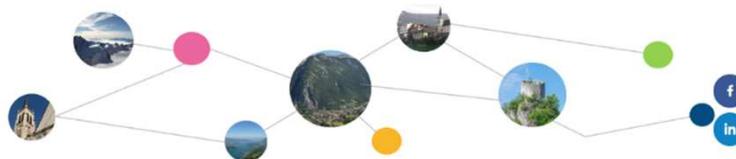


RENCONTRES STATUTAIRES



05 et 07/12/2023

Laura REGAIRAZ, Amandine HERBÉ et Nathalie COMBARET



- Nous connaître
- Boîtes à Outils
- Carrières / expertise juridique
- Santé au travail
- Appuis spécifiques
- Emploi / Concours

L'Espace d'Information aux Collectivités est à votre disposition pour tout renseignement au 04.50.51.98.50. Pour contacter le pôle Santé au Travail, composez le 04.50.51.86.70.

Rechercher

Accès rapides

- Portail collectivités
- Je suis agent
- AGIRHE
- Bourse de l'emploi
- CDG AuRA
- BIP-CIG
- AGENDA
- Le CDG74 recrute
- Vos contacts

Support mis en ligne sur site – rubrique « Carrières/expertise juridique » puis « Rencontres statutaires »

Sommaire

1. Présentation
2. Actualités juridiques
3. Zoom sur les agents contractuels



1. Présentation



SERVICE EXPERTISE JURIDIQUE-CST DU CDG74

Au sein du Pôle Carrières et expertise juridique

- avec le service Carrières-retraite

Service composé de 3 personnes

- Laura REGAIRAZ, responsable du service
- Amandine HERBÉ, juriste statutaire
- Marie-Dominique PETITPAS, secrétariat FS-CST

Permanences téléphoniques le matin

- Tous les jours de 9h à 12h
- Rendez-vous téléphoniques possibles l'après-midi

Demandes à formuler via le portail collectivités « GRC »

- Interface destinée, à terme, à remplacer les échanges mail
- Pour une question précise ou une demande de rendez-vous
- Une seule sollicitation svp

Nombreuses sollicitations, délais de réponse allongés.

Ne pas multiplier les outils et/ou interlocuteurs pour une même demande svp.

Éviter les relances.

DEMANDES VIA LE PORTAIL COLLECTIVITÉS « GRC »

Mes Demandes

Mes Demandes > Annuler [Envoyer la demande](#)

Qualifiez votre demande

Thème *

| | | | |
|---------------------------------|--|---|--------------------------------------|
| La carrière des agents/retraite | Les instances consultatives | Organisation et temps de travail des services | Éthique et dispositifs d'alerte |
| Obligations de la collectivité | La formation et les concours | La mobilité | Relations avec le Centre de Gestion |
| J'ai besoin de recruter | La santé, la sécurité, les conditions de travail | Le handicap | Les autres services et appuis du CDG |

Sujet *

Sous-sujet *

Décrivez votre demande

Titre *

Description : *

B I U

Attention: les demandes transmises dans le portail ne doivent pas contenir de données de santé ou a caractère personnel.

À terme, toutes les demandes habituellement formulées par mail passeront par cet outil qui permet à chacun de disposer d'un historique et d'une traçabilité. Les demandes de rendez-vous téléphoniques peuvent également être réalisées via ce portail.

ACTIVITÉ DU SERVICE EXPERTISE JURIDIQUE-CST

Responsable du service

- Management du service
- Assistance juridique statutaire (téléphone, mail, portail GRC)
- Conseil juridique en interne
- Supervision des FS-CST
- Veille juridique et réglementaire (actualités, notes d'information, modèles de document)
- Suivi des saisines des référents déontologue-laïcité
- Cellule de signalement

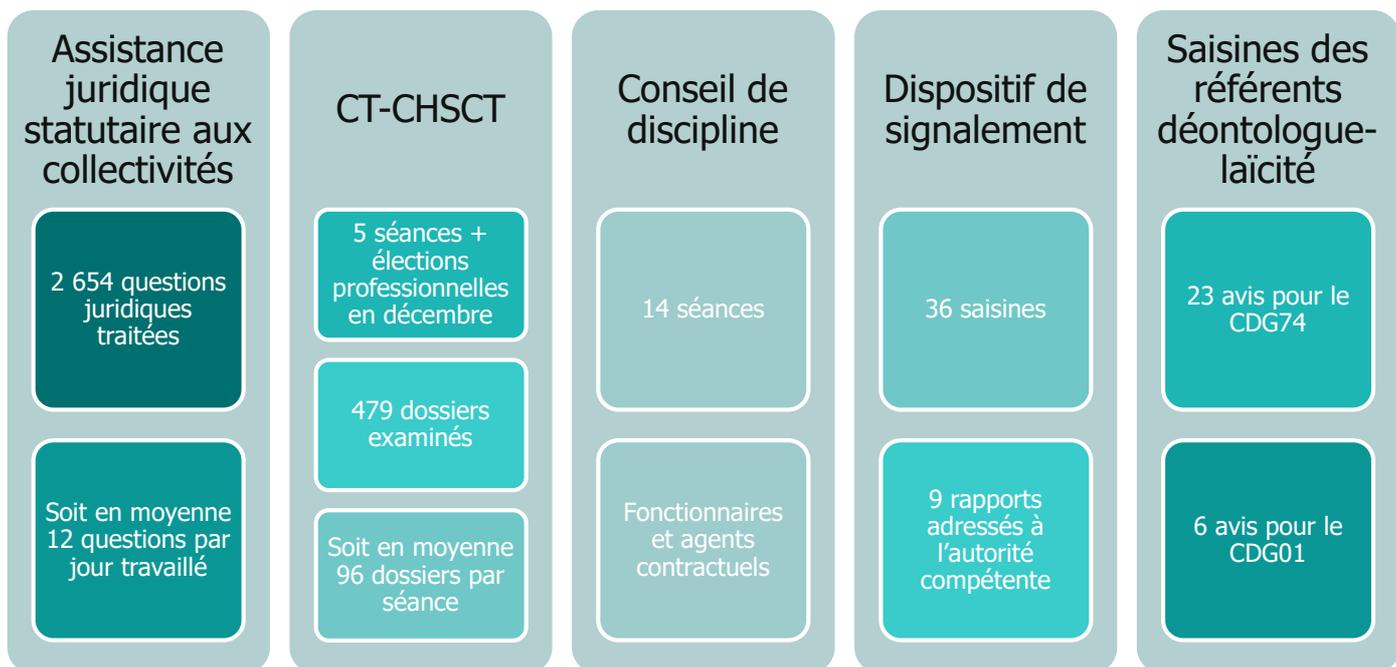
Juriste statutaire

- Assistance juridique statutaire (téléphone, mail, portail GRC)
- Conseil juridique en interne
- Secrétariat des conseils de discipline
- Cellule de signalement

Secrétariat FS-CST

- Instruction des projets présentés en Formation spécialisée et Comité social territorial
- Promotion interne

STATISTIQUES 2022 DU SERVICE EXPERTISE JURIDIQUE-CST



8

Activité soutenue pour le service, dans tous les domaines.

Obligation pour tous les employeurs : mise en œuvre d'un dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, de menaces et d'actes d'intimidation.

2. Actualités juridiques



Il nous a semblé intéressant de démarrer ces rencontres par une présentation des textes parus ces derniers mois. Nous avons procédé à une sélection des textes qui nous ont semblé être les plus importants ou pertinents.

Jusqu'au 26/11/2022, tout recrutement devait être précédé d'une visite médicale auprès d'un médecin agréé afin de s'assurer de l'aptitude de l'agent

L'ordonnance « Santé famille » prévoyait un maintien des conditions d'aptitude antérieures jusqu'à l'entrée en vigueur de dispositions réglementaires prises pour l'application de l'ordonnance, dans la limite de 2 ans suivant sa publication

Aucun décret n'a été publié dans ce délai => suppression de la visite médicale obligatoire

La visite médicale organisée auprès du service de médecine préventive reste obligatoire

Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique

Depuis le 26 novembre 2022 (soit 2 ans après la publication de l'ordonnance santé), l'examen médical par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents de la fonction publique n'est plus obligatoire, sauf pour les fonctions présentant des risques particuliers pour les agents ou pour les tiers ou comportant des sujétions particulières. Or, à ce jour, aucun décret n'est venu définir les fonctions concernées par le maintien de cette visite médicale d'aptitude, hormis le statut particulier des sapeurs pompiers professionnels.

L'article L321-1 du CGFP actuellement en vigueur dispose en effet que :

« Sous réserve des dispositions des articles L. 321-2 et L. 321-3, nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

(...)

5° Le cas échéant, s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées. »

Ces conditions de contrôle de l'aptitude ont été transposées aux agents contractuels. En effet, l'[article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) dispose que :

« *Aucun agent contractuel ne peut être recruté :*

(...)

4° *S'il ne remplit pas les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;
Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement.
Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'[article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ; »*

Par conséquent, lorsque l'exercice des fonctions n'est pas soumis à des conditions de santé particulières, l'examen médical par un médecin agréé n'est plus obligatoire.

Certaines collectivités décident parfois de procéder à cet examen par précaution.

A noter sur ce point que nous vous conseillons d'être prudents car la réalisation d'une visite médicale alors même qu'elle n'est plus obligatoire pourrait être considérée comme :

- une discrimination à l'embauche en raison de l'état de santé
- constituer une rupture d'égalité de traitement entre les agents

En outre, il convient de rappeler que la visite organisée auprès du service de médecine préventive (consultation médicale ou entretien avec un infirmier en santé au travail) reste obligatoire lors de chaque recrutement ([article L812-4 du CGFP](#)). Cette visite revêtira alors toute son importance, en l'absence de la visite d'aptitude, pour apprécier l'adaptation du poste envisagé à l'état de santé de l'agent (transmission souhaitée d'une fiche de poste) et apporter toute l'information nécessaire à la prévention des risques liés à l'exposition professionnelle.



*La dénomination de « médecin de prévention » est remplacée par celle de « **médecin du travail** »*



Le service « médecine de prévention » conserve son nom

Décret n° 2022-551 du 13/04/2022

Changement de dénomination pour « médecin du travail » afin d'adopter un vocabulaire commun aux trois versants de la FP.

On parle toujours de « médecine préventive »

Ce décret apporte des modifications et compléments concernant les missions des services de médecine préventive.

