

VOTRE WEBINAIRE « Les agents contractuels de droit public » VA BIENTÔT COMMENCER.

Nous vous invitons à patienter quelques instants.



WEBINAIRE « LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC »

**CENTRE DE GESTION
DE L'ARIEGE**

Mardi 22 octobre 2024

Recommandations préalables pour profiter pleinement de ce webinaire

- Nous vous invitons à vous isoler dans un endroit calme.
- Afin d'éviter tout bruit parasite, merci de bien vouloir couper vos micros.
- L'utilisation d'un casque ou d'écouteurs permet un meilleur confort.
- Nous répondrons aux questions posées par tchat sur des temps dédiés.

PROGRAMME DE L'INTERVENTION



- Les références juridiques
- Introduction
- La définition du besoin
- La procédure de recrutement
- L'acte d'engagement
- La formalisation du CDI
- La période d'essai
- La rémunération
- Le droit à la formation
- La maladie
- Les absences
- La modification du contrat en cours
- La fin de l'acte d'engagement
- Les documents et indemnités liés à la fin de l'engagement

REFERENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique et notamment les articles L.313-1 à L.313-4, L.332-1, L.332-24 et L.332-8
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- Décret 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



Loi n° 2019-828 du 6 août 2019

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a modifié de nombreux pans du statut de la fonction publique et du fonctionnement des collectivités territoriales.

Cette loi a notamment élargi les cas de recours au contrat pour occuper des emplois permanents dans les collectivités territoriales.



INTRODUCTION

Les emplois permanents représentent les emplois qui ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. Par dérogation, ils peuvent être occupés par des contractuels.



Les agents contractuels sont des agents non titulaires qui sont recrutés **par contrat**, à durée déterminée ou indéterminée.

Les fonctionnaires sont des agents publics qui ont été nommés **par arrêté**, pour exercer un emploi permanent, le plus souvent après réussite à un concours.

LA DEFINITION DU BESOIN

ET LE TYPE DE CONTRAT CORRESPONDANT

Besoin non permanent

- Accroissement temporaire d'activité *Art L.332-23-1°*
- Accroissement saisonnier d'activité
- Contrat de projet *Art L.332-23-2°*

Besoin temporaire sur emploi permanent

- Vacance temporaire d'emploi *Art L.332-14*
- Contrat de remplacement *Art L.332-13*

Besoin permanent

- Les 7 cas de recrutement de l'article L.332-8 du CGFP

BESOIN NON PERMANENT

Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité :
Article L332-23 1° du CGFP



Objet

- Besoin ponctuel et exceptionnel
- Surcharge d'activité isolée et exceptionnelle

Durée

1 an maximum sur une période de 18 mois consécutifs

Emplois

- Non permanent
- Catégories A, B et C

BESOIN NON PERMANENT

Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité :
Article L332-23 1° du CGFP

Exemple 1 :

Un seul CDD d'une période de **12 mois du 01/01/N au 31/12/N** :



Pour information, la période des 18 mois consécutifs pris en compte débute au 01/01/N (date de début du CDD) et prend fin le 30/07/N+1.

BESOIN NON PERMANENT

Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité :
Article L332-23 1° du CGFP

Exemple 2 :

Cumul de CDD ne dépassant pas les 12 mois autorisés, conclus comme suit :

01/01/N au 30/06/N = 6 mois

01/09/N au 31/12/N = 4 mois

01/04/N+1 au 31/05/N+1 = 2 mois

Ce découpage est à prévoir dans la délibération.



Pour information, la période des 18 mois consécutifs pris en compte débute au 01/01/N (date de début du CDD) et prend fin le 30/07/N+1.

BESOIN NON PERMANENT

Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité :
Article L332-23 2° du CGFP

Objet

- Besoin prévisible et régulier
- Emplois estivaux ou hivernaux

Durée

6 mois maximum
sur une période de
12 mois consécutifs

Emplois

- Non permanent
- Catégories A, B
et C



BESOIN NON PERMANENT

Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité :
Article L332-23 2° du CGFP

Exemple 1 :

Un seul CDD d'une période de **6 mois du 01/01/N au 30/06/N** :



Pour information, la période des 12 mois consécutifs pris en compte débute au 01/01/N (date de début du CDD) et prend fin le 31/12/N.

BESOIN NON PERMANENT

Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité :
Article L332-23 2° du CGFP

Exemple 2 :

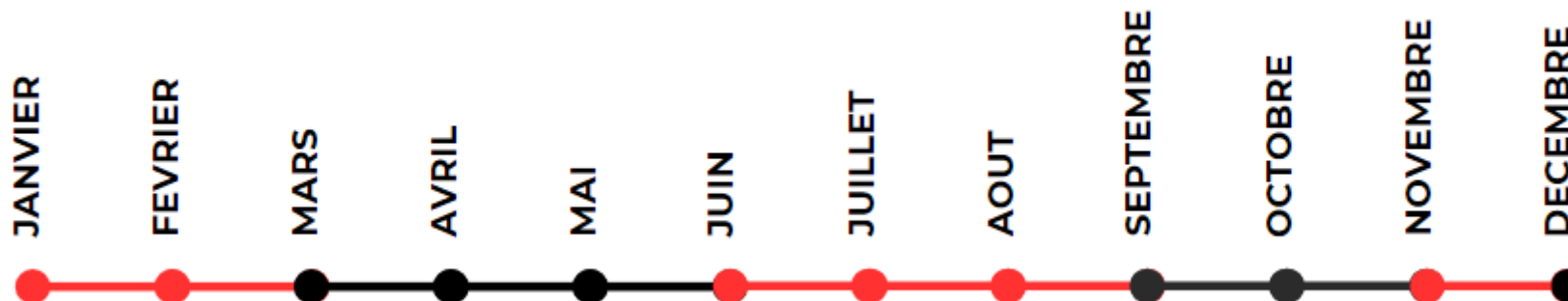
Cumul de CDD ne dépassant pas les 6 mois autorisés, conclus comme suit :

01/01/N au 28/02/N = 2 mois

01/06/N au 31/08/N = 3 mois

01/11/N au 30/11/N = 1 mois

Ce découpage est à prévoir dans la délibération.



Pour information, la période des 12 mois consécutifs pris en compte débute au 01/01/N (date de début du CDD) et prend fin le 31/12/N.

BESOIN NON PERMANENT

Pour mener à bien un projet :
Article L332-24 du CGFP

Objet

Mener à bien :

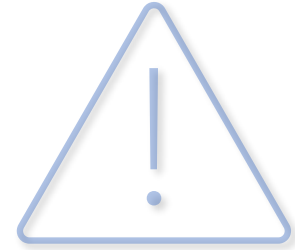
- Un projet
- Une opération

Durée

- Minimum : 1 an
- Maximum : 6 ans
(renouvellements
compris)

Emplois

- Non permanent
- Catégories A, B
et C



Ce contrat n'entre pas en compte dans le calcul des 6 années donnant accès à un CDI

ET

Ne donne pas accès à un CDI de droit public.

BESOIN TEMPORAIRE SUR UN EMPLOI PERMANENT

Assurer le remplacement d'un agent momentanément indisponible :
Article L332-13 du CGFP

**Le contrat doit
obligatoirement être conclu
sur le même grade et la même
durée hebdomadaire de temps
de travail que ceux de l'agent
public remplacé.**

Objet

Remplacement de fonctionnaires et agents contractuels de droit public momentanément indisponibles

Durée

- Dans la limite de la durée de l'absence de l'agent
- Il est possible que le contrat débute avant le départ de l'agent avec une période de « tuilage »

Emplois

- Catégories A, B et C

BESOIN TEMPORAIRE SUR UN EMPLOI PERMANENT

Dans quels cas peut-on avoir recours au contrat de remplacement ?

- Temps partiel : dans ce cas, l'agent de remplacement est recruté sur la quotité hebdomadaire prévue par la délibération de création de l'emploi de l'agent remplacé ;
- Détachement de courte durée (6 mois) ;
- Disponibilité de courte durée (6 mois) prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales ;
- Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- Congés suivants : *congé annuel, congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie contractée en service, congé de longue maladie, congé de longue durée, temps partiel thérapeutique, congé de maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, etc...*
- *Congé de présence parentale ;*
- *Congé parental ;*
- *Tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.*



Tout autre motif d'absence que ceux indiqués dans la liste empêche la conclusion de ce type de contrat : départ à la retraite (hors période de tuilage) , disponibilité pour convenances personnelles.

