



Les agents contractuels

—

Les évolutions
de la Loi de Transformation de la
Fonction Publique

Le programme

1

Un élargissement
du recours au contrat

2

Une procédure
de recrutement encadrée

3

Un statut contractuel renforcé



1

Un élargissement du recours au contrat



Une exception au recrutement des fonctionnaires

Art. 3 Loi n°83-634

Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les **emplois civils permanents** de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par **des fonctionnaires**

Recrutement sur emploi non permanent

Art. 3-I et 3-II Loi n°84-53

ARTICLES LOI N°84-53	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DURÉE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTRÔLE DE LÉGALITÉ	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
3-I.1°)	Accroissement temporaire d'activité (A/B/C) (ex : surcroît de travail, renfort d'équipe)	12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs	Délibération + CDD	Non	Non	Non
3-I.2°)	Accroissement saisonnier d'activité (A/B/C) (ex : déneigement)	6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs	Délibération + CDD	Non		
3-II	Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (A/B/C)	1 an minimum et 6 ans maximum , renouvelable pour mener à bien le projet ou l'opération (6 ans maximum). Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.	Délibération + CDD	Oui	<u>Oui</u>	Oui sur l' <u>espace numérique commun aux 3 FP</u>

Recrutement temporaire sur emploi permanent

Art. 3-1 et 3-2 Loi n°84-53

ARTICLES LOI N°84-53	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DURÉE	ACTES ADMINISTRATIFS	CONTRÔLE DE LÉGALITÉ	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
3-1	<p>Remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel indisponible en raison (A/B/C) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un temps partiel - d'un détachement de courte durée, - d'une disponibilité de courte durée (d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales) - d'un détachement pour stage ou pour une scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours, - d'un congé régulièrement octroyé. 	<p>Durée d'absence de l'agent.</p> <p>Le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent (ex : assurer un doublon)</p>	Délibération + CDD	Oui	Non	<p>Oui si contrat ≥ 1 an sur l'espace numérique commun aux 3 FP (sur site de la collectivité si contrat < 1 an)</p>
3-2	Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (pour les besoins de continuité du service) (A/B/C)	1 an maximum renouvelable une seule fois (2 ans maximum) si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.	Délibération + CDD	Oui (lors du contrat initial ou lors du renouvellement)	Oui	Oui sur l'espace numérique commun aux 3 FP

Recrutement permanent sur emploi permanent

Art. 3-3 Loi n°84-53

ARTICLES LOI N°84-53	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DURÉE	ACTES ADMINISTRATIFS	CONTRÔLE DE LÉGALITÉ	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
3-3 1°)	En l' absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (A/B/C)	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans.	Délibération + CDD	Oui	Oui	Oui sur l' espace numérique commun aux 3 FP)
3-3 2°)	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (A/B/C)					
3-3 3°)	Tous les emplois des communes < 1000 hab. et des groupements de communes < 15 000 hab. (A/B/C)	Possibilité de transformation en CDI par décision expresse lorsque l'agent justifie d'une durée de services publics effectifs d'au moins 6 ans sur des fonctions de la même catégorie.				
3-3 3°bis)	Tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes < 1 000 hab. pendant une période de trois années suivant leur création					
3-3 4°)	Emplois à TNC < 50% d'un TC dans les communes ≥ 1000 hab. et les groupements de communes ≥ 15 000 hab.(A/B/C)					
3-3 5°)	Emplois des communes < 2000 hab. et des groupements de communes < 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité (A/B/C)					

Autres cas de recrutement

ARTICLES	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DURÉE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTRÔLE DE LÉGALITÉ	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
38 Loi n°84-53	Personnes handicapées (A/B/C)	Durée similaire à celle d'un stage	Délibération + CDD	Oui	Oui	Oui sur l'espace numérique commun aux 3 FP
47 Loi n°84-53	Emplois de direction (> 40 000 hab.)	CDD	Délibération + CDD	Oui	Oui	
110 Loi n°84-53	Collaborateur de cabinet	Dans la limite du mandat	Délibération (autorisation budgétaire) + CDD	Non	Non	Oui si contrat ≥ 1 an sur l'espace numérique commun aux 3 FP
110-1 Loi n°84-53	Collaborateur de groupe d'élus	3 ans maximum renouvelables 1 fois puis CDI	Délibération (autorisation budgétaire) + CDD	Non	Non	
38 bis Loi n°84-53	Parcours d'accès aux carrières territoriales	entre un an et deux ans	Délibération + CDD	Oui	Non	
art. L. 422-6 et L. 422-7 CASF	Assistants maternels et assistants familiaux		Délibération + CDD	Oui	Non	
art. L. 1224-3 code du travail	Reprise de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé	reprise des clauses substantielles du contrat antérieur	CDD ou CDI selon la nature du contrat antérieur	Oui	Non	Non
art. 14 ter Loi n°83-634	Reprise de l'activité d'une personne morale de droit public qui emploie des agents contractuels de droit public			Oui	Non	Non