Rappel : possibilité de recourir au télétravail depuis la loi du 12 mars 2012 (les modalités sont précisées par le décret du 11 février 2016)

Rappel de la procédure :

- Nécessite l'adoption d'une délibération après avis du Comité social territorial (CST)

- Demande de l'agent

- Décision de l'autorité territoriale

Possibilité pour les employeurs publics de verser une allocation forfaitaire de télétravail, dont le montant est fixé à 2,88 € par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 € par an (à compter du 1^{er} janvier 2023)

L'arrêté du 23 novembre 2022 modifie l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Rappel : Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut s'effectuer au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. La quotité de temps de travail réalisée en télétravail est de trois jours maximum par semaine, avec un minimum deux jours de présence sur le lieu d'affectation de l'agent. Ces seuils peuvent être calculés sur une base mensuelle. Néanmoins, il peut être dérogé à ces conditions :

- pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- à la demande des femmes enceintes ;
- à la demande des agents éligibles au congé de proche aidant, pour une durée de 3 mois maximum, renouvelable ;
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Rappel de la procédure :

- Adoption d'une délibération : Avant de délibérer, la collectivité doit présenter son projet au CST (avis préalable obligatoire). La délibération détermine notamment :
 - les activités éligibles au télétravail ;
 - les locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'employeur ;
 - les règles relatives au temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail ;
 - les règles de sécurité liées aux systèmes d'information ;
 - les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
 - les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations est établie.

La délibération peut également prévoir le versement d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail ».

- Demande de l'agent : Le télétravail s'exerce sur demande de l'agent et après accord de l'employeur. L'agent doit adresser une demande écrite à son employeur (il joint une attestation de conformité des installations).
- Décision de l'autorité territoriale : L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande de télétravail au regard de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service. Le refus de l'administration doit être motivé et donner lieu à un entretien préalable. L'agent peut saisir la CAP ou la CCP.

Versement de l'allocation forfaitaire de télétravail : Le versement de cette allocation doit être prévu par délibération. Le forfait est versé selon une périodicité trimestrielle. A compter du 1^{er} janvier 2023, le montant de cette allocation est de 2,88 € par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 € par an.

 *Modification de l'indice plancher de rémunération à compter du 1^{er} mai 2023 pour éviter une rémunération inférieure au SMIC : IM 361 (au lieu de 353)*

 *Il ne s'agit pas d'une revalorisation indiciaire*

 *Les agents contractuels sont également concernés*

A compter de cette date, l'agent qui occupe un emploi doté d'un indice inférieur à l'IM 361 (au lieu de 353 précédemment) perçoit le traitement afférent à l'IM 361 (IB 397). Il ne s'agit donc pas d'une revalorisation indiciaire mais seulement d'un ajustement en paie pour les agents dont le classement indiciaire aboutit à un échelon doté d'un indice inférieur à ce plancher d'indice majoré (361). Les contractuels sont également concernés puisqu'ils ne peuvent pas non plus percevoir une rémunération inférieure au SMIC : leur paie a par conséquent été modifiée si leur contrat faisait référence à un indice inférieur ou s'il prévoyait une rémunération inférieure au SMIC (un avenant est par ailleurs conseillé). Pour les nouveaux contrats, il conviendra de faire référence a minima à l'IM 361.

Revalorisation du point d'indice de 1,5% dans la fonction publique à compter du 1^{er} juillet 2023

A cette date, les correspondances IB / IM sont modifiées : l'indice majoré 361 correspond désormais à l'indice brut 367 (au lieu de 397)

Les IB applicables aux différents échelons en carrière ne sont pas modifiés, ce sont les IM qui sont réévalués pour certains

A compter du 1^{er} janvier 2024, l'indice plancher sera porté à 366 (IB 367) et les IM seront revalorisés de 5 points pour toutes les grilles

Comme cela était annoncé, le point d'indice est revalorisé de 1,5% dans toute la fonction publique, avec effet au 1^{er} juillet 2023.

À la même date, les **correspondances** indice brut-indice majoré ont été modifiées. Ainsi, l'indice plancher n'est pas modifié : il reste à ce jour basé sur l'IM 361, mais cet indice majoré correspond désormais à l'IB 367 (au lieu de 397 précédemment).

Les indices bruts applicables aux différents échelons en carrière ne sont pas modifiés.

Ce sont les indices majorés correspondant à ces indices bruts qui sont, pour certains, réévalués, impactant la rémunération des agents concernés.

Les agents contractuels sont également concernés étant donné que le décret précise qu'il concerne « les agents publics rémunérés sur la base d'un indice », un avenant au contrat a pu être conclu si la rémunération prévue au contrat faisait référence à un indice majoré, afin de mettre à jour cet indice

De plus, ce même décret prévoit également les évolutions effectives au **1^{er} janvier 2024**, selon le même principe :

- indice plancher réévalué à 366 (toujours IB 397)
- les indices bruts sont inchangés, et les indices majorés correspondants tous augmentés de 5 points

Les arrêtés correspondants seront disponibles prochainement sur Agirhe.

Renforcement de la parité dans les nominations sur des emplois de direction dans les collectivités de plus de 40 000 habitants (d'ici 2026)

Renforcement de la parité dans les emplois de direction déjà occupés dans les collectivités de plus de 40 000 habitants (d'ici le 1^{er} janvier 2027)

Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (tous emplois confondus) dans les collectivités de plus de 40 000 habitants (au plus tard le 30 septembre 2024)

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique comporte trois volets :

Le renforcement de la parité dans les nominations sur des emplois de direction (emplois fonctionnels) dans les collectivités de plus de 40 000 habitants

L'obligation de parité pour les nouvelles nominations sur des emplois de direction est renforcée, en imposant une stricte parité de 50% de personnes de chaque sexe, alors que le texte actuellement en vigueur impose au moins 40% de personnes de chaque sexe. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur, pour la fonction publique territoriale, à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes, c'est-à-dire en 2026 pour les communes et EPCI et en 2028 pour les départements et régions. La loi crée également une nouvelle obligation de publication annuelle du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Le non-respect de cette obligation de publication est sanctionné par le versement d'une contribution forfaitaire par l'autorité territoriale concernée.

Le renforcement de la parité dans les emplois de direction (emplois fonctionnels) déjà occupés dans les collectivités de plus de 40 000 habitants :

Le texte abroge, à compter du 1^{er} janvier 2027, la dérogation à l'obligation de verser une contribution financière lorsque l'employeur ne respecte pas l'obligation de nomination d'au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois de direction. Cette dérogation prenait en compte les emplois déjà occupés. Son abrogation renforcera donc le respect de l'obligation au titre des nominations successives.

En revanche, cette disposition est remplacée par une autre, destinée à permettre à un employeur de se mettre en conformité progressivement avec son obligation, pour les emplois déjà occupés, à compter de cette même date. Il est désormais précisé que la proportion de personnes de même sexe parmi les personnes occupant les emplois de direction ne peut être inférieure à 40%. Le respect de cette obligation est apprécié, au terme de chaque année civile, par autorité territoriale ou par EPCI.

Lorsque l'employeur ne se conforme pas à cette obligation, il dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Il publie, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. À l'expiration du délai de 3 ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière.

Le montant de la pénalité ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Il est fixé en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la représentation des femmes et des hommes dans la collectivité territoriale ou l'EPCI, des efforts constatés en la matière ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé. Lorsqu'une pénalité financière est appliquée, elle fait l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, au plus tard 3 mois après qu'elle a été prononcée.

Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur ce fondement, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue en cas de non-respect de la parité dans les nouvelles nominations.

L'obligation de publicité est également ajoutée en la matière, à compter du 1^{er} janvier 2027 : les employeurs publient, chaque année, la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction. Cette répartition est rendue publique sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Le non-respect de cette obligation de publication est sanctionné par le versement d'une contribution forfaitaire par l'autorité territoriale concernée.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (tous emplois confondus) dans les collectivités de plus de 40 000 habitants :

Au plus tard le 30 septembre 2024, les collectivités territoriales et établissements publics de plus de 40 000 habitants, employant au moins 50 agents, publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution forfaitaire est due, mais elle n'est pas cumulable avec la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (article L. 132-3 du CGFP).

Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs que la collectivité ou l'établissement s'est fixés sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés. L'employeur dispose d'un délai de 3 ans pour atteindre la cible visée. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels, non cumulable avec la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (article L. 132-3 du CGFP).

Des contributions seront dues en cas de non-respect des différentes obligations. Par exemple :

- Non-respect de l'obligation de nomination de 50% de femmes et d'hommes dans les emplois de direction = nombre de personnes manquantes pour atteindre l'obligation multiplié par un montant unitaire fixé par décret à 50 000€.
- Non-respect des objectifs de réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes = maximum 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels

Augmentation du taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements des agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail : 75% à compter du 1^{er} septembre 2023

Bénéficie à tous les agents publics

Par principe, les déplacements effectués entre le domicile et le lieu de travail ne sont pas considérés comme des déplacements pour les besoins du service. Ainsi, ils ne peuvent donner lieu à aucun remboursement. Néanmoins, les collectivités :

- Doivent instaurer une prise en charge partielle des titres d'abonnement aux transports publics ou à un service public de location de vélos
- Peuvent mettre en place le forfait mobilités durables, qui concerne les déplacements effectués au moyen d'un vélo personnel ou du covoiturage.

Tous les agents sont concernés, quel que soit leur statut :

- Les fonctionnaires ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les agents vacataires ;
- Les personnels de droit privé ;
- Les personnels de droit public exerçant leurs fonctions dans un établissement public industriel et commercial sous réserve, pour les agents contractuels, d'une décision du directeur ou d'une délibération du conseil d'administration leur rendant applicable le dispositif ;
- Les agents de droit public employés par un groupement d'intérêt public.

Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail porte la part du coût de l'abonnement pris en charge par l'employeur de 50% à 75% à compter du 1^{er} septembre 2023.

Pour rappel, cette prise en charge partielle bénéficie à tous les agents publics et concerne :

1° Les abonnements multimodaux qui permettent d'utiliser différents types de transports en commun (train, bus) à nombre de voyages illimité ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par les entreprises de transport public ;

2° Les abonnements à un service public de location de vélos.

La prise en charge partielle des abonnements mentionnée au 1° n'est pas cumulable avec celle mentionnée au 2° lorsqu'elle a pour objet de couvrir les mêmes trajets.

La prise en charge partielle des abonnements mentionnée au 1° est en revanche cumulable avec le forfait mobilités durables, pour les collectivités l'ayant instauré par délibération.

Le montant de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement est versé mensuellement.

Ainsi, cette augmentation du taux de prise en charge s'applique à compter du 1^{er} septembre 2023, y compris pour les abonnements souscrits antérieurement à cette date.