Besoin temporaire sur un emploi permanent

La vacance temporaire d'emploi :
Article L332-14 du CGFP

Objet	Durée	Emplois
Faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire	<ul style="list-style-type: none">• 1 an renouvelable dans la limite de 2 ans maximum	<ul style="list-style-type: none">• Catégories A, B et C• Grades accessibles par concours

Uniquement si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

BESOIN PERMANENT

Le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent :
Article L332-8 du CGFP

L332-8-1°

Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires

L332-8-2°

Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (quelle que soit la catégorie)

L332-8-3°

Emploi permanent dans les communes de < de 1 000 h ou les groupements de communes regroupant < de 15 000 h, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie)

L332-8-4°

Emploi permanent dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de < de 1 000 h, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie)

L332-8-5°

Emploi permanent dans les collectivités territoriales ou établissements pour tous les emplois à temps non complet ≤ 50 %

L332-8-6°

Emplois des communes < 2 000 h et des groupements de communes < 10 000 h dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

L332-8-7°

Emploi permanent de secrétaire général de mairie des communes de < de 2000 h

BESOIN PERMANENT

Le recrutement d'agent contractuel sur un emploi permanent :
Article L332-8 du CGFP



Pour tous les recrutements sur un emploi permanent, 2 règles communes :

- Durée : 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà : CDI obligatoire
- Respect de la procédure de recrutement (décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019)

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Définition de la notion de recrutement :

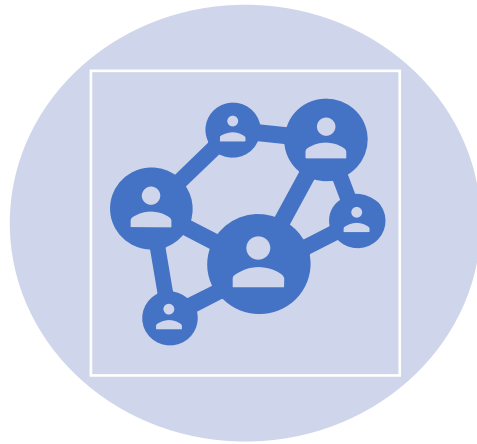


Le recrutement constitue

**l'ensemble des actions
et des étapes**

qui vont permettre de trouver

**une personne qui correspond à
un poste donné, pour une
organisation donnée.**



Notion de meilleure

Adéquation

possible entre un poste
et une personne.



Recrutement =

Composante de la gestion
prévisionnelle des emplois,
des effectifs et des
compétences :

GPEEC



Le principe constitutionnel d'égal accès
aux emplois publics nécessite que les
employeurs territoriaux appliquent un :

**Processus de recrutement
transparent, équitable et objectif.**

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Définition de la notion de recrutement :

- ➡ Seule l'assemblée délibérante est compétente pour créer ou supprimer des emplois.
(*article L.313-1 du CGFP*)
- ➡ Aucun recrutement ne peut intervenir en l'absence :
 - De crédits disponibles au budget
 - D'emploi vacant au tableau des effectifs
(emploi = fonction, grade et temps de travail)
- ➡ Principe de libre administration : la création d'emplois par les collectivités territoriales repose avant tout sur le pouvoir d'appréciation des organes délibérants.
- ➡ Nécessité, au regard de la bonne utilisation des deniers publics, de bien définir le besoin.

PREREQUIS : Vérification des conditions fixées les *articles 2 à 4 du décret n°88-145 relatifs aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*



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 prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du Code pénal.



La position régulière vis-à-vis de la réglementation relative au 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'État dont il est ressortissant.



La compatibilité du passé pénal avec les fonctions postulées

Aucun agent contractuel de nationalité française ne peut être recruté si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ou si, il a fait l'objet, dans un État autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.



L'aptitude physique

Aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap. Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.



Une situation régulière au regard des lois régissant l'immigration

Aucun agent contractuel de nationalité étrangère ne peut être recruté s'il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. En effet, il est rappelé que la nationalité française ou d'un état membre de l'UE n'est pas requise : les candidats ressortissants d'un pays hors Europe doivent être néanmoins en situation régulière au regard des lois régissant l'immigration.



Les conditions d'âge

Aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée pour le recrutement d'un agent contractuel de droit public. La jouissance des droits civiques pourrait indiquer que l'âge minimum pour être agent public est 18 ans. Toutefois, compte tenu de la scolarité obligatoire, l'âge minimum de 16 ans est à respecter. Pour les mineurs non émancipés, une autorisation des parents est nécessaire.

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Recrutement sur un emploi non permanent :

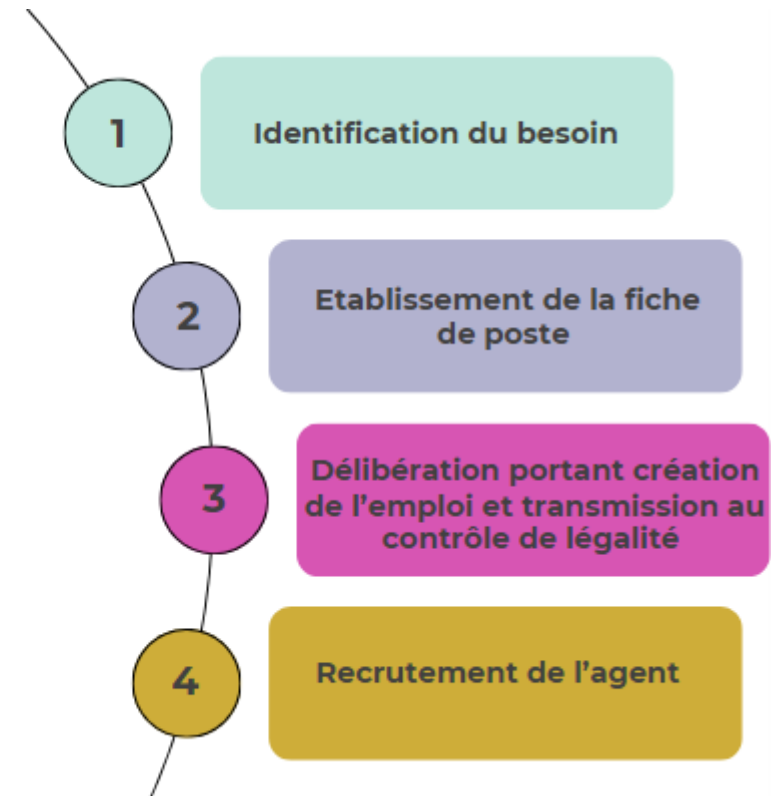
L'autorité territoriale doit délibérer au cas par cas et en fonction des besoins.

L'article L313-1 du CGFP précise que la délibération doit indiquer le grade, la quotité hebdomadaire de temps de travail et le détail des fonctions.

Une délibération autorisant l'autorité territoriale à recruter des agents contractuels, notamment pour un accroissement temporaire / accroissement saisonnier ne peut se substituer à la délibération créant l'emploi, sous peine de nullité.

En conséquence, une *délibération de principe* donnant possibilité à l'autorité territoriale de recruter des agents contractuels sur l'année N ne peut pas exister.

Processus de recrutement



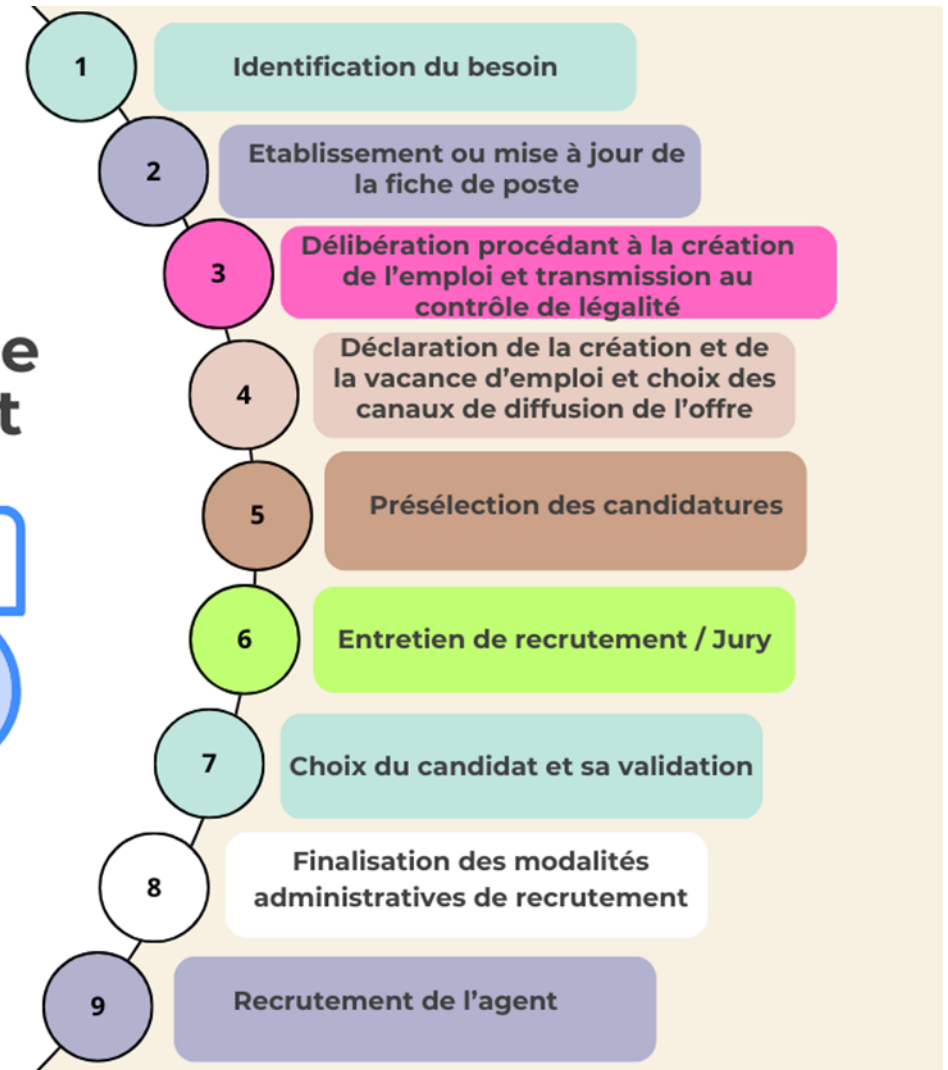
LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Recrutement sur un emploi permanent :