Le contrat de projet : définition

Art. 3 Loi n°83-634

➔ Répondre à un **besoin temporaire** de l'administration pour mener un projet ou une opération nécessitant des **compétences spécifiques**

Exemple : Projet d'équipement, de développement ou d'urbanisme à caractère exceptionnel :

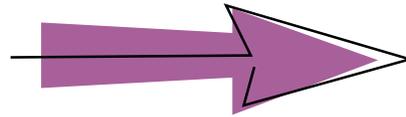
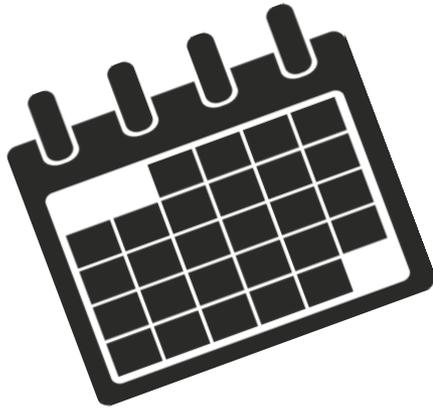
- refonte du système informatique
- réorganisation des outils en matière de RH
- maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe...

Le contrat de projet : durée

Art. 3 Loi n°83-634

Minimum

1 an



Maximum

**durée prévue
ou prévisible du projet**

dans la limite de 6 ans

Echéance = réalisation du projet

Le contrat de projet : contenu

Art. 3-1 Décret n°88-145

Le contrat de projet doit comporter les **clauses spécifiques** suivantes :

- description du projet
- durée prévisible du projet,
- définition des tâches à accomplir,
- description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications,
- possibilité de rupture anticipée par l'employeur,
- droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.



Le contrat de projet : interruption anticipée

Art. 38-2 et 46
Décret n°88-145

- Cas :
 - le projet ne peut pas se réaliser ;
 - le résultat du projet atteint avant l'échéance du contrat
- Impossible la 1^{ère} année de contrat
- Information de l'agent par LRAR ou remise en main propre
 - Contrat \leq 3 ans : 2 mois avant le terme
 - Contrat $>$ 3 ans : 3 mois avant le terme
- Versement d'une **indemnité**
= 10% de la rémunération totale perçue

Le contrat de projet : un contrat non permanent amélioré

Décret n°88-145

- ➔ **Entretien professionnel**
- ➔ Possibilité de **réévaluer la rémunération**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels
- ➔ Fin et renouvellement de contrat : information de l'agent par LRAR ou remise en main propre
 - Contrat \leq 3 ans : 2 mois avant le terme
 - Contrat $>$ 3 ans : 3 mois avant le terme



Vos questions

Nos réponses



2

Une procédure de recrutement encadrée



Les principes du recrutement sur emploi permanent

Décret n°2019-1414

- 
- Un encadrement réglementaire de la procédure de recrutement sur emploi permanent visant à garantir :
 - l'égal accès aux emplois publics.
 - la non discrimination
-
- 
- L'autorité territoriale :
 - peut prévoir des modalités complémentaires
 - met en œuvre la procédure dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.
 - fonde son appréciation sur :
 - les compétences,
 - les aptitudes,
 - les qualifications et l'expérience professionnelles,
 - le potentiel du candidat
 - sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi

Les 9 étapes du recrutement sur emploi permanent

Décret n°2019-1414

1 La création du poste

2 La publicité du poste

3 L'accusé de réception des candidatures

**2 à 3 mois
minimum**

5 L'analyse des candidatures

6 Les entretiens de recrutement

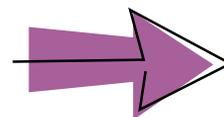
7 L'information sur les obligations déontologiques

8 La synthèse des appréciations des candidatures

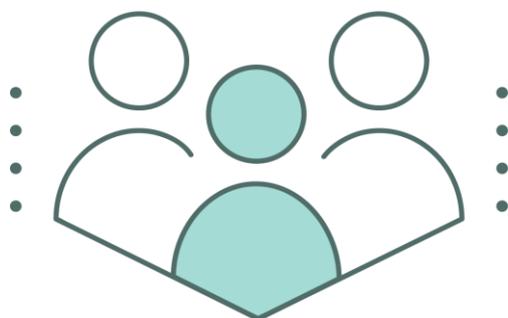
9 La décision et l'information des candidats non retenus