A compter du 1^{er} septembre 2023, communication de 14 informations au moins 7 jours calendaires avant le recrutement de tout agent public (fonctionnaires et contractuels)

| | |
|--|---|
| 1° Dénomination et adresse de l'autorité administrative assurant la gestion de l'agent | 8° Durée de travail, règles relatives à l'organisation du travail et règles relatives aux heures supplémentaires (le cas échéant) |
| 2° Cadre d'emplois, grade (fonctionnaire) / catégorie (contractuel) | 9° Montant de la rémunération (en précisant chacun de ses éléments constitutifs), périodicité et modalités de versement |
| 3° Date de début d'exercice des fonctions | 10° Droits à congés rémunérés |
| 4° Début de la période de stage ou de la période d'essai et leur durée (le cas échéant) | 11° Droits à la formation |
| 5° En cas de conclusion d'un CDD, la durée du contrat | 12° Accords collectifs relatifs à ses conditions de travail (le cas échéant) |
| 6° Le ou les lieux d'exercice des fonctions (ou l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux) | 13° Organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales + dispositifs de protection sociale |
| 7° Lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger : mention du ou des Etats où elles sont assurées (notamment) | 14° Procédures et droits en cas de cessation des fonctions |

17

Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions
Il transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne. Ce décret est pris en application de l'article L. 115-7 du Code général de la fonction publique qui prévoit que les agents publics (fonctionnaires et contractuels) reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2023, les éléments suivants doivent être communiqués au moins 7 jours calendaires avant le recrutement de tout agent public :

- 1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2° Son cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- 3° La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- 4° Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L327-1 du CGFP ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- 5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;
- 6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- 7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;
- 8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- 9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 10° Ses droits à congés rémunérés ;
- 11° Ses droits à la formation ;
- 12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- 13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- 14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

Le texte prévoit que la communication est effectuée par écrit, remis en mains propres ou adressés par envoi postal, ou mis à disposition sous format électronique. Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai prévu, l'agent public peut à tout moment en demander communication auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

En cas de changement de la situation de l'agent public appelant une modification de l'une de ces informations, cette communication a lieu au plus tard à la date d'effet de ce changement, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

Cette obligation s'applique également en cas de détachement ou de mise à disposition, et pèse sur l'autorité d'accueil.

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels est également mis à jour pour ajouter certaines informations à préciser dans le contrat, conformément à la liste ci-dessus.

| France métropolitaine | | | | | | |
|--|-------------------|----------------------|---|----------------------|-------------------|----------------------|
| | Taux de base | | Grandes villes (+ 200 000 hab) et Grand Paris | | Ville de Paris | |
| | Avant le 22/09/23 | A partir du 22/09/23 | Avant le 22/09/23 | A partir du 22/09/23 | Avant le 22/09/23 | A partir du 22/09/23 |
| Hébergement | 70 € | 90 € | 90 € | 120 € | 110 € | 140 € |
| <i>Pour les travailleurs handicapés en situation de mobilité réduite : 150 € au lieu de 120€ précédemment</i> | | | | | | |
| Repas | 17,50 € | 20 € | 17,50 € | 20 € | 17,50 € | 20 € |

L'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat a été publié au JO du 21 septembre.

Les taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner sont désormais fixés ainsi. /!\ Les collectivités peuvent fixer le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement et de repas à l'identique de ceux de l'Etat ou différemment (sans pour autant dépasser les plafonds de l'Etat en vertu du principe de parité).

En fonction de la rédaction de leur délibération relative à ce sujet, les collectivités qui souhaitent augmenter les montants pris en charge dans ce cadre sont susceptibles de devoir délibérer de nouveau pour fixer les montants retenus dans la limite de ces taux maximums.

- Si le tableau des montants forfaitaires a été intégré dans la délibération → il faudrait délibérer de nouveau pour le modifier.
- Si la délibération ne fait que mentionner que le barème des taux du remboursement est identique à celui de l'Etat (sans que le tableau ne soit apparent ou un quelconque montant indiqué) → il ne semble pas utile de délibérer.
- Si la délibération fixe un barème spécifique (sans que le tableau ne soit apparent ou un quelconque montant indiqué) → il ne semble pas utile non plus de délibérer.

Pas de saisine obligatoire du CST (sauf si la collectivité décide de changer de barème).

Elle concerne tous les agents publics de la FPT

Elle est facultative et soumise à l'avis préalable du CST

Conditions d'éligibilité à la prime :

- avoir été nommé ou recruté avant le 1^{er} janvier 2023 par une CT ou un EP
- être employé et rémunéré par une CT ou un EP à la date du 30/06/2023
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

La prime est versée par l'employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30/06/2023

Versement en une ou plusieurs fois au plus tard le 30/06/2024

19

Très attendu en FPT, cette prime a tout d'abord été instaurée en FPE et FPH par décret.

- Elle concerne tous les agents publics de la FPT. Sont donc exclus du bénéfice de cette prime : les vacataires et agents de droit privé.
 - La mise en place de la prime est **laissée à l'appréciation des collectivités territoriales**. L'organe délibérant est compétent pour :
 - **instaurer la prime** au profit des agents de la collectivité remplissant les conditions d'éligibilité ;
 - **déterminer le montant** de la prime dans la limite de **plafonds** définis en fonction du niveau de rémunération
- Les collectivités qui souhaitent verser cette prime doivent soumettre leur projet de délibération au CST.

> Conditions d'éligibilité à la prime :

- avoir été nommé ou recruté avant le 1^{er} janvier 2023 par une CT ou un EP
- être employé et rémunéré par une CT ou un EP à la date du 30/06/2023
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

Les deux conditions d'ancienneté sont cumulatives mais l'exercice continu des fonctions entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2023 n'est pas requis.

Sont à déduire de la rémunération :

- Les IHTS, rémunération au titre des heures complémentaires
- Le remboursement partiel des frais d'abonnements de transports + forfait mobilités durables (car ils ne sont pas assujettis à la CSG)

> La prime est versée par l'employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30/06/2023

La rémunération des agents employés sur une partie de la période de référence (entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023) doit être reconstituée pour correspondre à une année pleine.

Mais il n'y a pas de reconstitution à effectuer en paie pour correspondre à un plein traitement ex : temps partiel, congé de maladie à ½ traitement.

Le montant de la prime est proratisée au regard de :

- la quotité de travail entre le 01/07/22 et le 30/06/23 (si quotité variable, il faut calculer une moyenne)
- la durée d'emploi pendant cette période ex : dispo pendant 3 mois => 9/12 de la prime

En cas d'employeurs successifs, la rémunération prise en compte est celle versée par le **dernier employeur** reconstituée pour qu'elle corresponde à une année pleine.

Lorsque l'agent est **employé et rémunéré simultanément au 30 juin 2023** par plusieurs employeurs, la prime est versée par chaque collectivité territoriale, établissement public ou GIP qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

La rémunération prise en compte est **celle versée par chaque employeur** reconstituée pour qu'elle corresponde à une année pleine.

Rappel : compte épargne temps (CET)

Rappel : utilisation du CET

- 15 premiers jours : pris sous la forme de congés annuels
- au-delà du 15^e jour : si une délibération le prévoit, possibilité d'indemnisation

Nouveaux montants des jours indemnisés à compter du 1^{er} janvier 2024

| | Jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024 | A partir du 1 ^{er} janvier 2024 |
|-------------|---------------------------------------|--|
| Catégorie A | 135 € | 150 € |
| Catégorie B | 90 € | 100 € |
| Catégorie C | 75 € | 83 € |

20

Rappel : Le CET est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Les jours épargnés peuvent être, en tout ou partie, utilisés sous forme de congés ou, si une délibération le prévoit, indemnisés ou pris en compte pour la retraite complémentaire.

- Sont concernés : les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels de droit public (sous réserve du respect des conditions suivantes : être employé de manière continue; avoir accompli au moins 1 an de service).

- Sont exclus : les fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels de droit privé et les vacataires. L'ouverture d'un CET est de droit pour les agents remplissant les conditions, même en l'absence de délibération de la collectivité. Une délibération peut toutefois venir encadrer les règles d'ouverture et de fonctionnement du CET, après consultation du Comité social territorial.

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours par :

- Des jours de congés annuels (y compris les jours de fractionnement /!\ l'agent doit avoir utilisé au moins 20 jours de congés dans l'année pour alimenter le CET).
- Des jours de RTT.
- Des jours de repos accordés au titre des astreintes ou des heures supplémentaires (si une délibération le prévoit).

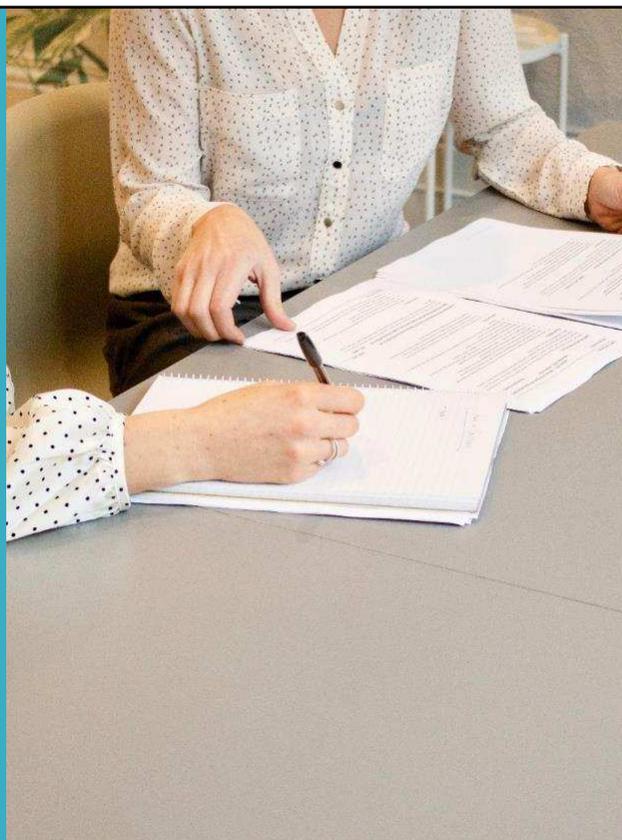
Rappel :

- En cas d'absence de délibération ou la délibération n'ouvre pas la possibilité de l'indemnisation, tous les jours figurant sur le CET sont pris sous la forme de congés annuels. Tout refus opposé à une demande de congé du CET doit être motivé.
- En présence d'une délibération ouvrant la possibilité d'indemnisation des jours de CET ou la prise en compte au titre du RAFF :
 - 15 premiers jours pris sous la forme de congés annuels
 - Au-delà du 15^e jour : l'agent peut demander (avant le 31 janvier de l'année N+1) : à voir les jours indemnisés ; s'il est fonctionnaire, à prendre en compte les jours pour la retraite complémentaire ; à maintenir les jours sur le CET. En l'absence d'option du fonctionnaire, les jours sont pris en compte au titre du RAFF. En l'absence d'option du contractuel, les jours sont indemnisés.

Un agent contractuel qui a ouvert un CET, et qui est ensuite stagiarisé, peut-il continuer à alimenter son CET pendant sa période de stage ?

Les agents stagiaires sont exclus du dispositif du compte épargne temps. Ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un CET en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage (article 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004). Cela signifie que pour les agents, anciennement contractuels, stagiarisés (tout comme pour les agents détachés pour stage), le bénéfice du CET est suspendu pendant la période de stage : les jours accumulés au titre du CET ne peuvent pas être utilisés et l'agent ne peut pas en épargner de nouveaux. L'agent retrouvera ses droits au CET à sa titularisation.