Processus de recrutement



Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019



ZOOM SUR : DCE-DVE

Déclaration de création et de vacance d'emploi

→ Nouvelle délibération, **nouveau** besoin = **Déclaration de Création d'Emploi - DCE**

Si des modifications sont nécessaires concernant soit le grade, le temps de travail et/ou les missions, l'avis du CST est **obligatoire** et engendre la création d'un nouvel emploi.

→ Poste **à pourvoir** suite au départ d'un agent = **Déclaration de Vacance d'Emploi - DVE**

Exemples : retraite, mutation, disponibilité, détachement, fin de contrat...

ZOOM SUR : DCE-DVE

Déclaration de création et vacance d'emploi



emploi-
territorial.fr

Le portail de l'emploi public territorial

Article L.313-4 du CGFP :

« 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. »

Via l'espace numérique commun EMPLOI TERRITORIAL, mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception des déclarations concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi **précisent le motif de la vacance** et comportent une **description du poste à pourvoir**.

La Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques précise que : Les mentions qui sont le socle commun et permettent d'identifier l'employeur et le poste, doivent obligatoirement figurer dans **les offres d'emploi publiées**.



Procédure à réaliser même si l'agent est déjà présent dans la structure et/ou entre deux contrats.

Zoom sur : La présélection des candidat.es et le jury de recrutement

- ① Accuser systématiquement réception de toutes les candidatures
- ② Analyser et trier les profils (fonctionnaires et contractuels)
Egalité de traitement et neutralité, confidentialité, transparence des informations soumises aux candidats, non-discrimination et respect des droits fondamentaux de la personne humaine...
- ③ Définir une date et heure de convocation pour chacun
- ④ Réunir un jury de recrutement 2 à 3 personnes, élu, adjoint, agent en poste, etc...
Possibilité de faire passer un test écrit ou pratique afin d'apprécier les savoirs et compétences techniques des candidats.
Attention, cette mention doit figurer dans le courrier de convocation.
- ⑤ Rédiger un procès verbal de recrutement

ZOOM SUR : Le jury de recrutement

- Dialogue qui permet un échange d'informations
 - Inviter le candidat à se présenter
 - Demander à l'agent une analyse du poste proposé
 - Questionner sur la structure publique
 - Décrire la mission et définir la corrélation avec le profil
 - Mise en situation pour définir l'analyse du candidat
- Donner une date de réponse et le mode de transmission
- Etablir un procès-verbal



L'ACTE D'ENGAGEMENT

- Le recrutement de l'agent contractuel est entériné sous la forme d'un **contrat**.
- Le contrat doit être écrit (ce qui exclut toute forme d'engagement verbal).
- Le contrat est effectif dès notification à l'agent, même s'il ne le signe pas : *il est conseillé de rédiger une attestation de remise en main propre.*

Lorsque l'agent non titulaire refuse de signer son contrat, cette circonstance n'est pas de nature à priver d'effet les stipulations de ce contrat dès lors que l'agent continue à s'acquitter des missions en découlant et n'a pas indiqué qu'il cesserait de les exercer.

Ainsi, quand bien même la situation de l'agent est irrégulière, cette circonstance ne fait pas obstacle à ce qu'il continue à occuper son emploi.

En l'espèce, l'agent avait, à tort, été considéré comme démissionnaire au motif qu'en dépit de plusieurs relances, celui-ci n'avait pas signé ses deux contrats à durée déterminée.

CAA Paris du 11 juin 2015 N 14PA01816



L'ACTE D'ENGAGEMENT

Mentions devant figurer au contrat :

- L'identité des parties
- Les dispositions législatives et l'alinéa en application duquel le contrat est conclu
- La date d'effet
- La durée
- La période d'essai, *le cas échéant*
- Le poste occupé
- La catégorie hiérarchique et le grade
- La définition du poste occupé
- Les conditions d'emploi
- Les conditions de rémunération
- Les droits et obligations
- La définition du motif de recrutement uniquement pour les contrats de : *remplacement, vacance temporaire d'emploi, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité*



L'ACTE D'ENGAGEMENT

Mentions devant figurer au contrat :

Pour le Contrat de projet, d'autres mentions spécifiques doivent figurer :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur, dans certains cas
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée

L'ACTE D'ENGAGEMENT

Document annexe

Conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023, tout agent public reçoit communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

Cette annexe, qui complète le contrat, permet à tout employeur public de satisfaire à cette obligation, en application de l'article L. 115-7 du Code général de la fonction publique qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne.

Ce document présente les informations relatives :

- ➔ Aux droits de l'agent en matière de durée de travail, d'organisation du travail ainsi qu'en matière d'heures supplémentaires
- ➔ Aux droits à congés rémunérés
- ➔ Aux droits à la formation
- ➔ Aux droits en matière de protection sociale

LA FORMALISATION DU CDI

Les conditions cumulatives d'accès au CDI :

> L'ancienneté

L'agent contractuel doit justifier d'une durée de services publics d'au moins 6 ans :

- ✓ Auprès du même employeur
- ✓ Relevant de la même catégorie hiérarchique
- ✓ Avec une interruption de moins de 4 mois entre chaque contrat
- ✓ Tous les CDD de droit public sont pris en compte *SAUF* le Contrat de projet (*article L. 332-10 du CGFP*)

> Le fondement juridique

Pour que le contrat puisse être un contrat à durée indéterminée, il faut *OBLIGATOIREMENT* qu'à la date d'anniversaire des 6 ans de services publics, le contrat en cours soit un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP.

Rappel des fondements juridiques concernés :
L332-8-1°, L332-8-2°, L332-8-3°, L332-8-4°, L332-8-5°, L332-8-6° et L332-8-7°.

LA FORMALISATION DU CDI

La date de transformation du CDD en CDI

La transformation du CDD en CDI peut intervenir à différents moments :

- soit en cours du contrat à durée déterminée, à la date anniversaire des 6 ans
- soit à la fin du contrat à durée déterminée, à la date anniversaire des 6 ans ou à une date supérieure à 6 ans



Rappel :

Le recrutement et **le renouvellement** des agents contractuels sur emploi permanent sont soumis à la procédure de recrutement prévue par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019.

Cette procédure implique notamment le respect de l'obligation de publicité de la vacance de l'emploi, préalablement **au renouvellement d'un agent contractuel en CDD ou CDI.**

LA PERIODE D'ESSAI

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

Définition : Période qui permet à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et, à ce dernier, d'apprécier les fonctions occupées.

➡ Elle est toujours facultative.

➡ La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent figurer expressément dans le contrat.

À défaut d'une indication expresse de la période d'essai dans l'acte d'engagement, l'autorité territoriale ne peut pas mettre en œuvre une procédure de licenciement durant ou à l'échéance d'une période d'essai avec les conséquences propres à ce licenciement (pas de préavis, pas d'avis préalable de la commission consultative paritaire, pas d'indemnité de licenciement...) (CAA Bordeaux, 8 octobre 2013, n° 12BX01856 : hypothèse d'un contrat verbal ; CAA Nancy, 27 mai 2010, n° 09NC00932 ; CAA Toulouse, 7 février 2023, n° 21TL00336).



Durée : 1 jour ouvré par semaine de contrat dans la limite de :

- 3 semaines *SI* la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois
- 1 mois *SI* la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an
- 2 mois *SI* la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans
- 3 mois *SI* la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans 3 mois dans le cas d'un CDI

LA REMUNERATION

La rémunération d'un agent contractuel doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

L'autorité territoriale peut décider librement de rémunérer un agent contractuel en référence à un échelon fixé par les grilles indiciaires afférentes aux cadres d'emplois de fonctionnaires exerçant les mêmes fonctions.

