

Agents contractuels de droit public

Programme

- Les différents motifs de recrutement
- La procédure de recrutement
- Le contrat à durée indéterminée (CDI)
- La rémunération
- La prime de précarité

Motifs de recrutement : emplois permanents

Article loi n° 84-53	Motif	Durée
3-1	Remplacement de fonctionnaire ou agent contractuel momentanément indisponible	Absence de l'agent remplacé (peuvent prendre effet avant le départ de cet agent)
3-2	Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1 an maximum renouvelable 1 fois dans la limite de 2 ans
3-3 1°	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans
3-3 2°	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans

Absences pouvant justifier un contrat 3-1

- Agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel
- Fonctionnaires en détachement de courte durée
- Fonctionnaires en disponibilité de courte durée (d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales)
- Fonctionnaires en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à une titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours
- Fonctionnaires en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Agents en congé au titre de l'article 57 (congés annuels, CMO, CLM, CLD...)
- Agents en congé de présence parentale
- Agents en congé parental
- Agents en congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Motifs de recrutement : emplois permanents

Article loi n° 84-53	Motif	Durée
3-3 3°	Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans
3-3 3° bis	Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans
3-3 4°	Pour les autres, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans

Motifs de recrutement : emplois permanents

Article loi n° 84-53	Motif	Durée
3-3 5°	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	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans
47	Emplois de direction : - DGS départements et régions - DGS, DGA, DGST des EPCI et communes de plus de 40 000 habitants	3 ans maximum renouvelables par périodes d'une durée maximale de 3 ans.

Recrutement direct sur emploi fonctionnel (art 47)

Par dérogation au principe de recrutement d'un fonctionnaire, certains emplois fonctionnels peuvent être pourvus par des **contractuels** par la voie du recrutement direct.

Recours élargi depuis la LTFP (abaissement à 40 000 habitants).

Doivent justifier un niveau de diplôme ou d'expérience professionnelle (article 1bis décret n° 88-145).

Classement à l'un des échelons des échelles indiciaires des emplois de direction en fonction de la durée et du niveau des expériences professionnelles antérieures (article 1-2 décret n° 88-145) : pas de remise en cause pour autant de la liberté de fixer l'indice.

Application des **principes généraux de la procédure de recrutement** (article 2-2 décret n° 88-145).

Période d'essai obligatoire d'une durée maximale de 6 mois

Loi n° 2019-828

Décret n° 2020-257

Motifs de recrutement : emplois non permanents

Article loi n° 84-53	Motif	Durée
3 1°	Accroissement temporaire d'activité	12 mois maximum sur une période de 18 mois
3 2°	Accroissement saisonnier d'activité	6 mois maximum sur une période de 12 mois
3 II	Contrat de projet	1 an minimum et 6 ans maximum
110	Collaborateurs de cabinet	Durée libre – fin en même temps que le mandat de l'autorité territoriale
110-1	Collaborateurs de groupe d'élu	3 ans maximum renouvelables dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante

Contrat de projet (art 3 II)

Recruter un agent en CDD pour mener à bien un **projet ou une opération identifié** : l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Durée minimale d'1 an et une durée maximale dans la limite de 6 ans. Peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

→ Rupture anticipée facilitée : projet qui se réalise ou qui ne peut pas se réaliser.

Application des **principes généraux de la procédure de recrutement** (article 2-2 décret n° 88-145).

Possibilité de **détacher** un fonctionnaire sur contrat de projet (décret n° 86-68).

Loi n° 2019-828

Décret n° 2020-172

La procédure de recrutement

Sont concernés les recrutements sur **emplois permanents sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3.**

L'autorité territoriale peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement.

Mise en œuvre de la procédure dans des conditions identiques pour chacun des candidats pour un même emploi.

L'autorité territoriale procède à la publication par tout moyen de la procédure de recrutement applicable (note de service, panneau d'affichage, site internet...).