3. Zoom sur les agents contractuels



Selon le dernier rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations de 2023, les agents contractuels représentent 22% des effectifs de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2020 (21% toutes fonctions publiques confondues). Cela représente une évolution annuelle moyenne de 1,6% entre 2011 et 2020 (2,7% toutes fonctions publiques confondues).

De nombreuses questions des collectivités au service juridique portent sur le recrutement d'agents contractuels, en particulier sur le fondement des contrats. Le fondement d'un recrutement contractuel n'est pas « départ à la retraite d'un agent » ou « besoin de la collectivité ». Le Code général de la fonction publique prévoit des hypothèses et des fondements précis, lesquels renvoient chacun à un régime juridique précis. Il convient donc de déterminer précisément le fondement juridique du recrutement contractuel.

C'est l'occasion de rappeler que la loi du 13 juillet 1983 (statut général de la fonction publique) et la loi du 26 janvier 1984 (dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale) ne sont plus d'actualité. Les dispositions ont en effet été codifiées. Dans les contrats, il est donc important de remplacer les anciennes dispositions de ces deux lois par les dispositions du Code général de la fonction publique. Il nous a donc semblé opportun de consacrer ce zoom à ce sujet.

3. Zoom sur les agents contractuels

3.1. Introduction

A NE PAS FAIRE

- X Recruter par facilité par contrat
- X Penser que le recrutement par contrat est la norme
- X Reprendre le même modèle de contrat pour tout nouveau recrutement
- X Conclure directement un contrat pour une durée indéterminée (sauf portabilité)

A FAIRE

- ✓ Se demander si le recrutement par contrat est justifié
- ✓ S'assurer que le recrutement d'un fonctionnaire n'est pas possible
- ✓ Adapter le contrat et le fondement du recrutement à chaque situation
- ✓ Respecter les durées légales

Le recrutement par contrat est encadré par un régime juridique précis, relevant principalement du Code général de la fonction publique et du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Or, de nombreuses libertés peuvent être prises.

Voici une liste des principales mauvaises et bonnes pratiques en la matière. Il s'agit d'une liste non exhaustive. D'autres mauvaises et bonnes pratiques seraient à noter (elles peuvent être différentes d'une collectivité à une autre).

Principe

Les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires



Les **fonctionnaires** sont prioritaires pour occuper les emplois permanents



Les **agents contractuels** :

- sont recrutés pour occuper les emplois non permanents
- peuvent occuper des emplois permanents lorsque le recrutement de fonctionnaires n'est pas possible

Ce principe est consacré à l'article L. 311-1 du Code général de la fonction publique :
« *Sauf dérogation prévue par le présent livre, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut* ».

Concernant les agents contractuels :

- La possibilité de recruter des agents par contrat pour occuper les emplois non permanents est prévue aux articles L. 332-23 et L. 332-24 du Code général de la fonction publique.
- Les dérogations au principe énoncé à l'article L. 311-1, permettant ainsi de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents, sont reconnues aux articles L. 332-8, L. 332-13 et L. 332-14 du Code général de la fonction publique.

Les premières questions à se poser sont donc :

- Qu'est-ce qui différencie un emploi permanent et un emploi non permanent ?
- L'emploi à pourvoir (pour répondre à un besoin concret de la collectivité) est-il permanent ou non permanent ?
- Ainsi, l'emploi à pourvoir doit-il être occupé en priorité par un fonctionnaire ?

EMPLOI PERMANENT / EMPLOI NON PERMANENT

Emploi permanent

- Besoin stable du service
- Sans remise en cause d'une année à une autre
- Principe : occupation par un fonctionnaire
- Exception : occupation par un agent contractuel

Emploi non permanent

- Besoin occasionnel du service
- Peut être remis en cause d'une année à une autre
- Toujours occupé par un agent contractuel



Distinguer la permanence de l'emploi du temps de travail

25

Selon le Conseil d'Etat, un emploi est permanent lorsqu'il est créé en vue de satisfaire les besoins permanents du service (CE, 6 juillet 1988, n° 64394 à 64397). Ce caractère doit « s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé » (CE, 14 octobre 2009, n° 314722).

- Un emploi permanent peut être créé à temps non complet. Par exemple, un emploi qui n'est pas remis en cause d'une année à une autre, mais le besoin ne requiert qu'un temps de travail hebdomadaire de 28h.
- A l'inverse, un emploi non permanent peut être créé à temps complet. Par exemple, un emploi remis en cause d'une année à une autre, mais le besoin requiert un temps de travail hebdomadaire de 35h (ou plus).

3. Zoom sur les agents contractuels

3.2. Définition de l'agent contractuel et présentation des différentes catégories d'agents

QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR « AGENT CONTRACTUEL » ?

**Les agents
contractuels
(de droit public)**

Les vacataires

Les agents
contractuels (de
droit privé)

Emplois
spécifiques
pourvus par des
agents
contractuels

27

La qualification d'agent contractuel est très présente au sein des collectivités, Rappelons que près d'1 agent sur 4 est contractuel dans la FPT.
Elle renvoie généralement à celle d'agent contractuel de droit public,

Ils doivent être distingués des :

- vacataires
- agents contractuels de droit privé
- emplois spécifiques pourvus par des agents contractuels

L'AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

L'**agent contractuel** est soumis aux dispositions du décret n°88-145 du 15/02/1988 et il dispose ainsi de différentes prérogatives (ex : congés pour raison de santé, pour évènements familiaux...)

Il a vocation à occuper un emploi (permanent ou non).

Le recrutement est matérialisé par un contrat.

LE VACATAIRE

Les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la FPT sont inapplicables au vacataire.

Le **vacataire** est recruté pour exécuter une tâche :

- précise
- ponctuelle
- limitée à l'exécution d'actes déterminés

Il n'a pas vocation à occuper un emploi.

Le recrutement est matérialisé par un arrêté.

29

Il est d'usage dans beaucoup de collectivités de faire référence au vacataire pour désigner des agents contractuels recrutés par contrat de très courte durée.

Or, le vacataire doit être distingué de l'agent contractuel de droit public. En effet, le vacataire ne bénéficie pas des dispositions du décret n°88-145 ex : congés, indemnité de fin de contrat.

Le **vacataire** est recruté pour exécuter une tâche :

- précise
- ponctuelle
- limitée à l'exécution d'actes déterminés

Il n'a pas vocation à occuper un emploi.

Le recrutement est matérialisé par un arrêté.

Voici un exemple de recrutements nécessitant le recours à un vacataire :

- les agents recenseurs

Le juge peut être amené à requalifier certaines situations, soit pour reconnaître à un agent contractuel le statut de vacataire ou inversement :

- Requalification de la qualité de vacataire en agent contractuel :
Un agent recruté pour exercer durant une année scolaire les fonctions d'animateur au sein des ateliers scolaires organisés par le centre de loisirs municipal, quand bien même sa rémunération prenait la forme de vacations ([CE 3 avr. 1996 n°115865](#)).
Un agent recruté sur les temps périscolaires, hors vacances scolaires, rémunéré à la vacation multiplié par un taux horaire et dont la durée de travail est variable d'un mois sur l'autre ([TA Châlons-en-Champagne 13 août 2014 n°1300290](#)).
- Requalification de la qualité d'agent contractuel en vacataire :
Une personne employée pour effectuer ponctuellement, en fonction des besoins en personnel, des activités d'animation au centre de loisirs de la commune et des remplacements dans les cantines scolaires, selon des horaires et des périodes d'emploi variables ([CAA Marseille 18 mars 2008 n°05MA00991](#)).

Il est donc important de bien distinguer ces deux statuts.

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE

Les employeurs territoriaux peuvent recruter des agents contractuels de droit privé soumis aux dispositions du code du travail :

- **les apprentis** (loi du 17 juillet 1992) : dispositif permettant aux jeunes âgés d'au moins 15 ans, de suivre une formation professionnelle dispensée d'une part par l'employeur et d'autre part par un centre de formation afin d'obtenir un diplôme/titre professionnel
- **les « emplois d'avenir »** (loi du 26 octobre 2022) : dispositif permettant le recrutement de jeunes peu ou pas qualifiés moyennant une aide financière
- **les agents rattachés à un SPIC** (service public industriel et commercial) : la collectivité se substitue à l'initiative privée ce qui suppose le recrutement de salariés de droit privé ; ex : service de l'eau et de l'assainissement

30

Les apprentis :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti, son représentant légal, s'il est mineur, et l'employeur. Il est conclu au moyen du formulaire CERFA, Il est obligatoirement à durée déterminée.

Le contrat d'apprentissage n'est valide que s'il est enregistré auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat, avant le début de son exécution ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci. Le contrat d'apprentissage, est également déposé auprès du représentant de l'Etat dans le département du lieu d'exécution du contrat.

Peuvent bénéficier du contrat d'apprentissage les apprentis âgés d'au moins 15 ans ayant achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (collège), L'âge limite pour signer un contrat d'apprentissage est de 29 ans révolus. Cette limite peut être portée à 35 ans dans certains cas.

Le CST doit donner son avis préalable sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis dans la collectivité (nombre de personnes accueillies, diplômes préparés, services d'affectation, établissement de formation...) et un rapport annuel sur le déroulement de ces contrats lui est également remis.

L'assemblée délibérante prend une délibération autorisant le recours à l'apprentissage, fixant les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et l'inscription au budget des frais correspondant aux salaires et à la formation.

Les « emplois d'avenir » :

l'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un « contrat d'accompagnement dans l'emploi » (CAE) ([art. L. 5134-112](#) et [R. 5134-165 du code du travail](#)).

Il s'agit d'un contrat de droit privé, réglementé par le code du travail.

Le contrat ne peut être conclu qu'après la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ([art. R. 5134-26 code du travail](#)).

Le CDD est en principe conclu pour une durée de 36 mois ([art. L. 5134-115](#) et [R. 5134-165 code du travail](#)).

Il peut être conclu initialement pour une durée moindre, qui ne peut être inférieure à 12 mois, en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi.

L'employeur territorial bénéficie d'une exonération de certaines cotisations et taxes.

Les agents exerçant au sein d'un SPIC :

La qualification de SPIC suppose que les modalités de gestion du service soient comparables à celles d'une entreprise privée.

La distinction emporte des effets importants dont le principal tient à l'application d'un régime de droit privé/public.