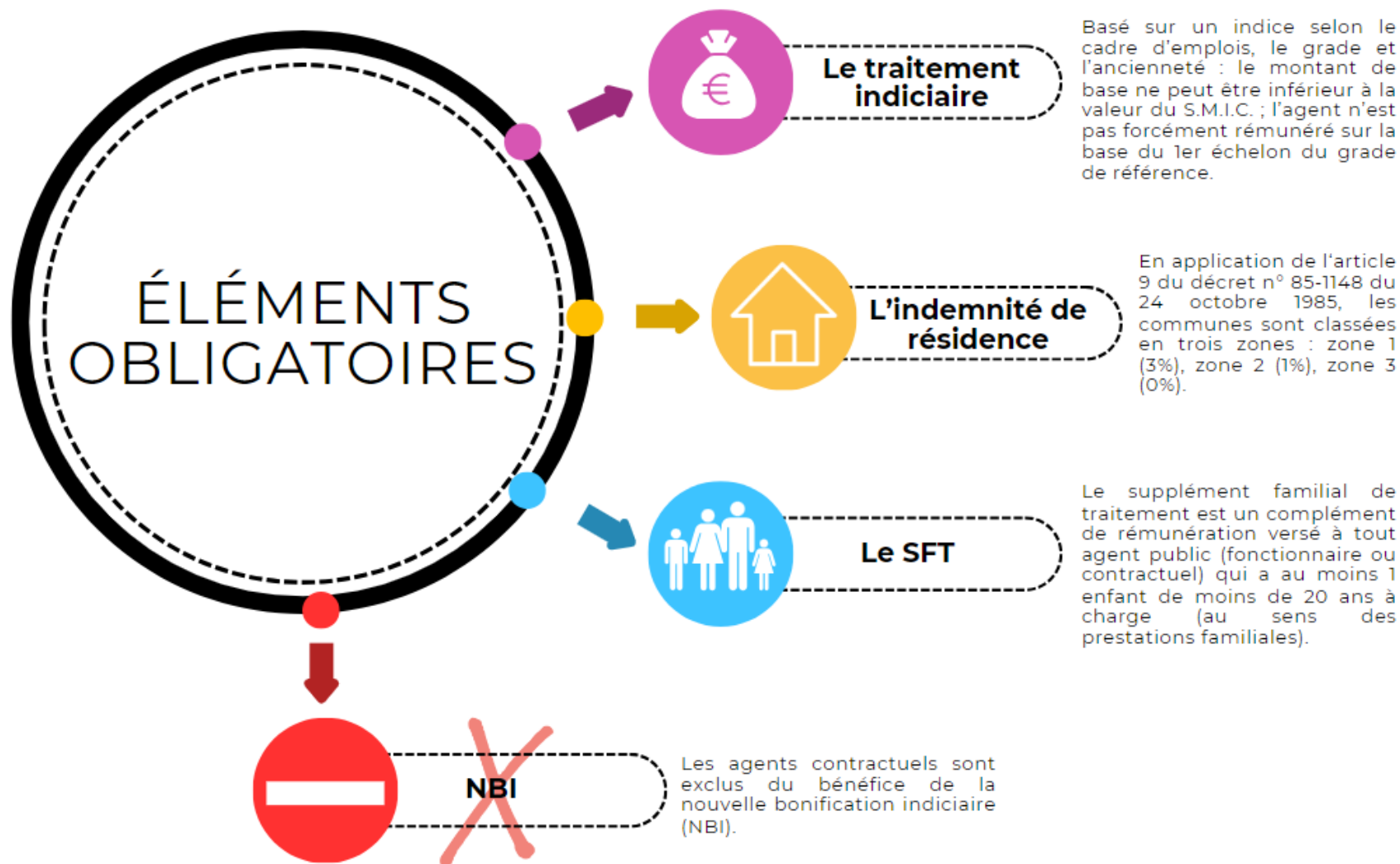
CE n° 168-605 du 26 juillet 1995 - CAA Marseille n° 00MA01066 du 2 novembre 2004 - QE 11633 AN du 26/05/2003

Pour déterminer la rémunération de l'agent contractuel, l'autorité territoriale peut notamment se baser sur les éléments suivants :

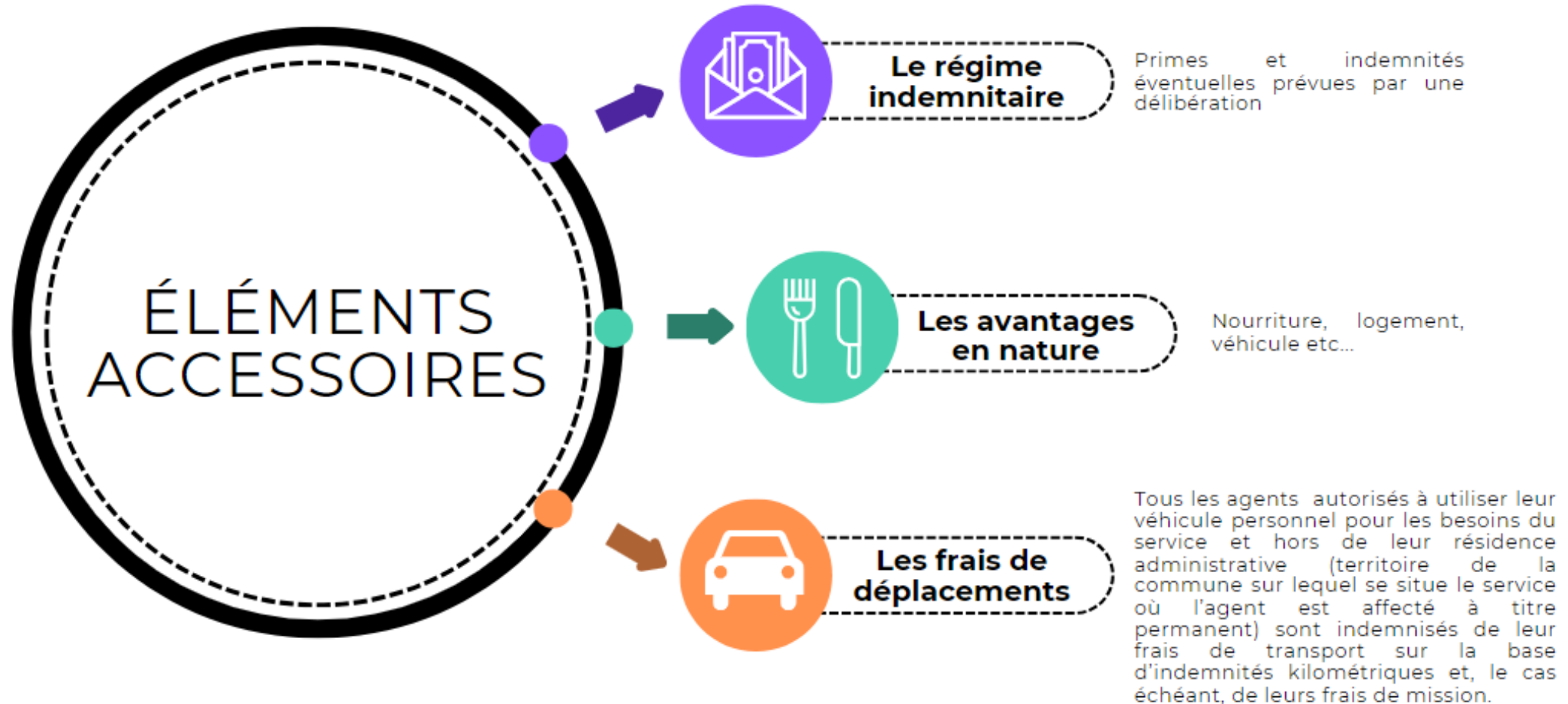
- Niveau de diplôme
- Expérience professionnelle
- Nature des fonctions exercées



LA REMUNERATION



LA REMUNERATION



+ GIPA : les contractuels peuvent se voir attribuer la garantie individuelle du pouvoir d'achat

LA REMUNERATION

La réévaluation de la rémunération en cours de contrat :

- ✓ Selon les termes de la délibération de création de l'emploi, les agents contractuels peuvent bénéficier des augmentations de la valeur du point.
- ✗ Les agents contractuels ne bénéficient pas du système de déroulement de carrière, prévu pour les fonctionnaires (avancements grade et échelon, promotion interne...).