La création de l'emploi

Art. 34 Loi n°84-53



Tous les emplois



Une compétence
de l'**organe délibérant**

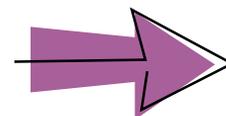


Préciser le ou les **grades**
correspondants



La création de l'emploi

Art. 34 Loi n°84-53



**Emplois permanents
ouverts aux contractuels**



préciser :

- le motif invoqué pour la création de l'emploi
- la nature des fonctions
- le niveau de recrutement
- le niveau de rémunération



Impossible de réserver l'emploi
permanent aux agents contractuels

La publicité de l'emploi

Décret n°2018-1351

➔ Emplois permanents
+ Emplois pourvus par contrat ≥ 1 an

➔ Sur l'espace numérique
commun aux trois
fonctions publiques

➔ Contenu

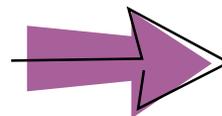
- fonction publique
- création ou vacance
- catégorie / grade
- organisme / structure
- références du métier
- missions
- intitulé du poste
- localisation géographique
- date de vacance
- autorité à qui adresser les candidatures
- délai de candidature



➔ **Durée**
 ≥ 1 mois
Sauf urgence

La publicité de l'emploi

Décret n°2019-1414



Emplois permanents ouverts aux contractuels

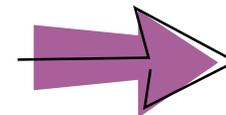


Une **fiche de poste** accompagne la publicité :

- *missions du poste*
- *qualifications requises*
- *compétences attendues*
- *conditions d'exercice*
- *fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.*
- *liste des pièces requises pour déposer sa candidature*
- *date limite de dépôt des candidatures*

L'accusé de réception des candidatures

Décret n°2019-1414

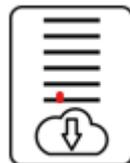


**Emplois permanents
ouverts aux contractuels**



L'autorité territoriale :

- **accuse réception** de chaque candidature
- en **vérifie la recevabilité** au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation



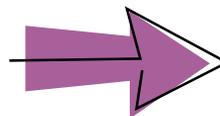
TÉLÉCHARGEZ :

[Modèle accusé de réception courrier](#)

[Modèle accusé de réception « mail »](#)

L'analyse des candidatures

Décret n°2019-1414

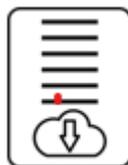


**Emplois permanents
ouverts aux contractuels**



L'autorité territoriale peut **écarter les candidatures** qui, de manière manifeste, ne correspondent pas au profil recherché, au regard notamment :

- de la formation suivie
- et de l'expérience professionnelle acquise.

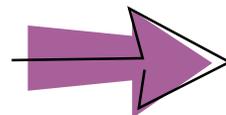


TÉLÉCHARGEZ

[Modèle d'outil d'analyse des candidatures](#)

Le ou les entretiens de recrutement

Décret n°2019-1414



Emplois permanents ouverts aux contractuels



Les candidats présélectionnés, sont convoqués à **un ou plusieurs entretiens de recrutement** :

- conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.
- organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

Sauf
remplacement
d'un agent par
un contrat ≤ à 6
mois



TÉLÉCHARGEZ

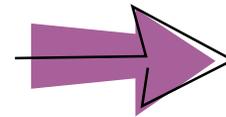
[Modèle convocation entretien](#)

[Modèle convocation entretien « mail »](#)

[Modèle réponse négative sans entretien](#)

L'information sur les obligations déontologiques

Décret n°2019-1414



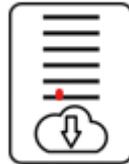
Emplois permanents
ouverts aux contractuels



Une information relative aux **obligations déontologiques** est donnée aux candidats présélectionnés qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire



- dignité
- impartialité
- intégrité et probité
- neutralité
- laïcité
- règles de cumuls
- prise illégale d'intérêts



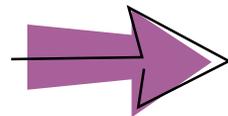
TÉLÉCHARGEZ

[Informations déontologiques à transmettre au candidat présélectionné](#)

[Accusé réception obligation déontologique](#)

La synthèse des appréciations des candidatures

Décret n°2019-1414



**Emplois permanents
ouverts aux contractuels**



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 dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens et transmis à l'autorité territoriale.

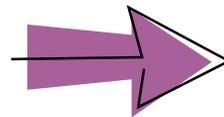


TÉLÉCHARGEZ

[Modèle de procès-verbal](#)

La décision et l'information des candidats non retenus

Décret n°2019-1414

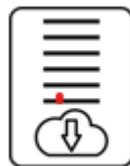


**Emplois permanents
ouverts aux contractuels**



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

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de **rejet de leur candidature**.