Le fonctionnement du SPIC est régi en principe par le droit privé donc la situation individuelle des agents du service relève du droit privé, Une réponse ministérielle du 25/01/2022 a précisé :

« Le Tribunal des conflits a, par une décision du 12 décembre 2005, réaffirmé cette position. Dès lors, les règles de droit applicables diffèrent selon l'activité en cause. **Les services publics à caractère administratif relèvent en principe d'un régime juridique de droit public, alors que les ceux de nature industrielle et commerciale relèvent majoritairement de droit privé. À cet égard, dans son avis du 3 juin 1986, le Conseil d'État, reprenant sa jurisprudence du 26 janvier 1923 Sieur de Robert X, rappelle que les agents des établissements publics à caractère industriel et commercial sont en principe placés dans une situation de droit privée, réserve faite du directeur de service et de l'agent comptable lorsqu'il possède la qualité de comptable public. Ce principe suppose toutefois que l'établissement en cause ne soit pas à double visage et que ces activités soient bien des activités de nature industrielle et commerciale. »**

LES EMPLOIS SPECIFIQUES POURVUS PAR DES AGENTS CONTRACTUELS

Le recrutement par contrat est également possible pour pourvoir des emplois spécifiques :

Les emplois fonctionnels
(collectivités de plus de
40000 hab.)

Les collaborateurs de
cabinet

31

Les emplois fonctionnels :

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par une collectivité ou un établissement sont limitativement énumérés par l'[art. L. 412-6 code général de la fonction publique](#) et encadrés par les statuts particuliers (décret n°87-1101 pour les emplois administratifs de direction DGS/DGAS et décret n°90-128 pour DST/DGST)

L'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local n'est donc pas compétent pour ériger un emploi ou une fonction en emploi fonctionnel.

La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des seuils démographiques, lesquels sont fixés par la loi ou par un décret. En dessous de ces seuils, l'emploi correspondant ne peut être pourvu que par un agent dans le cadre des fonctions afférentes à son grade, et dans les mêmes conditions que s'il occupait un autre emploi au sein des services, de sorte qu'il est alors rémunéré sur l'échelle indiciaire de son grade.

Certains emplois de direction, les plus importants, peuvent être pourvus par « recrutement direct » ; les candidats recrutés auront la qualité d'agent contractuel.

Ce recrutement direct ne représente qu'une faculté pour l'autorité territoriale, qui demeure libre de pourvoir l'emploi par détachement d'un fonctionnaire habilité à y prétendre.

Le contrat est conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de 3 ans (art. 3 [décr. n°88-145 du 15 fév. 1988](#)). Il ne peut être reconduit en contrat à durée indéterminée ([art. L. 343-3 code général de la fonction publique](#)). La liste des emplois concernés a été élargie à compter du 22 décembre 2019 par la [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) : le seuil démographique au-delà duquel il est possible de recruter directement des agents contractuels est abaissé à 40 000 habitants.

Les collaborateurs de cabinet :

Toutes les collectivités et tous leurs établissements publics peuvent créer au moins un emploi de cabinet, quelle que soit leur importance, L'effectif maximal est cependant limité, en fonction ([art. L. 333-9 code général de la fonction publique](#) et art. 10 à 13-1 [décr. n°87-1004 du 16 déc. 1987](#)) :

- pour les collectivités, de leur importance démographique ;
- pour leurs établissements publics administratifs et la métropole de Lyon, du nombre de fonctionnaires employés.

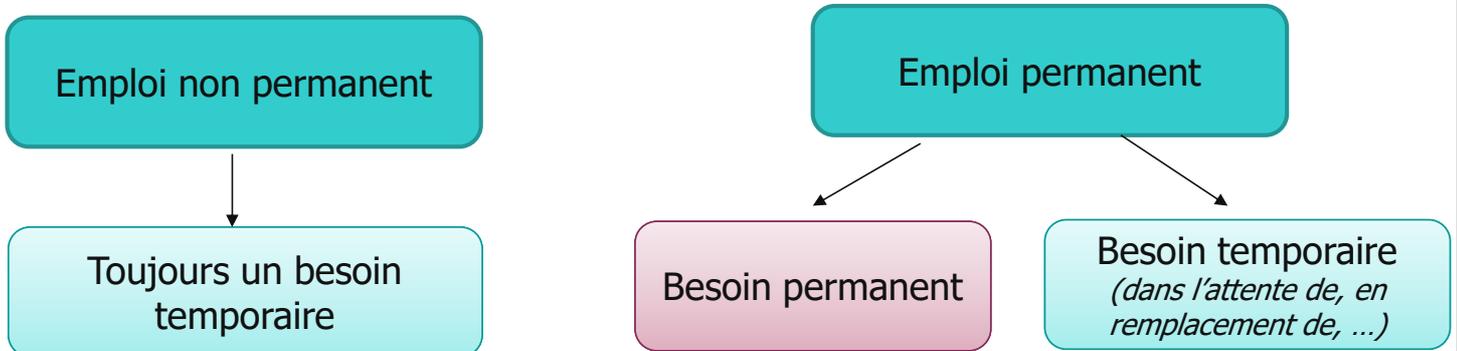
Ils sont obligatoirement recrutés en qualité d'agent contractuels car ils occupent un emploi non permanent.

3. Zoom sur les agents contractuels

3.3. Les hypothèses de recrutement par contrat

DISTINCTION EMPLOI ET BESOIN PERMANENT / TEMPORAIRE

La collectivité a besoin de recruter un agent contractuel.
Il faut alors distinguer :



33

Un besoin temporaire n'est pas toujours synonyme d'emploi non permanent.

Ex : le recrutement d'un agent contractuel pour recruter un agent pendant ses congés annuels n'est pas sur un emploi non permanent, mais sur un emploi permanent « en remplacement » de l'agent en congé.

L'emploi originel est bien un emploi permanent.

RECRUTER PAR CONTRAT SUR UN EMPLOI NON PERMANENT

Accroissement temporaire

- Activité ponctuelle de l'administration
- Contrat conclu pour une durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs

Accroissement saisonnier

- Activité qui se répète chaque année au fil des saisons
- Contrat conclu pour une durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs

Contrat de projet

- Contrat conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifiés
- Durée minimale d'1 an et maximale de 6 ans

34

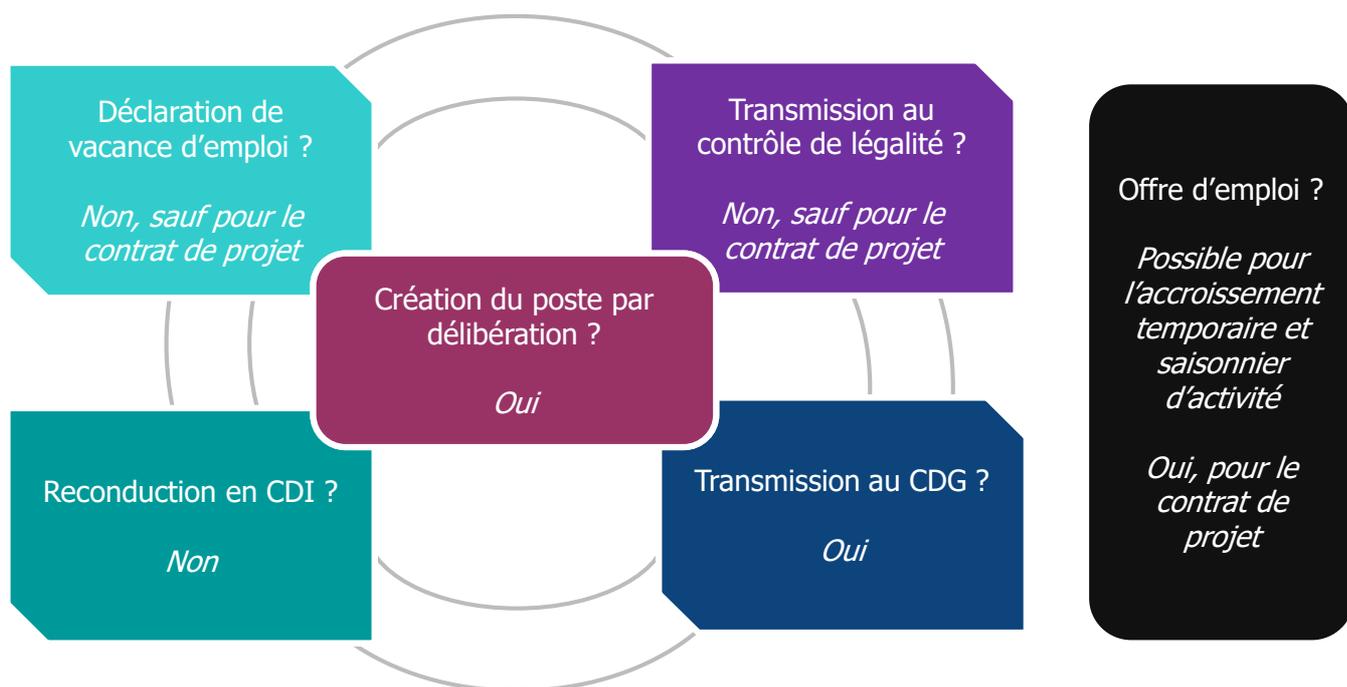
Ces hypothèses sont prévues à l'article L. 332-23 (accroissement temporaire et accroissement saisonnier) et L. 332-24 (contrat de projet) du Code général de la fonction publique.

L'échéance du contrat de projet est la réalisation du projet ou de l'opération.

Quelques exemples :

- Accroissement temporaire d'activité : recrutement d'un agent contractuel pour apporter un soutien dans la passation d'un « gros » marché public ; ...
- Accroissement saisonnier d'activité : recrutement d'un agent contractuel pour organiser la rentrée scolaire (transports, cantine, ...) ; pour le déneigement ; ...
- Contrat de projet : refonte du système informatique ; réorganisation des outils en matière RH ; maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe ; ... (source : étude d'impact de la loi du 6 août 2019)

RECRUTER PAR CONTRAT SUR UN EMPLOI NON PERMANENT



35

De manière générale, tout emploi d'une collectivité ou d'un établissement doit être créé par délibération. En effet, selon l'article L. 313-1 du Code général de la fonction publique, « *Les emplois de chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement* ».

/!\ Une délibération de principe autorisant le maire à recruter par contrat est à éviter. En effet, on doit retrouver une délibération par emploi (chaque délibération répond à un besoin précis).

L'article précise plusieurs mentions obligatoires : le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. La délibération indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

« *Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent* ».

Les actes à transmettre au contrôle de légalité sont déterminés à l'article L. 2131-2 du Code général des collectivités territoriales.

Différence entre déclaration de vacance d'emploi (DVE) et offre d'emploi ?

DVE = Procédure administrative obligatoire qui fait l'objet d'un arrêté pris par le Président du CDG (sur Emploi-territorial)

Offre d'emploi = Publicité d'un appel à candidatures qui n'est pas forcément assortie d'une DVE préalable (quand l'offre d'emploi est obligatoire : Emploi-territorial / quand elle est possible ou conseillée : Emploi-territorial, site Internet de la collectivité, ou tout autre support)

Moment auquel la collectivité doit effectuer la DVE lorsqu'une vacance de poste survient (art. 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1985) :

- Lorsque la vacance d'emploi résulte d'un événement imprévisible, la collectivité ou l'établissement doit effectuer immédiatement la DVE si elle a l'intention de pourvoir le poste
- Lorsque la vacance d'emploi résulte d'un événement prévisible, la déclaration intervient dès que la date de vacance est certaine (ex : date de mutation externe, date d'admission à la retraite) même si cette date n'est pas encore atteinte.