LA REMUNERATION

La réévaluation de la rémunération en cours de contrat :

Il est possible, par un avenant au contrat initial, d'augmenter le traitement si cette revalorisation reste dans des proportions raisonnables. En ce sens, la CAA de Douai, dans un arrêt du 20 octobre 2011 (n° 10DA00144), a considéré que la rémunération peut progresser par avenants successifs car ces augmentations tiennent compte de toute une série d'éléments :

- Qualification de l'intéressé
- Nature des fonctions confiées
- Accroissement progressif des responsabilités
- Expérience professionnelle
- Ancienneté acquise
- Manière de servir
- Rythme irrégulier des avenants qui n'instituaient pas un système de carrière



Si l'augmentation est importante et fondée sur une redéfinition des missions et un changement des qualifications, cela constituera un nouvel engagement qui nécessitera la création d'un nouvel emploi.

LA REMUNERATION

La réévaluation de la rémunération en cours de contrat :

Pour les agents contractuels de droit public en **CDI**, depuis le 1er janvier 2016, l'article 1-2 du décret du 15 février 1988 prévoit que « la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation **au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels [...] ou de l'évolution des fonctions ».

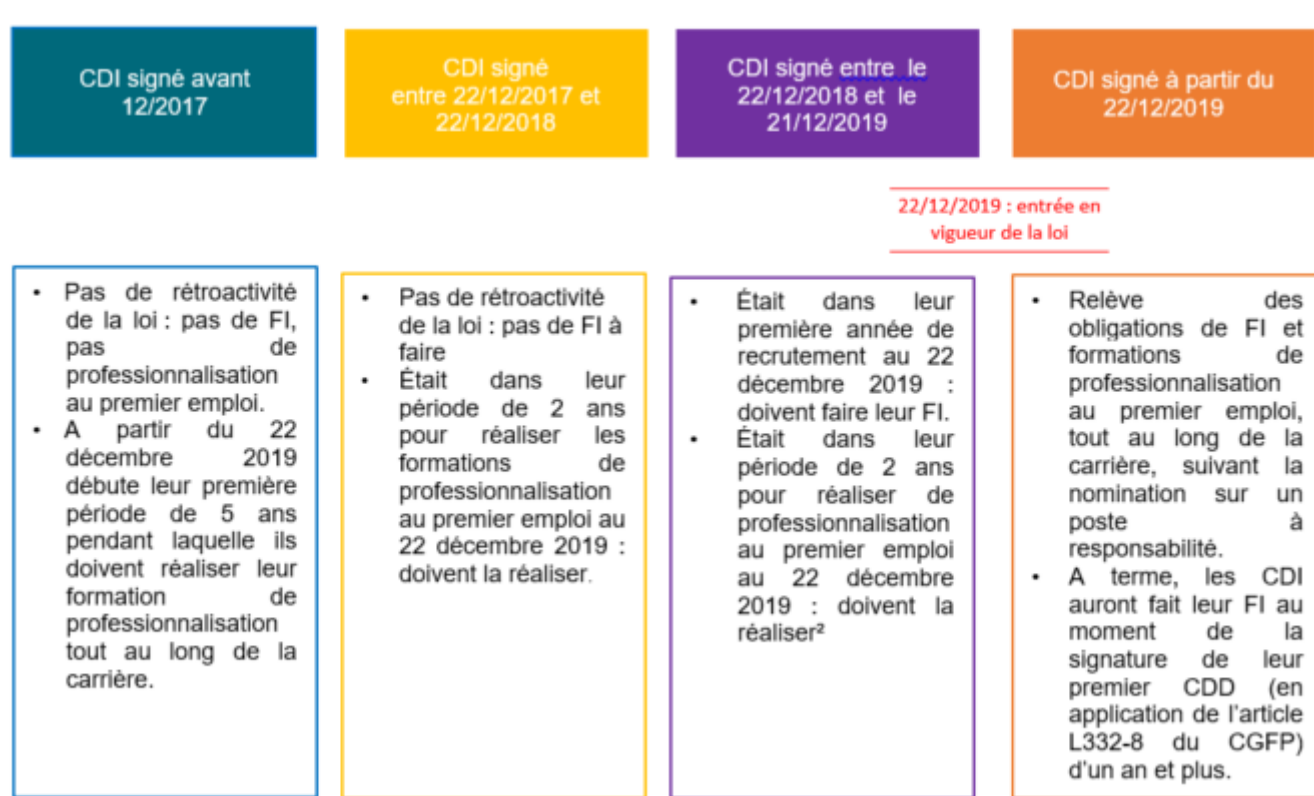


LE DROIT A LA FORMATION



Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, entrée en vigueur le 22 décembre 2019, les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, en application de l'article L 332-8 du code général de la fonction publique, **pour une durée d'au moins un an**, sont soumis, comme les fonctionnaires stagiaires, à une formation d'intégration, puis aux formations de professionnalisation.

Focus :
pour les CDI



22/12/2019 : entrée en
vigueur de la loi

<https://www.cnfpt.fr/se-former/suivre-formation/se-former-au-long-sa-carriere/formations-dintegration/formation-dintegration-contractuels/national>

LA MALADIE

Quelle est la durée des droits à CMO d'un agent contractuel ?

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent peut bénéficier de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

ANCIENNETÉ		RÉMUNÉRATION
Jusqu'à 4 mois de services>	Congés sans traitement
Entre 4 mois 1 jours et 2 ans de services>	1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
Entre 2 ans 1 jour et 3 ans de services>	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de services>	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

**Le CMO
s'interrompt à
la date de fin
du contrat.**

LA MALADIE

Situation de l'agent à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire

✓ L'agent est apte à la reprise

L'agent est réintégré dans son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent **OU** il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente s'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi.

✓ L'agent est apte à la reprise sous certaines conditions

- l'agent est réintégré dans son emploi avec un aménagement de ses conditions de travail (aménagement des horaires, allègement des tâches, aménagement matériel...) en fonction des préconisations du médecin de prévention.
- l'agent bénéficie d'un temps partiel thérapeutique (après avis de son médecin traitant et accord du service médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie).

✗ L'agent est inapte temporairement

Le Conseil médical émet un avis de placement en congé de grave maladie (uniquement pour les agents justifiant de 3 années de services) → suite à sa demande, l'agent est placé en congé de grave maladie (maladie mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée).

OU Le médecin agréé émet un avis d'inaptitude temporaire au terme des droits à congé de maladie ordinaire → l'agent contractuel est placé en congé sans traitement.

LA MALADIE

Situation de l'agent à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire (suite)

L'agent est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions


Le médecin agréé émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions. Il est conseillé d'engager la procédure de reclassement professionnel.

 En cas d'impossibilité de reclassement, il convient d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

 *Les agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi non permanent ne sont pas concernés par la procédure de reclassement professionnel.*

L'agent est inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions

Le médecin agréé émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions.

 Il est conseillé d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

LES ABSENCES

- Les congés rémunérés
- Les congés non rémunérés



LES ABSENCES

Les congés rémunérés

Type de congés rémunérés	Durée
Congés annuels (Art. 5 du décret 88-145)	5 fois la durée hebdomadaire de travail si présence du 01/01 au 31/12 (sinon au prorata du temps de présence)
Congé pour formation syndicale (Art. 6 du décret 88-145 et décret 88-552)	Maximum 12 jours ouvrables par an
Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (Art. L214-1 et L214-2 du CGFP et art 98-III du décret 2021-571)	Maximum 2 jours ouvrables pouvant être utilisés en deux fois
Congé pour formation professionnelle (Art. 6 et 33 du décret 88-145 et art. 42 à 45 du décret 2007-1845)	Durée totale maximale de 3 ans Durée totale maxi portée à 5 ans maximum lorsque l'agent contractuel appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP (agent occupant un emploi de catégorie C et n'ayant pas atteint un niveau de formation correspondant à un niveau 4 (bac) ou agent en situation handicap mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP ou agent exposé à un risque d'usure professionnelle)
Congé pour bilan de compétences (Art. 42 et 46 du décret 2007-1845)	
Congé pour validation des acquis de l'expérience (Art. 42 et 47 du décret 2007-1845)	24 heures de temps de service, éventuellement fractionnables Durée maxi portée à 72 heures de temps de service lorsque l'agent contractuel appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP
Congé de transition professionnelle (Art. 48 du décret 2007-1845)	

LES ABSENCES

Les congés rémunérés

Type de congés rémunérés	Durée
Congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle (Art. L. 642-1 du CGFP, art. 6 du décret 88-145 et art. 1er et 2 du décret 2005-1237)	Maximum 9 jours ouvrables par an
Congé pour période d'instruction militaire et réserve militaire (Art. 20 et 33 du décret 88-145)	Réserve opérationnelle : durée ≤ 30 jours par an Réserve de sécurité civile : durée ≤ 15 jours par an Réserve sanitaire : sans limitation de durée
Congé pour préparer et encadrer les séjours de cohésion du service national universel (Art. 20 et 33 du décret 88-145)	Durée ≤ 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs
Autorisations spéciales d'absence (Art. L. 214-3L. 622-1, L. 622-2 et L. 622-5 du CGFP)	-

