'emploi, un élément substantiel du contrat, conclu sur un emploi permanent (art 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ou d'un contrat de projet peut être modifié.

Par exemple la quotité de temps de travail ou le lieu d'exercice des missions

La proposition de modification doit être formulée par le biais **d'une lettre** (LR+ AR ou remise contre décharge)

L'agent dispose d'un délai **d'un mois** pour faire connaître sa décision. A défaut de réponse, il est réputé refuser l'offre de modification proposée. Dans ce cas l'agent peut être licencié (art 39-3 du décret 88-145 du 15 février 1988)

[Art. 39-4 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

Le contrat à durée indéterminée

Il n'est en principe pas possible de conclure un contrat à durée indéterminée directement

Après 6 ans sur le même poste, si l'engagement est conclu sur un des cas prévus à l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'agent à qui un renouvellement de contrat est proposé bénéficiera d'un contrat à durée indéterminée. **Ce n'est jamais un droit**

Comme les fonctionnaires, les agents en CDI bénéficient **d'un entretien annuel d'évaluation** (art 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

Le cas échéant de contrat à durée indéterminé **pourra être poursuivi** chez un autre employeur public en cas de changement d'employeur (art 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

[Art. 39-4 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

La fin de l'engagement



Différentes hypothèses



démission



Renouvellement ou
non du contrat



licenciement



Rupture
conventionnelle
(pour les CDI)

Démission

→ L'agent contractuel peut démissionner moyennant le respect **d'un préavis** (art 39 du décret 88-145)

→ L'agent n'a pas droit aux allocations d'assurance chômage sauf motif légitime.

Ancienneté	Durée du préavis
Moins de 6 mois	8 jours
De 6 mois à 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois



Le renouvellement du contrat

Morbihan

→ Il est proposé par l'autorité territoriale qui doit respecter **un délai de prévenance** (article 38-1 du décret 88-145 du 15 février 1988)

→ L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa décision (acceptation, refus). En l'absence de réponse il est réputé renoncer au renouvellement de son engagement

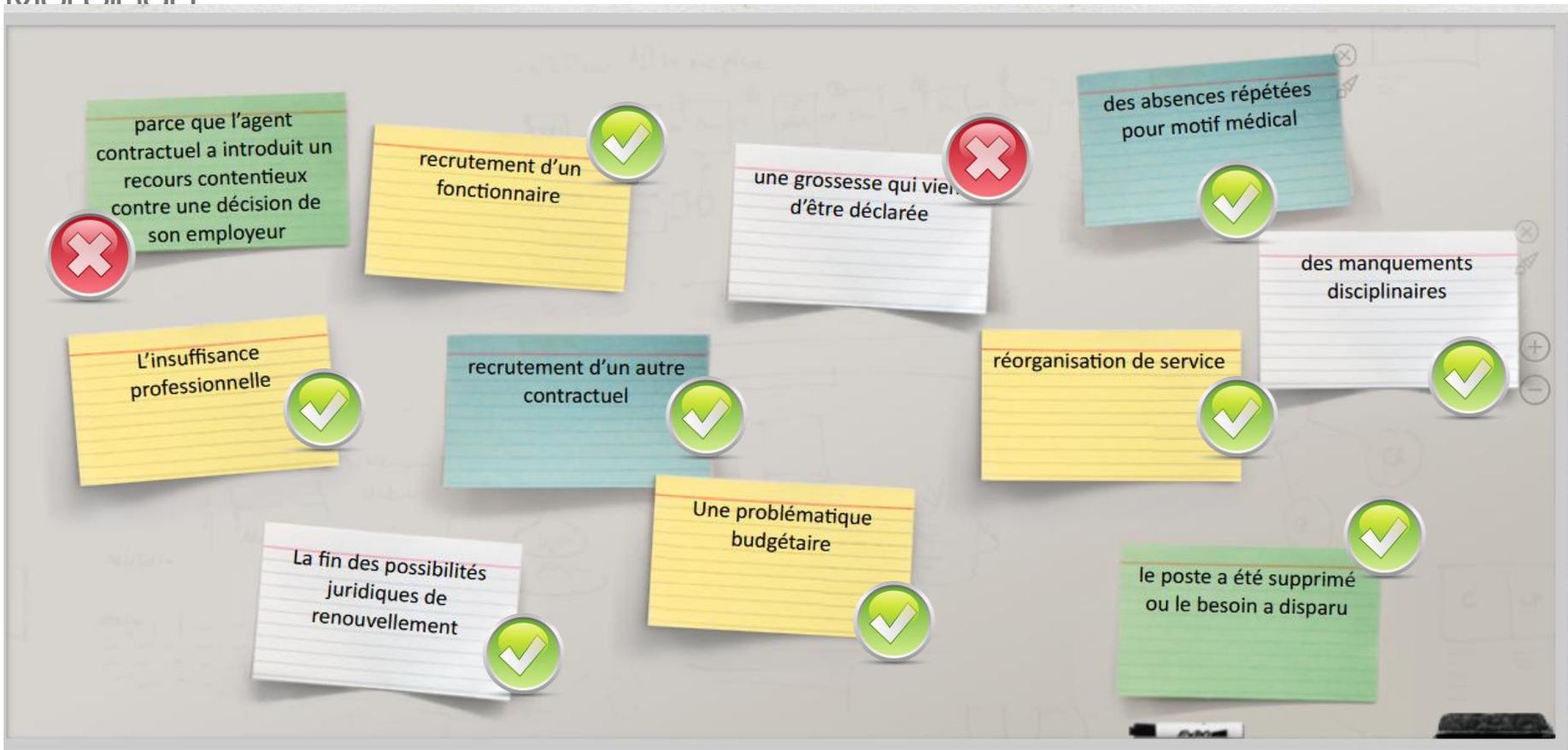
→ En cas de refus de sa part l'agent n'a pas en principe droit aux allocations d'assurance chômage car il n'est pas considéré comme involontairement privé d'emploi sauf motif légitime (par exemple pour suivre son conjoint)