Lorsque la DVE concerne un emploi nouvellement créé (déclaration de création d'emploi) la déclaration peut être effectuée dès que la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire lorsqu'elle a été transmise au contrôle de légalité et affichée.

Dans tous les cas de vacances d'emplois, la collectivité peut décider de ne pas pourvoir immédiatement le poste. Dans ce cas elle ne pourra déclarer la vacance du poste qu'à partir du moment où elle aura décidé de le pourvoir.

RECRUTER PAR CONTRAT SUR UN EMPLOI PERMANENT (BESOINS PERMANENTS)

Besoins permanents

- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (1°)
- **Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi (2°)**
- Emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes de moins de 15 000 habitants (3°)
- Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant 3 ans suivant leur création ou jusqu'au renouvellement de leur conseil municipal suivant création (4°)
- Emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (17h30) (5°)
- Emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants lorsque la création ou la suppression de cet emploi dépend d'une 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 (6°)

→ Durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans

36

Ces hypothèses sont prévues à l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique. Chaque fondement renvoie à un alinéa particulier, qu'il faut bien mentionner dans le contrat.

Il est possible de recruter par contrat lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient après avoir constaté le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. Les besoins du service peuvent correspondre, par exemple, à la nécessité d'assurer la continuité du service public. La nature des fonctions présente, quant à elle, un caractère plus personnel, en tenant compte des qualifications et compétences de l'agent. A ce titre, la Cour administrative d'appel de Nancy a par exemple jugé qu'un agent contractuel ne peut être employé à la place d'un fonctionnaire que s'il présente « *un avantage déterminant par rapport aux candidatures des fonctionnaires* » (CAA Nancy, 13 janvier 2005, n° 01NC00800).

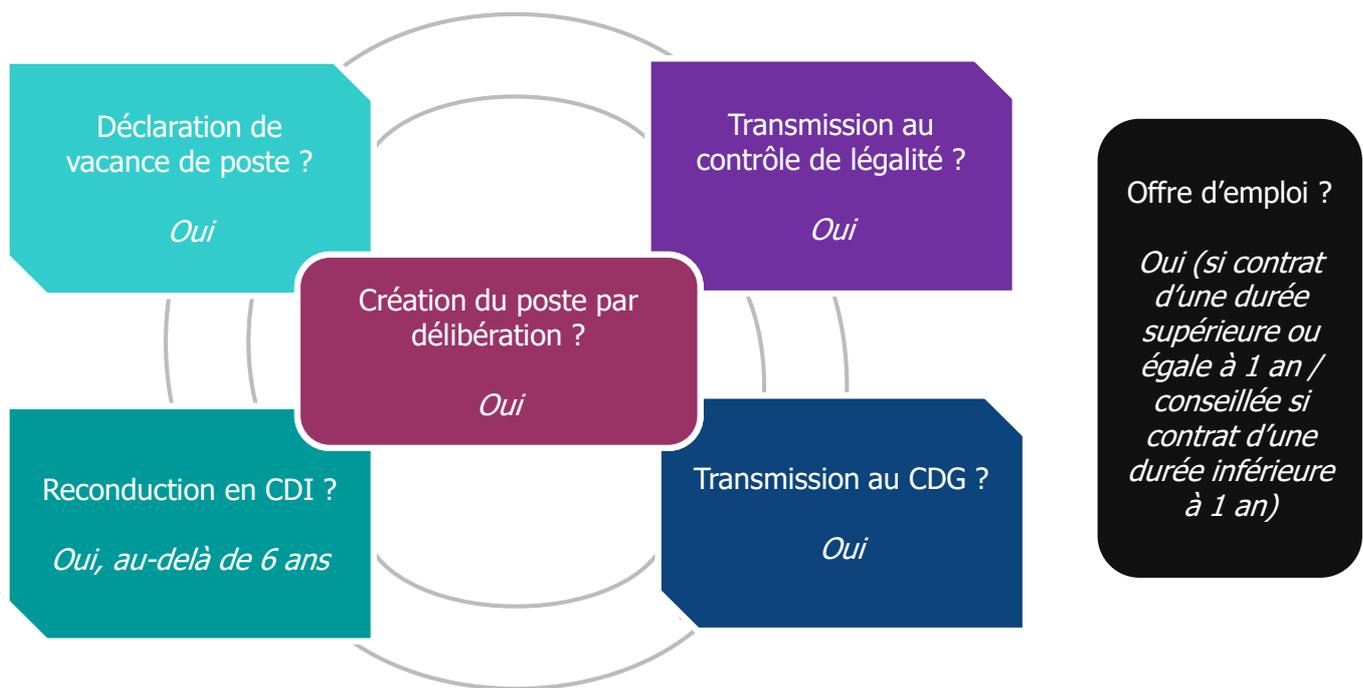
Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article L332-8 2° du CGFP, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. Idem en cas de renouvellement d'un tel contrat, même lors du dernier renouvellement en CDI.

Le constat du caractère infructueux peut intervenir à différents moments du processus de recrutement :

- Quand aucun fonctionnaire ne se porte candidat : le constat du caractère infructueux du recrutement de fonctionnaire est aisément établi et les candidats non titulaires peuvent être reçus en entretien.
- Quand des fonctionnaires et non-titulaires sont candidats : il convient de laisser de côté, dans un premier temps, les candidatures de non titulaires pour examiner en priorité celles des fonctionnaires.
 - o Si les candidatures de fonctionnaires sont intéressantes : organisation d'un jury de recrutement pour les fonctionnaires uniquement. Si aucun des candidats ne donne satisfaction à l'issue des entretiens, les agents non titulaires pourront être reçus à leur tour en entretien puisque le constat du caractère infructueux du recrutement de fonctionnaire serait établi.
 - o Si les candidatures de fonctionnaires ne semblent pas correspondre au besoin : par sécurité, il semble nécessaire d'établir au moyen d'un PV, les éléments permettant d'attester que les profils ne correspondent pas au besoin et justifier ainsi la convocation à l'entretien des candidats non titulaires.

En effet, le recrutement d'un agent contractuel est possible même si un fonctionnaire s'est porté candidat, dès lors que l'agent recruté détient des compétences particulières supplémentaires qui, eu égard aux besoins du service, justifient son recrutement (CAA Nantes 7 déc. 2001 n°00NT01785 et 00NT01784). Il faut que l'engagement de l'agent contractuel présente un avantage **déterminant** par rapport aux candidatures des fonctionnaires, dont aucune n'aurait pu être retenue (CAA Nancy 13 janv. 2005 n°01NC00800).

RECRUTER PAR CONTRAT SUR UN EMPLOI PERMANENT (BESOINS PERMANENTS)



37

De manière générale, l'article L. 313-4 du Code général de la fonction publique dispose « L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent ».

Lorsqu'un agent est recruté sur le fondement de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique, son contrat à durée déterminée peut être reconduit en contrat à durée indéterminée au-delà de 6 ans (article L. 332-10 du Code général de la fonction publique).

Le calcul de la durée de 6 ans prend en compte les services accomplis dans la même catégorie hiérarchique au titre des articles L. 332-8, L. 332-13, L. 332-14 et L. 332-23 du Code général de la fonction publique, et sans que le délai entre deux contrats ne puisse être supérieure à 4 mois. Les 6 ans tiennent compte des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement.

Si l'agent réunit ces conditions et que la collectivité souhaite renouveler sa collaboration avec l'agent, celle-ci doit lui proposer un CDI.

Dans cette situation, la collectivité a donc l'obligation, si elle souhaite renouveler l'engagement de cet agent, de conclure un CDI.

Que faire si l'agent refuse le CDI car il souhaite rester en CDD et que la collectivité veut tout de même poursuivre cette collaboration ?

L'agent peut effectivement refuser un CDI après 6 ans de CDD.

D'ailleurs, un agent « qui refuse la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi [et ne peut donc pas prétendre au versement de l'ARE], à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans justification. » (CE n°408514 du 8 novembre 2019). En pratique, il semble indispensable de disposer d'un écrit clair et non équivoque par lequel l'agent exprime son refus d'un CDI, pour que la responsabilité de la collectivité ne puisse pas être recherchée à ce titre.

Pour poursuivre la collaboration avec cet agent, un nouvel engagement pourra éventuellement être conclu sur un autre fondement que celui de l'article L332-8 du CGFP.

Remplacement temporaire

- Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à travailler à temps partiel ou indisponible
- Durée déterminée, renouvelé dans la limite de la durée de l'absence

Cette hypothèse est prévue à l'article L. 332-13 du Code général de la fonction publique.

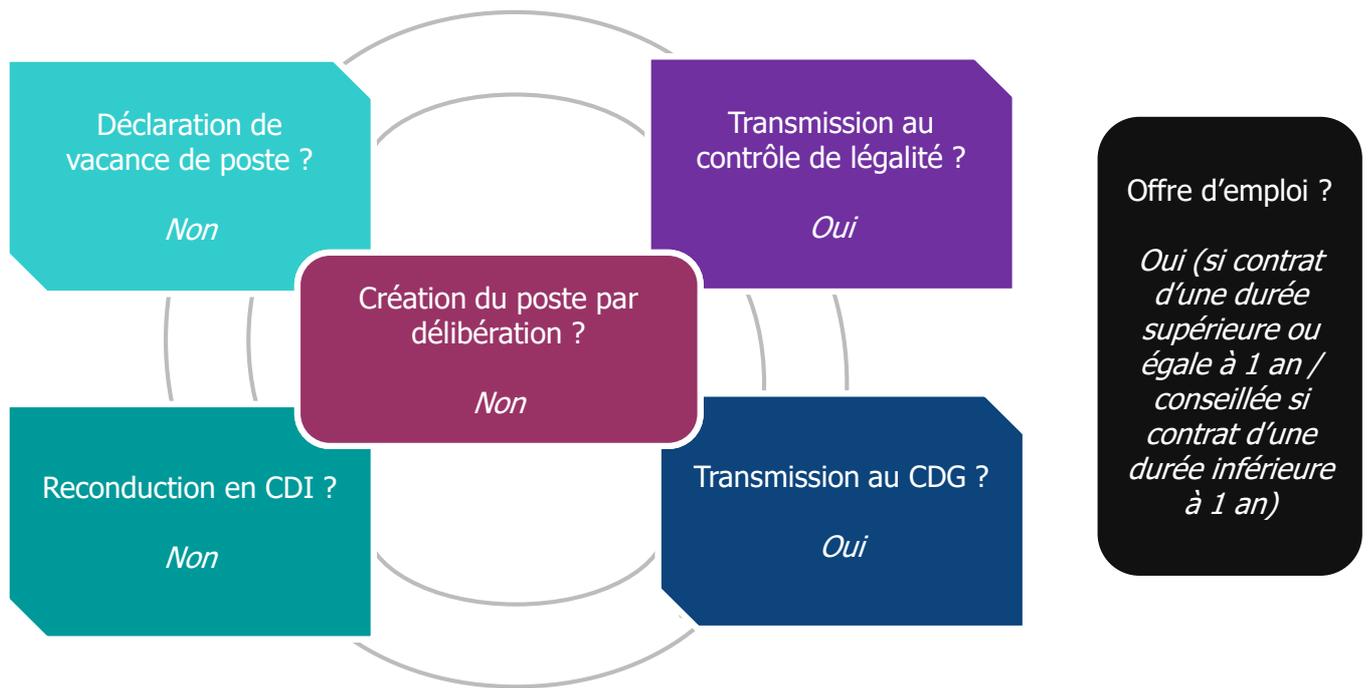
L'indisponibilité peut être liée aux congés annuels, à un congé pour indisponibilité physique, un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), un détachement de courte durée (6 mois maxi), une disponibilité de courte durée (6 mois maxi), un congé de maternité ou pour adoption, un congé parental ou de présence parentale ou de solidarité familiale accomplissant leur service national ou des activités dans la réserve ou de tout autre congé réglementairement prévu et octroyé à un agent contractuel.