LES ABSENCES

Les congés non rémunérés

Les types de congés non rémunérés	Durée
Congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (congé de citoyenneté) (Art. L. 641-1 et L. 641-2 du CGFP et art. 6 du décret 88-145)	6 jours ouvrables maximum par an
Congé parental (Art. 14 et 33 du décret 88-145)	Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption, dans la limite de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et de 1 an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire
Congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outremer, la Nouvelle Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles (Art. 14-1 du décret 88-145)	Maximum 6 semaines par agrément
Congé de présence parentale (Art. 14-2 et 33 du décret 88-145)	Maximum 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels
Congé de solidarité familiale (Art. 14-3 et 33 du décret 88-145)	Maximum 3 mois renouvelable une fois

Les congés non rémunérés

Congé de proche aidant (Art. L. 634-1 du CGFP et art. 14-4 et 33 du décret 88-145)	Durée maximale de 3 mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière
Congés pour motifs familiaux (Art. 15, 18-1 et 33 du décret 88-145)	Maximum 3 ans renouvelable tant que les conditions requises pour l'obtenir sont réunies
Congé pour événements familiaux (Art. 16 du décret 88-145)	Maximum 15 jours. Peut être pris en plusieurs fois
Congé pour convenances personnelles (Art. 17, 18-1 et 33 du décret 88-145)	Maximum 5 ans renouvelables dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article L. 2 du CGFP
Congé pour créer ou reprendre une entreprise (Art. 18, 18-1 et 33 du décret 88-145)	1 an renouvelable 1 fois
Congé pour fonction gouvernementale ou mandat politique (Art. 19 et 33 du décret 88-145)	Exercice du mandat ou durée du mandat
Congé pour période d'instruction militaire et réserve militaire (Art. 20 et 33 du décret 88-145)	Réserve opérationnelle : durée > 30 jours par an Réserve de sécurité civile : durée > 15 jours par an
Congé de mobilité (Art. 35-2 du décret 88-145)	Maximum 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans au total
Congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation (Art. 35-3 du décret 88-145)	Durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Renouvelable de droit lorsque ces périodes sont prolongées

LA MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

Article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988



« En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique ou sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la **modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail**. Elle peut proposer dans les mêmes conditions **une modification des fonctions de l'agent**, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. »

LA MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

La modification de la durée hebdomadaire de travail

Les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit publics) sont recrutés pour occuper un emploi dont la durée hebdomadaire de travail a été fixée par l'organe délibérant lors de la création de l'emploi.

Dans le cadre d'une réorganisation d'un service (nouvelles missions, transfert de compétences, variation d'activité, modification des effectifs etc...), le temps de travail d'un emploi occupé par un agent peut être modifié à la hausse ou à la baisse.

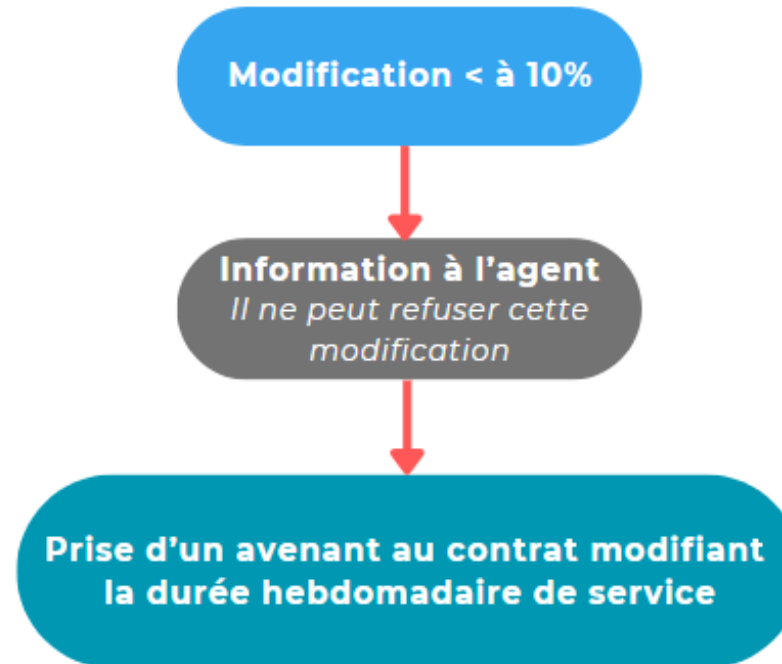
Deux situations sont envisageables :

- [Situation 1](#) : la modification de durée hebdomadaire n'excède pas 10%
- [Situation 2](#) : la modification de durée hebdomadaire excède 10%

LA MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

Procédure de la modification de la durée hebdomadaire de travail

Situation 1 : la modification de durée hebdomadaire n'excède pas 10%



Conséquences pour l'agent :

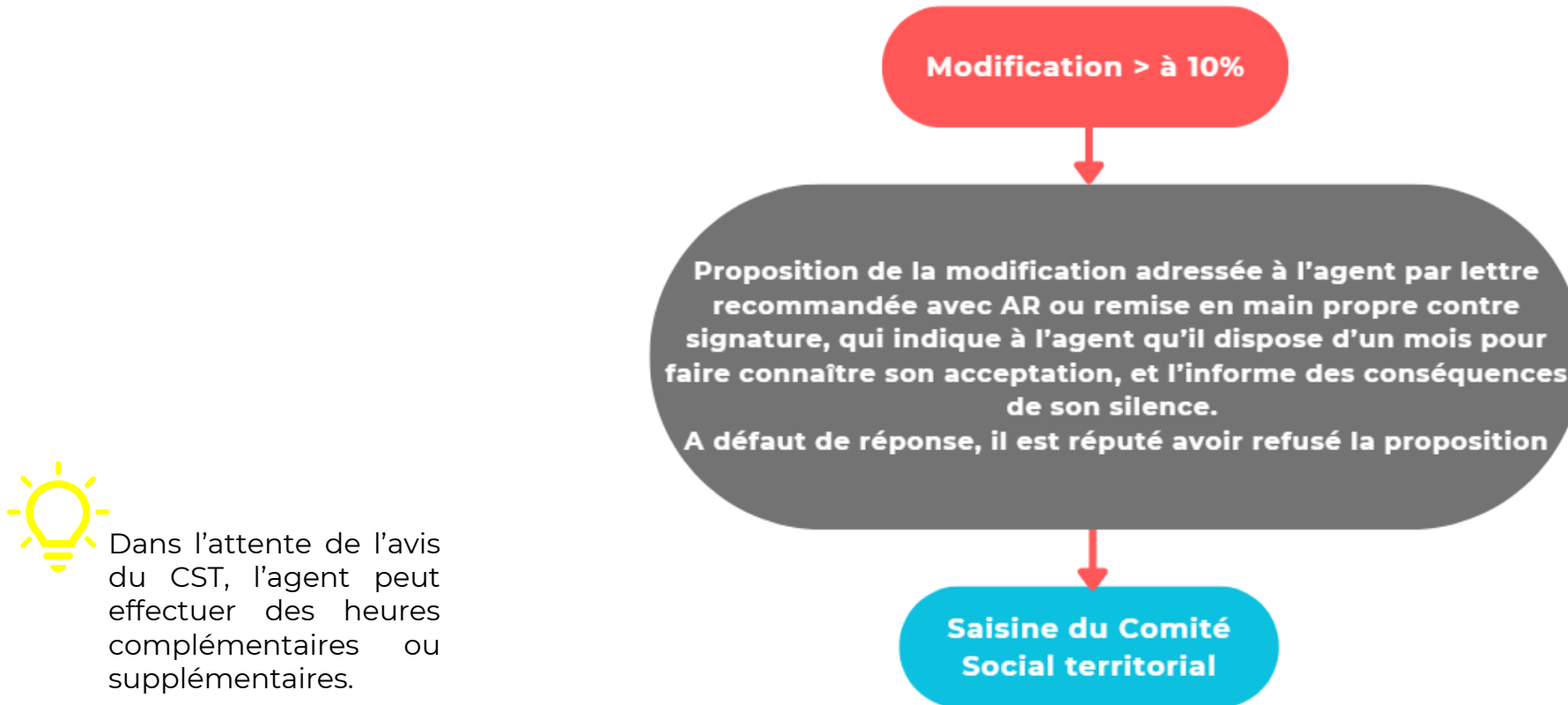
L'agent sera rémunéré sur la nouvelle durée hebdomadaire de service

LA MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

Procédure de la modification de la durée hebdomadaire de travail

Situation 2 : la modification de durée hebdomadaire excède 10%

→ la modification est assimilée à une création/suppression d'emploi



Dans l'attente de l'avis du CST, l'agent peut effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires.