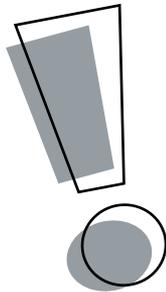


TÉLÉCHARGEZ

[Modèle de réponse négative après entretien](#)

Les points de vigilance

- Anticiper les recrutements
- Prévoir dans la délibération la possibilité de recrutement de contractuels
- Mettre en œuvre la procédure de recrutement également en cas de renouvellement de contrat sur emploi permanent





Vos questions

Nos réponses



3

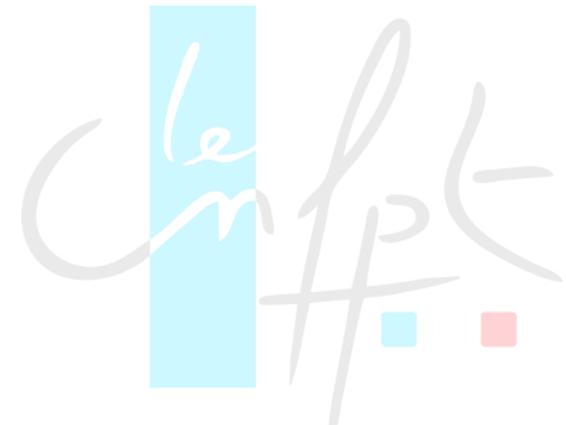
Un statut contractuel renforcé



La formation obligatoire

Les agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 par contrat d'une durée supérieure ou égale à un an, sont astreints à suivre une formation comprenant:

- des **actions favorisant l'intégration** dans la FPT
- des **actions de professionnalisation**, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.



La prime de précarité : conditions

Contrats :

➤ conclus à compter du **1er janvier 2021**

➤ pour les motifs suivants :

- Accroissement temporaire d'activité
- Contrats de remplacement
- Vacance temporaire
- Contrats conclus sur le fondement de l'article 3-3

➤ pour une durée (le cas échéant renouvelé) **≤ 1 an**

➤ exécutés jusqu'à leur terme

➤ rémunération brute globale **≤ à 2 fois le SMIC**
(soit 3109,16 euros brut par mois en 2021)

La prime de précarité : exclusions

Agents :

- ➔ nommés **stagiaires ou élèves** à l'issue de la réussite à un concours
- ➔ bénéficiant du **renouvellement de leur contrat** ou de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale
- ➔ **refusant 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

La prime de précarité : montant et versement

- **10% de la rémunération brute globale perçue** par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant de ses renouvellements
- Rémunération de référence :
 - TBI
 - SFT
 - primes et indemnités
- Régime fiscal et social
 - CSG, CRDS, Cotisations Urssaf pour les agents du régime général
 - imposable
- Versement : au plus tard un mois après le terme du contrat

La portabilité des CDI

Un employeur peut ainsi maintenir le bénéfice de la durée indéterminée pour un agent bénéficiant d'un CDI auprès d'un autre employeur de la fonction publique territoriale, hospitalière ou de l'Etat pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

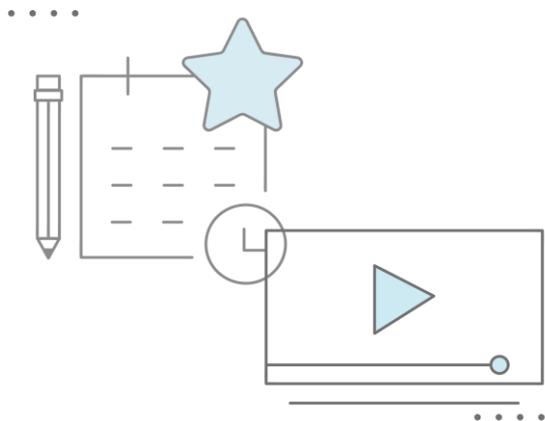
La rupture conventionnelle

- Accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions
- Ouverte aux contractuels en **CDI** (et au fonctionnaire titulaire à titre expérimental)
- Procédure encadrée :
 - **courrier** recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres
 - **entretien** entre 10 jours francs et un mois après la réception du courrier.
 - signature de la **convention** au moins 15 jours francs après l'entretien.
 - **délai de rétractation** de 15 jours francs après la date de signature de la convention
- L'agent perçoit :
 - une **indemnité de rupture** fixée de manière négociée entre un minimum et un maximum réglementaire lié à l'ancienneté
 - les **allocations de chômage**, s'il en remplit les conditions d'attribution



Vos questions

Nos réponses



le 14 OCTOBRE

Suivez notre webinaire dédié à

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**Le centre de gestion,
votre partenaire RH**