*Chapitre Ier du décret n° 2019-1414
Articles 2-2 et suivants du décret n° 88-145*

La procédure de recrutement

Trois étapes principales :

- Faire une **DVE auprès du centre de gestion.**
- Procéder à la **publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun** dénommé « Place de l'emploi public » (décret n° 2018-1351)
- Mettre en œuvre la procédure de recrutement (décret n° 2019-1414)

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans la DVE dans la limite d'un délai qui **sauf urgence ne peut être inférieur à 1 mois.**

La possibilité de se porter candidat est **ouvert dès la publication** de la DVE. L'autorité territoriale ou son représentant **accuse réception de chaque candidature** et vérifie sa recevabilité.

Pour les contrats conclus sur le fondement de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible qu'après constat par l'autorité territoriale de l'impossibilité de recrutement d'un fonctionnaire. Il en est de même pour le renouvellement.

Chapitre Ier du décret n° 2019-1414

Articles 2-2 et suivants du décret n° 88-145

La procédure de recrutement

L'**appréciation** portée sur chaque candidature est fondée sur :

- Les compétences
- Les aptitudes
- Les qualifications professionnelles
- L'expérience professionnelle
- Le potentiel du candidat
- Sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir

L'autorité territoriale ou son représentant peuvent **écarter toute candidature qui de manière manifeste ne correspond pas** au profil recherché au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle.

*Chapitre Ier du décret n° 2019-1414
Articles 2-2 et suivants du décret n° 88-145*

La procédure de recrutement

Les candidatures présélectionnées sont convoquées à un ou plusieurs entretiens qui sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale. Ils sont organisés dans des **conditions adaptées à la nature de l'emploi et aux responsabilités qu'il implique.**

Pour les contrats de remplacement **(3-1) d'une durée inférieure ou égale à 6 mois** ces entretiens ne sont **pas obligatoires.**

Dans les **collectivités de plus de 40 000 habitants**, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le **niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie**, les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens conduits par au moins **2 personnes représentant l'autorité territoriale**, ensemble ou séparément.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut être sollicité.

C'est l'autorité territoriale qui définit les emplois soumis à cette procédure.

Chapitre 1er du décret n° 2019-1414

Articles 2-2 et suivants du décret n° 88-145

La procédure de recrutement

Une **information relative aux obligations déontologiques** (dignité, impartialité, intégrité et probité, neutralité, laïcité, règles de cumul...) et aux manquements caractérisant une prise illégale d'intérêts est donnée aux candidats présélectionnés qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire.

A l'issue des entretiens, un **document précisant les appréciations portées sur chaque candidats** au vu des critères de recrutement est établi par le ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens.

Il doit être transmis à l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale décide de la suite à donner à la procédure de recrutement.

→ Elle informe par tout moyen les candidats non retenus du rejet de leur candidature.

Chapitre Ier du décret n° 2019-1414

Articles 2-2 et suivants du décret n° 88-145

Le contrat à durée indéterminée (CDI)

1/ Le CDI sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53

Les agents engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans sur le fondement de l'article 3-3 peuvent voir leur contrat être renouvelé seulement dans la limite de 6 ans.

→ A l'issue de cette durée, en cas de renouvellement, le contrat devra être obligatoirement conclu pour une durée indéterminée (CDI).

Article 3-3 de la loi n° 84-53

Le contrat à durée indéterminée (CDI)

2/ Le CDI sur le fondement de l'article 3-4 de la loi n° 84-53

Conditions :

- Contrat conclu sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53.
- 6 ans de services effectifs auprès de la même collectivité.
- Sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.
- Dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3, à l'exception des contrats de projet.

Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Appréciation des services :

- 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**.

Pour la durée d'interruption la période de l'état d'urgence n'est pas prise en compte.