Ancienneté	Durée du préavis
Moins de 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois
si possibilité d'obtention d'un CDI	3 mois

Le non renouvellement du contrat

- L'autorité territoriale peut au contraire décider de ne pas renouveler l'engagement de l'agent. Cette décision ne constitue **pas une décision individuelle défavorable**, elle n'a donc pas à être motivée.
- Toutefois elle peut être annulée en cas d'erreur manifeste d'appréciation.
- En cas de contentieux, l'autorité territoriale doit apporter la preuve que la décision de non renouvellement n'est pas fondé sur un motif étranger à **l'intérêt du service** (CAA de Versailles, 11 mai 2017 n°15VE03670)
- Le non-renouvellement illégal **n'entraîne pas la réintégration de l'agent** contractuel mais peut entraîner le versement de dommages et intérêts (CE 23 fév. 2001 n°190742).

Le motif de non renouvellement du contrat est-il légal oui ou non?



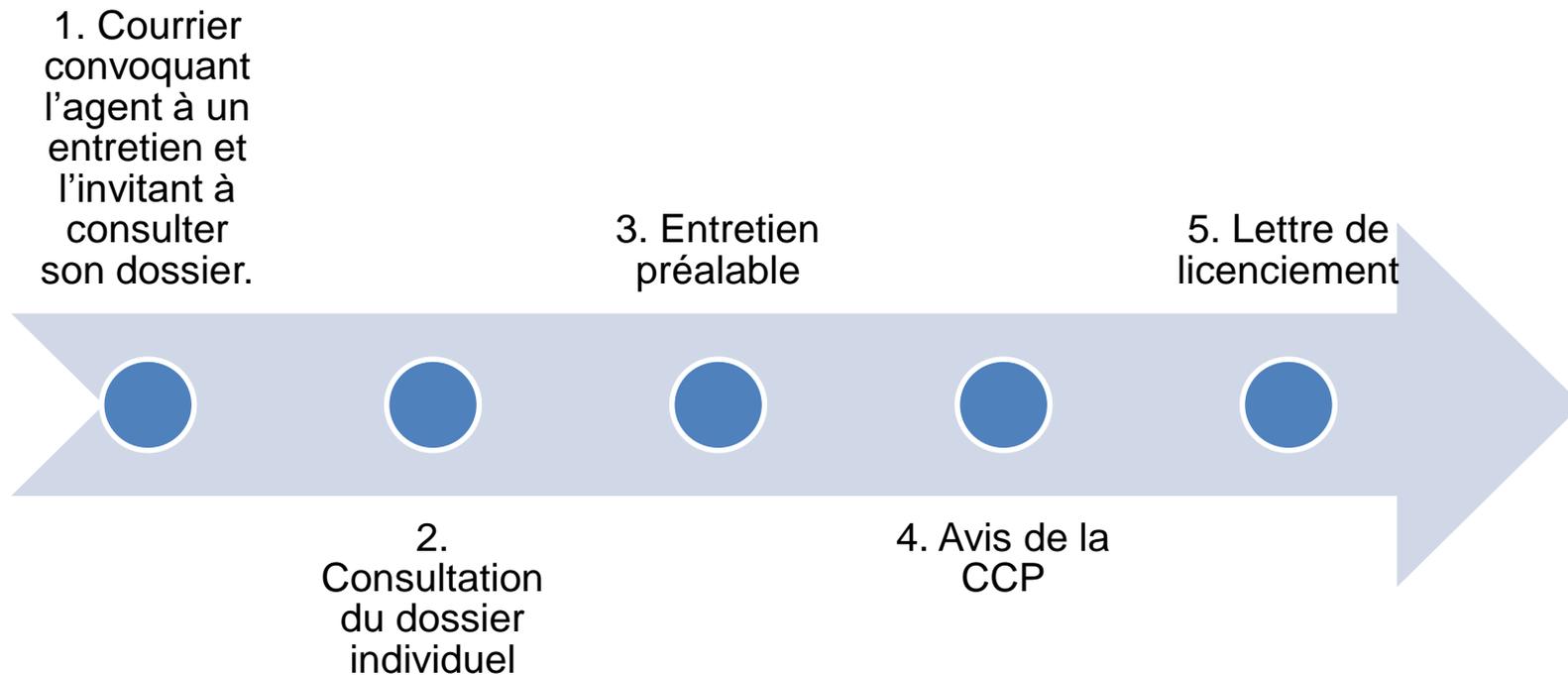
Le licenciement

Les motifs de licenciement

Dans l'intérêt du service	Pour motif personnel
<ul style="list-style-type: none">• disparition du besoin ou suppression de l'emploi• transformation du besoin• recrutement d'un fonctionnaire• impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération	<ul style="list-style-type: none">• Insuffisance professionnelle• Inaptitude physique• faute disciplinaire• refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat

[Art 39-3 du décret 88-145 du 15 février 1988](#)

La procédure de licenciement



L'indemnité de fin de contrat

A partir de quand?

- Tous les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021

Quels sont les contrats concernés?

- Tous les contrats sauf les accroissements saisonniers d'activité et les contrats de projet
- Dont la durée est inférieure ou égale à 1 an

Quel est le montant?

- 10% de la rémunération brute perçue au titre du dernier contrat

Versement

- Au plus tard un mois après le terme du contrat

L'indemnité de fin de contrat: conditions

- L'engagement doit être inférieur ou égal à 1 an
- Le contrat doit avoir été exécuté jusqu'au bout
- Le contrat ne doit pas être renouvelé (ou suivi d'un nouveau contrat)
- Une nomination stagiaire ne doit pas succéder au contrat
- Le montant de la rémunération prévue ne doit pas être supérieure à 2 fois le montant brut du SMIC

L'indemnité n'est donc pas due:

- *Si l'engagement a duré plus d'une année*
- *En cas d'accroissement saisonnier d'activité*
- *Si un contrat de projet a été conclu*

A retrouver sur le site du CDG 56 :



Créé le 11/06/2018
Mise à jour le 25/02/2021

↳ Livret : modèles recrutements



GUIDE DES AGENTS CONTRACTUELS

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités



Morbihan

Merci de votre participation