Le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent remplacé.

La disponibilité de courte durée est-elle valable uniquement pour les disponibilités de droit ?

Non. Selon l'article L. 332-13 du Code général de la fonction publique, un agent contractuel peut occuper un emploi permanent pour assurer le remplacement d'un agent public territorial indisponible en raison d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.

RECRUTER PAR CONTRAT SUR UN EMPLOI PERMANENT (BESOINS TEMPORAIRES)

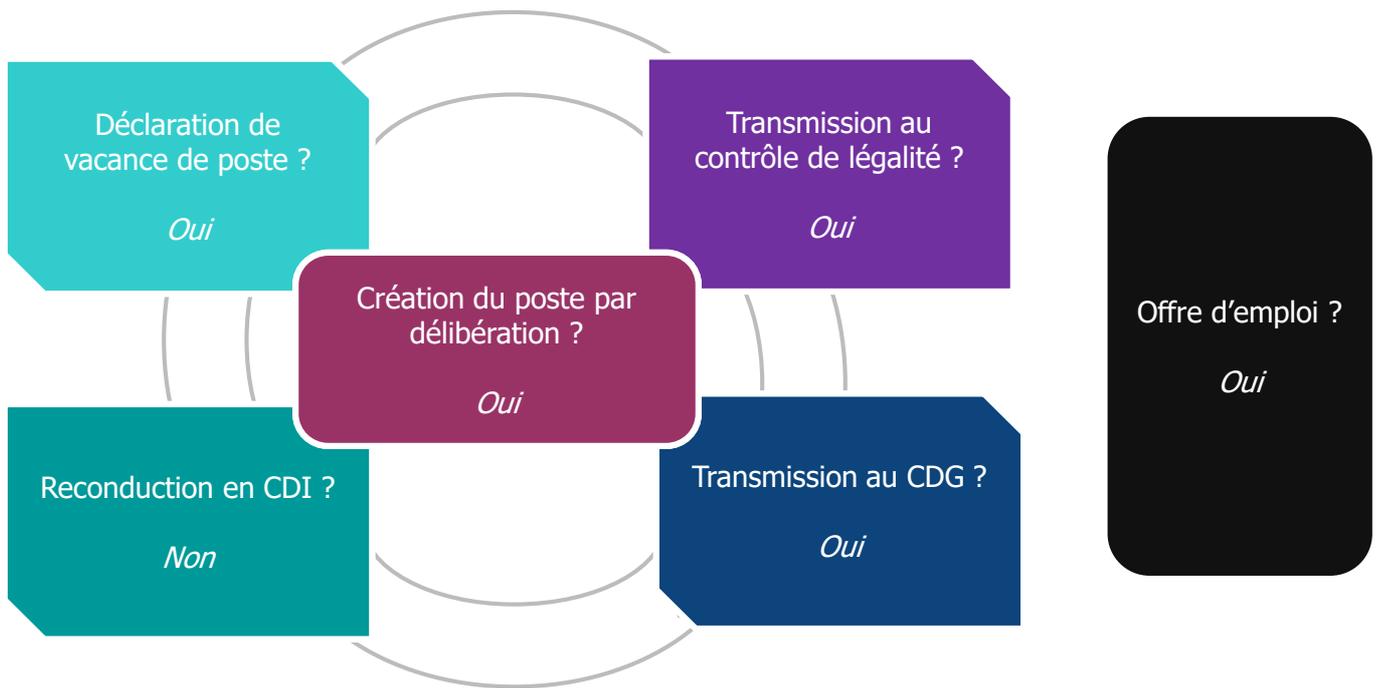


Vacance
temporaire
d'emploi

- Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Durée d'un an renouvelable dans la limite totale de 2 ans lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir

Cette hypothèse est prévue à l'article L. 332-14 du Code général de la fonction publique.

RECRUTER PAR CONTRAT SUR UN EMPLOI PERMANENT (BESOINS TEMPORAIRES)



MODÈLES DE CONTRATS sur notre site et sur Agirhe

The screenshot displays the Agirhe RH interface for the MAIRIE DE TEST74. The header includes the CDG74 logo and the text 'Agirhe RH - Espace collectivité - Centre de Gestion de la Haute-Savoie'. The user is logged in as 'B2714 BIENHEUREUX SUPPRIME' with the role 'adjoint technique territorial contractuel' and 'DHS :3500'. The interface shows a navigation menu with options like 'Agent', 'Collectivité', 'L. D. Gestion', 'Instances', 'Statistiques', 'Documents', and 'Paramètres'. The main content area is titled 'Situation administrative actuelle' and 'Temps de travail'. Under 'Déroulement de carrière', there is a table listing career events. The table has columns for Date, Arrêté, Grade, Ec, DHS, and Collectivité. The events listed are:

| Date | Arrêté | Grade | Ec | DHS | Collectivité | Supp. | Imprime |
|------------|--|---|--------|------|------------------|-------|---------|
| 31/03/2024 | Fin de contrat | adjoint technique territorial contractuel | 05(C1) | 3500 | MAIRIE DE TEST74 | Supp. | Imprime |
| 01/01/2024 | A.3-1 : CDD Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un contractuel | adjoint technique territorial contractuel | 05(C1) | 3500 | MAIRIE DE TEST74 | Supp. | Imprime |
| 31/12/2023 | Fin de contrat | adjoint technique territorial contractuel | 02(C1) | 3500 | MAIRIE DE TEST74 | | |

42

Site Internet du CDG74 : rubrique « Boîtes à outils » puis « Actes RH – modèles »
Et sur AGIRHE : « ajouter un acte » dans la carrière de l'agent, modèle prérempli.
Dans tous les cas, indispensable de **créer l'agent sur AGIRHE**.

Application



Face à ce besoin, déterminer sur quel fondement il est possible de recruter l'agent contractuel :

1. Besoin d'un agent de surveillance de restauration scolaire à l'année dans une commune de 2 843 habitants

- Accroissement temporaire d'activité
- Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
- Emploi à temps non complet lorsque la quotité du temps de travail est inférieure à 50%
- Vacance temporaire d'emploi

Application



Face à ce besoin, déterminer sur quel fondement il est possible de recruter l'agent contractuel :

2. Besoin de recruter un agent pour occuper les fonctions de chargé d'urbanisme dans une commune de 6 783 habitants

- Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
- Accroissement saisonnier d'activité
- Contrat de projet

Application



Face à ce besoin, déterminer sur quel fondement il est possible de recruter l'agent contractuel :

3. Besoin d'un agent qui assure les missions d'un autre agent en congé maternité

- Accroissement temporaire d'activité
- Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
- Remplacement temporaire

Application



Face à ces différents besoins, déterminer sur quel fondement il est possible de recruter l'agent contractuel :

4. Besoin d'un agent pour soutenir le service communication dans l'organisation d'un évènement sur le territoire de la commune

- Accroissement temporaire d'activité
- Accroissement saisonnier d'activité
- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
- Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

3. Zoom sur les agents contractuels

3.4. L'établissement du contrat

ÉTABLIR LE CONTRAT

Étape n° 1

Vérifier les conditions de recrutement

- Condition de nationalité
- Jouissance des droits civiques
- Bulletin n° 2 + consultation du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes en cas de fonctions impliquant un contact avec des mineurs
- Position régulière au regard du service national
- Aptitude physique

48

/!\ il faut déjà préciser qu'un agent ne peut pas être fonctionnaire et contractuel dans une même collectivité. Ce principe découle de l'article L. 1 du Code général de la fonction publique selon lequel le fonctionnaire est vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire. Cela a été confirmé, notamment, par une réponse ministérielle du 20 juillet 2023.

Concernant la nationalité, pour être recruté, un agent contractuel, comme tout fonctionnaire, peut être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne. A la différence des fonctionnaires, l'agent contractuel peut également être de nationalité étrangère. Dans ce cas, il doit se trouver dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour. En revanche, la nationalité française est requise pour occuper des emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou des emplois comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. /!\ donc : il est impossible de stagiairiser et titulariser un agent de nationalité étrangère. Dans ce cas, il faut forcément le recruter par contrat.

Concernant la jouissance des droits civiques, aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice.

Concernant les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire, un agent contractuel, comme un fonctionnaire, ne doit pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice de ses fonctions inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire. La présence de mentions au B2 ne fait pas obligatoirement obstacle au recrutement de l'agent ; il revient à l'autorité territoriale de vérifier leur compatibilité avec les fonctions qui seront exercées par l'agent. De même, si l'agent contractuel recruté est de nationalité étrangère ou apatride, il est nécessaire de vérifier s'il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. Les candidats étrangers doivent donc demander aux autorités compétentes de leurs pays d'origine les documents attestant de leur situation et les faire authentifier et, le cas échéant, traduire par le consulat de leur pays en France.

Concernant la position régulière au regard du service national, aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant.

Concernant l'aptitude physique, la visite médicale préalable à l'embauche n'est plus obligatoire.

En plus de ces conditions, l'article L. 331-1 du Code général de la fonction publique dispose « *Les agents contractuels sont recrutés par les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir* ».

Le bulletin n°2, présent dans le dossier de l'agent, peut-il lui être communiqué ?

Tout agent a accès à son dossier individuel. Concernant le bulletin n°2, réservé aux services publics et à certains employeurs privés, l'agent a la possibilité de le consulter, mais il ne peut pas en obtenir une copie.