Sont pris en compte les services effectués au titre d'une **mise à disposition par le centre de gestion** s'ils l'ont été auprès de la collectivité l'ayant ensuite recruté par contrat.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté **avant l'échéance** de son contrat en cours, les parties **peuvent conclure** d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

La rémunération

Les autorités compétentes pour fixer la rémunération des agents contractuels sont :

- L'organe délibérant de la collectivité pour la création de l'emploi, pour voter les crédits budgétaires correspondants et pour déterminer l'espace indiciaire ou traitement précis.
- L'autorité territoriale pour la détermination du montant en fonction de ce qui est prévu dans la délibération.

Ils ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- Le traitement de base (traitement indiciaire brut).
- L'indemnité de résidence.
- Le supplément familial de traitement.
- Le régime indemnitaire si une délibération l'étend aux agents contractuels (CE 171377 du 29.12.2000)

Pas de NBI

La rémunération

Montant de la rémunération :

L'indice de rémunération est **librement défini** par l'autorité territoriale.
En prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Toutefois, l'autorité territoriale reste tenue par les niveaux de recrutement et de rémunération fixés dans la délibération.

La pratique du taux horaire pour les agents contractuels est illégale.

Ainsi, le juge recherchera s'il y a eu ou non une erreur manifeste d'appréciation dans la détermination du montant de la rémunération au regard des fonctions occupées par l'agent et de sa qualification (CAA Marseille 11MA00840 du 09.04.2013)

Dans le cas d'un remplacement d'un fonctionnaire indisponible, le grade de l'agent remplacé va être pris en compte pour fixer la rémunération de l'agent contractuel. Mais l'indice de rémunération en lui-même pourra être supérieur ou inférieur à celui perçu par le titulaire du grade (CAA Paris 96PA01655 du 03.06.1997).

Article 1-2 du décret n° 88-145

La rémunération

L'évolution de la rémunération :

L'agent contractuel n'a par principe pas le droit de bénéficier d'un déroulement de carrière et donc pas d'augmentation automatique de sa rémunération sur l'échelle indiciaire.

Cependant, la revalorisation de la rémunération est possible, dans une certaine mesure, par avenant si l'augmentation s'effectue dans des proportions raisonnables et qu'elle est motivée par une contrepartie comme une augmentation des responsabilités, une évolution des missions ou qualifications.

Si l'augmentation est importante (exemple : changement de poste avec de fortes responsabilités), un nouveau contrat devra être établi.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les trois ans.**

Article 1-2 du décret n° 88-145

La prime de précarité

Une indemnité de fin de contrat « prime de précarité » a été instituée par la loi n° 2019-828 (LTFP) et son décret d'application (décret n° 2020-1296).

Application aux **contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021**.

Concerne les contrats conclus en application du 1° du I de l'article 3 (**accroissement temporaire**) et des articles **3-1, 3-2 et 3-3** de la loi n° 84-53.

La durée totale du contrat, compte tenu des éventuels renouvellements doit être **inférieure ou égale à 1 an**.

L'indemnité n'est due que si le contrat est exécuté jusqu'à son terme : pas d'indemnité de précarité en cas de démission ou licenciement.

Article 136 de la loi n° 84-53

Article 39-1-1 du décret n° 88-145

La prime de précarité

Cas d'exclusion :

- Elle n'est pas due si au terme du contrat ou de cette durée, les **agents sont nommés stagiaires ou élèves** à l'issue de la réussite à un concours.
- Elle n'est pas due si au terme du contrat ou de cette durée, les **agents bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat**, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.
- Elle **n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un CDI** pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 136 de la loi n° 84-53

Article 39-1-1 du décret n° 88-145

La prime de précarité

Le plafond :

L'agent ne doit pas percevoir une rémunération brute globale supérieure à deux fois le SMIC (par exemple 3109 € brut par mois selon la valeur du SMIC au 1er janvier 2021).

Le montant de la prime de précarité :

Elle est fixée à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

La rémunération de référence :

La rémunération à prendre en compte comprend le traitement, le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités à l'exception des remboursements de frais professionnels.

Le versement :

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Article 136 de la loi n° 84-53

Article 39-1-1 du décret n° 88-145