Étape n° 2

Rédiger le contrat

- Contrat obligatoirement écrit
- Contrat contenant obligatoirement certains éléments
- Contrat peut contenir une période d'essai

Selon l'article L. 332-27 du Code général de la fonction publique, « *La signature du contrat des agents contractuels territoriaux relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale* ». Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 encadre la rédaction des contrats.

L'agent contractuel est forcément recruté par contrat écrit (pas de recrutement verbal ou par arrêté).

Le contrat doit obligatoirement mentionner plusieurs éléments :

- La disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi + le cas échéant, l'alinéa en vertu duquel il est établi lorsqu'il se fonde sur l'article L. 332-8 et L. 332-23 du Code général de la fonction publique.
- L'identité des parties
- L'adresse de l'agent et de l'employeur
- Sa date d'effet
- Sa durée
- L'emploi occupé
- La catégorie hiérarchique dont l'emploi relève
- Le ou les lieux d'exercice des fonctions
- Lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger : la mention du ou des Etats où les fonctions sont assurées
- Les conditions d'emploi
- Les droits et obligations de l'agent
- Le montant de la rémunération (en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité et les modalités de versement)
- En cas de recrutement pour un remplacement momentané d'agent absent, une vacance temporaire d'emploi ou un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité : la définition précise du motif de recrutement

Le contrat peut contenir une période d'essai :

Sauf lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi que précédemment. La durée initiale de la période peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- 3 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

Compte tenu de l'objet de la période d'essai, qui est de permettre à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, la circonstance que l'agent a été placé en congé maladie permet à l'administration de reporter pour une durée égale à celle de ce congé le terme de la période d'essai ([CAA Versailles 8 juil. 2021 n°20VE00265](#)).

LIMITE D'ÂGE APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS

Article L556-11 du CGFP

Limite d'âge pour recruter : 67 ans

Maintien en fonctions jusqu'à l'âge de **70 ans** sur autorisation (le refus doit être motivé)

En cas d'application de l'art L556-12 (recul de limite d'âge) : le maintien en fonctions est également fixé à 70 ans

Loi n°2023-270 du 14/04/2023

50

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 est venue ajouter à l'article L556-11 du CGFP :

- la possibilité de prolonger la relation contractuelle jusqu'à l'âge de 70 ans sur autorisation
- l'obligation pour la collectivité de motiver son refus
- L'impossibilité d'être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans dans le cas d'un cumul de dispositions de l'article L556-11 et de celles relatives au recul de limite d'âge

Depuis l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions :

- > Il n'est toujours pas possible de recruter un agent contractuel qui a atteint l'âge de 67 ans
- > Il est toutefois possible de prolonger la relation contractuelle d'un agent jusqu'à 70 ans

Jurisprudence :

« Sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée normalement des droits au profit de celui-ci. En revanche, il ne saurait en créer en tant qu'il porterait sur une période postérieure à la limite d'âge, dès lors que la seule survenance de cette limite, définie par voie législative ou réglementaire, entraîne de plein droit la rupture de tout lien entre l'agent concerné et le service. Ainsi, en dehors des hypothèses expressément prévues par les dispositions précitées de l'article 6-1 de la loi du 13 septembre 1984, une collectivité territoriale ne peut procéder au recrutement ou au maintien en fonctions d'un agent contractuel au-delà de la limite d'âge applicable à l'intéressé. Les décisions administratives individuelles prises en méconnaissance de cette règle sont entachées d'un vice qui doit les faire regarder comme nulles et non avenues et ne sauraient, en conséquence, faire naître aucun droit au profit des intéressés. De même, le contrat de recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge ne peut pas davantage faire naître de droits à son profit et doit être également déclaré nul et non avenue. » CAA de Lyon 3ème chambre 14 septembre 2022 n° 20LY00410

A noter qu'aucune limite d'âge n'est applicable aux vacataires.

Étape n° 3

Transmettre au contrôle de légalité

- *L'article L2131-2 du CGCT impose la transmission au représentant de l'Etat des « décisions individuelles relatives (...) au recrutement, y compris le contrat d'engagement (...) à l'exception de celles prises pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité »*
- *La transmission des décisions individuelles doit être réalisée dans un délai de 15 jours à compter de leur signature*

Rappelons que certains actes doivent être portés à la connaissance du représentant de l'Etat qui exerce un contrôle de légalité des actes administratifs, Il s'assure ainsi de leur conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il s'agit donc d'un contrôle à posteriori.

Rappel de la procédure :

- 1) La décision individuelle est notifiée à la personne qui en fait l'objet
- 2) La décision est transmise au représentant de l'Etat dans le délai de 15 jours à compter de sa signature
→ Elle devient ainsi exécutoire
- 3) Le représentant de l'Etat dispose d'un délai de 2 mois suivant la transmission de l'acte pour le déférer au TA s'il l'estime contraire à la légalité
- 4) Lorsque le représentant de l'Etat dans le département défère un acte au tribunal administratif, il en informe sans délai l'autorité communale et lui communique toutes précisions sur les illégalités invoquées à l'encontre de l'acte concerné.

Le représentant de l'Etat peut assortir son recours d'une demande de **suspension**. Il est fait droit à cette demande si l'un des moyens invoqués paraît, en l'état de l'instruction, propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de l'acte attaqué. Il est statué dans un délai d'un mois.

Lorsque l'acte attaqué est de nature à compromettre l'exercice d'une liberté publique ou individuelle, ou à porter gravement atteinte aux principes de laïcité et de neutralité des services publics, le président du tribunal administratif ou le magistrat délégué à cet effet en prononce la suspension dans les quarante-huit heures

Pour aller plus loin : le rapport de la cour des comptes « contrôle de légalité et contrôle des actes budgétaires en préfecture » : [Documents | Cour des comptes \(ccomptes.fr\)](#)

En cas de doute, notre guide du recrutement récapitule les différents contrats soumis à l'obligation de transmission aux services de la préfecture : [Guide-recrutement-MAJ-mars-2023.pdf \(cdg74.fr\)](#)

ÉTABLIR LE CONTRAT

Étape n° 4

Communiquer
certaines
informations

/!\ application du décret du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Ce décret a été vu dans les actualités > il s'applique aux fonctionnaires et aux agents contractuels.

Il faut donc leur communiquer les 14 informations 7 jours calendaires avant leur recrutement.

3. Zoom sur les agents contractuels

3.5. L'indemnité de fin de contrat

Nous avons choisi d'aborder cette thématique qui fait l'objet de certaines interrogations adressées au service juridique.

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT DITE « PRIME DE PRÉCARITÉ »

Conditions cumulatives pour en bénéficier :

- avoir conclu un contrat pour pourvoir un emploi permanent ou pour faire face à un accroissement **temporaire** d'activité
- le contrat, le cas échéant renouvelé, doit être d'une durée inférieure ou égale à un an
- la rémunération brute globale prévue au contrat doit être inférieure à un plafond (deux fois le montant brut du SMIC)

Critères d'exclusion du bénéfice de cette indemnité :

- l'agent est nommé stagiaire ou élève après réussite à un concours
- l'agent bénéficie du renouvellement de son contrat ou d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la FP au sein de laquelle il a été recruté
- le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme
- l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec rémunération au moins équivalente

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

54

L'article L554-3 du CGFP dispose que :

« Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus en application de la section 1 du chapitre II du titre III du livre III relative aux contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité en application de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre III du livre III, peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme de leur contrat ou de cette durée, les agents contractuels :

1° Soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;

2° Soit 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 au sein de laquelle ils ont été recrutés. »

L'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988 précise que :

« I.-L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

II.-Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

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

Hypothèse du non-renouvellement du contrat à l'initiative de l'agent : l'indemnité est due si les conditions susmentionnées sont respectées ; la proposition de poursuite de l'engagement contractuel refusée par l'agent ne le prive pas de l'indemnité sauf s'il lui est proposé un CDI dans les conditions évoquées ci-dessus.

De même, si les conditions sont remplies, l'indemnité est due à l'agent qui refuse une nomination stagiaire. Elle est également due lorsque la collectivité ne souhaite pas renouveler le contrat mais que les conditions de versement sont remplies.

« Pour contester le refus opposé par la commune de S à sa demande tendant au versement de l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, Mme A fait valoir qu'ayant été employée par cette commune entre le 1er janvier et le 2 juillet 2021 sur le fondement de contrats à durée déterminée pour une rémunération inférieure au plafond réglementaire, elle remplit les conditions pour être éligible au bénéfice de cette indemnité. Si, pour contester le bien-fondé des prétentions de la requérante, la commune défenderesse fait valoir que Mme A n'a pas donné suite à la proposition de renouvellement de son engagement qui lui a été adressée à la fin du mois de juin 2021, cette circonstance, qui n'est d'ailleurs pas établie par les seules pièces produites au dossier, est en elle-même sans incidence sur le droit de la requérante à l'indemnité en litige dès lors qu'il est constant que la proposition dont il est fait état ne portait en tout état de cause pas sur un engagement à durée indéterminée. » (TA de Lyon 8^{ème} chambre 15/11/2023 n°2202290)

« Il ressort des pièces du dossier que le contrat a été exécuté jusqu'à son terme, qu'il a été conclu au titre d'un surcroît d'activité pour une durée inférieure à un an et que la requérante n'entre pas dans les cas d'exclusion de l'indemnité de fin de contrat prévu par les textes précités. Dès lors, en prévoyant dans le contrat de la requérante en son article 11, l'exclusion de l'indemnité de fin de contrat " en cas de refus de renouvellement du contrat ", ce que ne prévoit aucun texte, le CHU de Bordeaux a méconnu les dispositions de l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique et l'article L. 41-1-1 du décret précité n°91-155 du 6 février 1991. Par suite, la requérante est fondée à solliciter le versement de l'indemnité de fin de contrat. » (TA de Bordeaux 6^{ème} chambre 15 septembre 2023 n°2105962)*

* Les dispositions du décret n°91-155 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la FPH et celles du décret n°88-145 relatif aux agents contractuels de la FPT sont identiques concernant l'indemnité de fin de contrat. Par conséquent, bien qu'elle ait été rendue pour répondre à un litige né en FPH, cette décision semble éclairante.

Hypothèse d'un nouvel engagement contractuel au sein de la FPT : s'il n'y a pas d'interruption entre les deux contrats, l'indemnité n'est pas due.

Mais tout délai de carence, même d'un jour, entre les deux contrats entraîne le versement de l'indemnité au titre du contrat initial, si les conditions de versement sont remplies.

> Conseil pratique : il est conseillé de transmettre à l'agent dont le contrat prend fin et qui répond aux conditions de versement de l'indemnité de fin de contrat, un courrier rappelant le cadre légal et réglementaire relatif au versement de l'indemnité afin qu'il soit bien informé que la conclusion d'un nouveau contrat dans la FPT a pour conséquence l'exclusion du bénéfice de l'indemnité.

MERCI POUR



VOTRE ATTENTION !

Rejoignez-nous !