LA MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

Procédure de la modification de la durée hebdomadaire de travail

Suite situation 2 :

✗ Si l'agent refuse

- Recherche de reclassement pour les agents en CDI ou en CDD sur le fondement de l'article L. 332-8 CGFP, si le terme du contrat est postérieur à la demande de reclassement.
- Si absence de reclassement pour les agents recrutés sur le fondement des articles L. 332-13 et L. 332-14 du CGFP : licenciement dans l'intérêt du service après respect de la procédure complète (courrier recommandé, entretien préalable, avis CCP, préavis).

Conséquences pour l'agent : versement de l'indemnité de licenciement et des allocations chômage, si l'agent remplit les conditions.

✓ Si l'agent accepte

- Délibération créant et supprimant l'ancien emploi
- Prise d'un avenant au contrat modifiant la durée hebdomadaire de service

Conséquences pour l'agent : l'agent sera rémunéré sur la nouvelle durée hebdomadaire de service.

FIN DE L'ENGAGEMENT

- A l'initiative de l'agent
- A l'initiative de l'employeur
- La rupture conventionnelle (CDI)



FIN DE L'ENGAGEMENT



A l'initiative de l'agent : la démission Article 39 du décret 88-145

La demande de démission doit obligatoirement être présentée :

- par lettre recommandée avec accusé de réception
- sans vice du consentement
- sans contrainte
- avec un préavis :
 - de huit jours si l'agent a accompli moins de six mois de services
 - d'un mois au moins si l'agent a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
 - de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Très important : l'agent doit manifester par écrit de façon expresse et non équivoque l'intention de quitter le service.

FIN DE L'ENGAGEMENT

Les conséquences de la démission :

- Rupture du lien avec l'administration
- Absence de tout droit à la perception des allocations pour perte d'emplois à moins que la démission ne résulte d'un motif reconnu légitime par la réglementation

La lettre de démission produit ses effets à la fin du délai de préavis sans que l'employeur n'ait besoin de donner son accord.

FIN DE L'ENGAGEMENT

→ A l'initiative de l'employeur : le licenciement

- ➡ Le licenciement est une décision unilatérale de l'autorité territoriale mettant fin aux fonctions de l'agent avant le terme de son engagement.
- ➡ Licenciement = perte involontaire d'emploi = droit aux allocations chômage.

FIN DE L'ENGAGEMENT

Les différents motifs de licenciement

- Faute disciplinaire *Article 36-1 du décret 88-145*
- Insuffisance professionnelle *Article 39-2 du décret 88-145*
- Inaptitude physique *Article 13 du décret 88-145*
- Disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent*
- Transformation du besoin, ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible*
- Recrutement d'un fonctionnaire*
- Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (notamment la quotité de travail ou le changement de lieu de travail) *
- Impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération*

**Article 39-3 du décret 88-145*

FIN DE L'ENGAGEMENT

Saisine de la Commission Consultative Paritaire (CCP) dans le cadre d'un licenciement

Outre le licenciement disciplinaire soumis à la procédure particulière devant le conseil de discipline, **tous les licenciements (postérieurs à la période d'essai) sont soumis à l'obligation de consultation de la CCP.**

Sont exclus de cette procédure préalable de consultation de la CCP, les licenciements des agents contractuels recrutés :

- Pour occuper un emploi fonctionnel (*Article L 343-1 du CGFP*)
- En qualité de collaborateur de cabinet (*Article L 333-1 du CGFP*)



FIN DE L'ENGAGEMENT

Le préavis dans le cadre d'un licenciement

Avant le terme de son engagement, un agent contractuel engagé pour une durée déterminée ou indéterminée ne peut être licencié, qu'après un préavis de :

- 8 jours, s'il a accompli des services d'une durée inférieure à 6 mois
- 1 mois, s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois, s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à deux ans

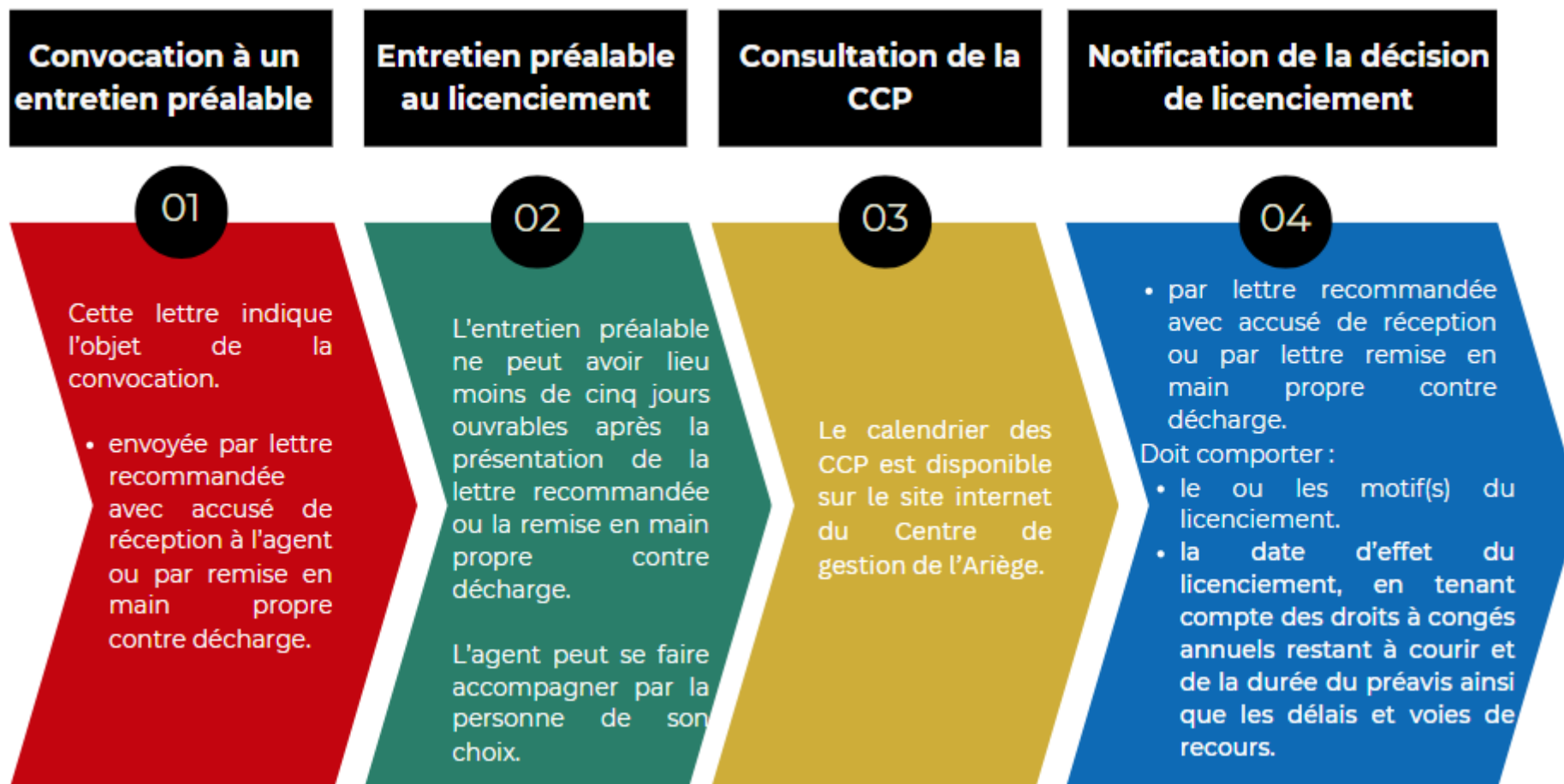
Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et ne soit pas due à une démission de l'agent.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre fixe le point de départ du délai de préavis.

**Aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé :
Pour motif disciplinaire ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.**

FIN DE L'ENGAGEMENT

La procédure de licenciement



FIN DE L'ENGAGEMENT

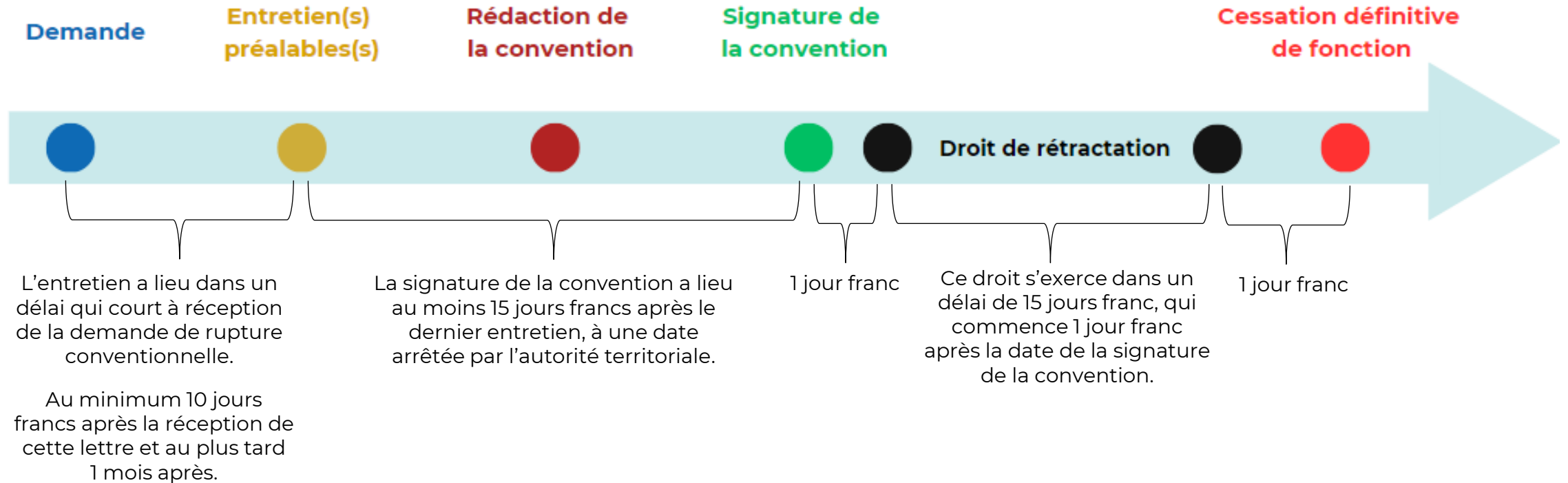
→ **Agents en CDI : la rupture conventionnelle** *Article 49 bis du décret 88-145*

- ➔ Seuls les agents en CDI peuvent demander une rupture conventionnelle.
- ➔ La rupture conventionnelle est un accord entre l'agent et l'autorité territoriale.
- ➔ La rupture conventionnelle entraîne la fin du contrat et la radiation des effectifs.
- ➔ Une indemnité de rupture conventionnelle est obligatoirement versée.



FIN DE L'ENGAGEMENT

Agents en CDI : la rupture conventionnelle



FIN DE L'ENGAGEMENT

Agents en CDI : la rupture conventionnelle



Article 49 sexies du décret n°88-154 du 15 février 1988 :

Le ou les entretiens portent principalement sur : les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle; la fixation de la date de fin du contrat; le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, les conséquences de la rupture conventionnelle notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 49 decies et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles L. 121-6, L. 121-7, L. 124-4, L. 124-5 et L. 124-7 à L. 124-23 du code général de la fonction publique et à l'article 432-13 du code pénal.

Article 49 decies du décret n°88-154 du 15 février 1988 :

Les agents qui, **dans les six années** suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, **sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.**

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale, adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

FIN DE L'ENGAGEMENT

Le non-renouvellement du contrat

L'autorité territoriale **doit** informer l'agent, par lettre recommandée avec accusé de réception, de son intention de renouveler ou non le contrat. La notification de la décision devra respecter **un délai de prévenance**.

Délai de prévenance	Durée de l'engagement
8 jours	inférieure à 6 mois
1 mois	égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
2 mois	égale ou supérieure à deux ans
3 mois	contrat qui est susceptible d'être renouvelé en CDI

Pour la durée de l'engagement, il est important de tenir compte de l'ensemble des CDD, sous réserve qu'il n'y ait eu ni interruption de plus de 4 mois entre les contrats, ni démission.

FIN DE L'ENGAGEMENT

Le non-renouvellement du contrat

L'autorité territoriale **doit** informer l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception de son intention de renouveler ou non le contrat. Le contenu de la lettre devra préciser certains points selon le motif de non-renouvellement.



● Non-renouvellement fondé exclusivement sur l'intérêt du service

- Pas d'obligation d'inviter l'agent à consulter son dossier
- Pas d'obligation de motiver la décision de non-renouvellement

● Non-renouvellement pris en considération de la personne

- Obligation d'informer l'agent de la possibilité de prendre connaissance de l'intégralité de son dossier
- Obligation de motiver la décision de non-renouvellement



LES DOCUMENTS ET INDEMNITES LIES A LA FIN DE L'ENGAGEMENT

Les documents à remettre à l'agent

- Le certificat de travail
- L'attestation employeur destinée à France Travail
- Le reçu pour solde de tout compte

Les indemnités

Selon la situation du contractuel, l'employeur devra verser à l'agent :

- L'indemnité de fin de contrat – prime de précarité (*article 39-1-1 du décret n°88-145 et article L.554-3 du CGFP*)
- L'indemnité de licenciement (le licenciement pour motif disciplinaire n'est pas concerné)
- L'indemnisation liée aux congés annuels non pris (*article 5 du décret n°88-145*)
- L'indemnisation liée aux jours acquis sur le compte épargne temps
- L'indemnité de rupture conventionnelle
- L'allocation de retour à l'emploi si l'employeur ne cotise pas à France Travail

ZOOM SUR : La prime de précarité

Condition de fondement juridique

Les contrats suivants, pris en l'application du CGFP, ouvrent droit au versement de la prime de précarité :

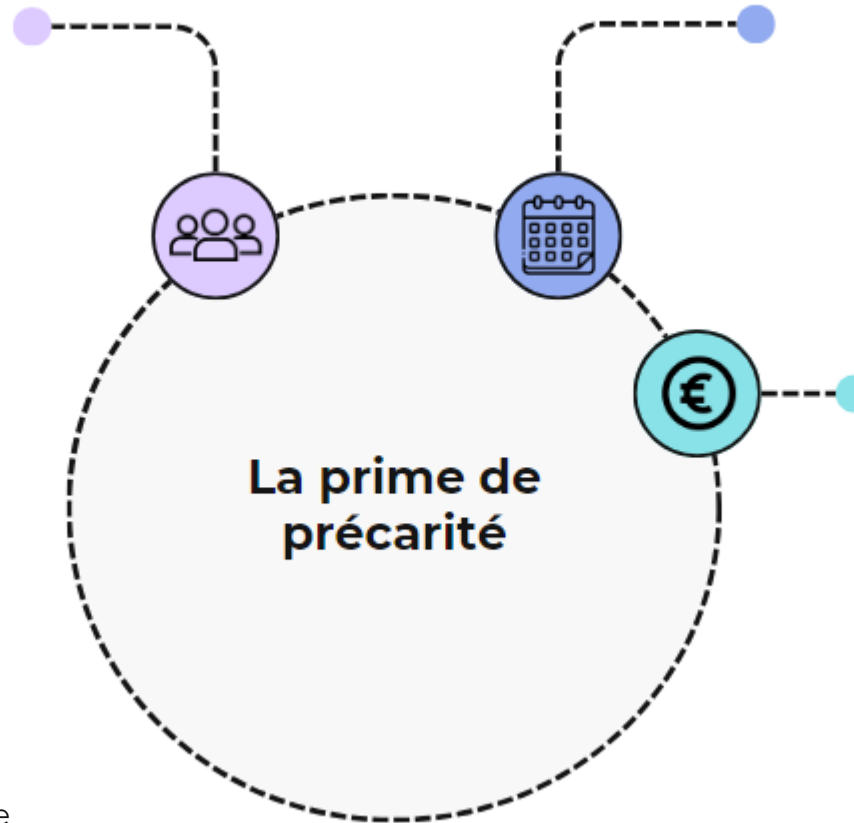
- L332-23-1° Accroissement temporaire d'activité
- L332-13 Contrat de remplacement
- L332-14 Vacance temporaire d'emploi
- Emplois permanents :
L332-8-1°,2°,3°,4°,5°,6°,7°

Sont donc exclus :

Les contrats suivants conclus en l'application du CGFP :

- L332-23-2° Accroissement saisonnier d'activité
- L332-24 Contrat de projet

Mais également sont exclus : les contrats de collaborateurs de cabinet, les contrats PACTE, les contrats pris sur le fondement de l'article L 352-4 du CGFP (travailleurs reconnus handicapés), etc...



Condition d'ancienneté

Le contrat doit avoir été conclu et/ou renouvelé à compter du 01/01/2021.

La durée du contrat doit être obligatoirement inférieure ou égale à 1 an.

Condition de rémunération

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 (SMIC) applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

Les agents contractuels de droit public qui perçoivent une rémunération (TI, SFT, indemnité de résidence, RI) supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de ladite indemnité.



Les cas d'exclusion de la prime de précarité :

- Les agents qui, au terme de leur contrat, sont nommés fonctionnaires stagiaires ou en qualité d'élèves à l'issue de la réussite à un concours,
- Les agents bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale,
- Lorsque la cessation du contrat est anticipée et consécutive au licenciement (quel qu'en soit le motif), à la démission ou à l'abandon de poste de l'agent,
- Les agents qui ont refusé 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.

ZOOM SUR : La prime de précarité

Versement et montant

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale (TI, SFT, indemnité de résidence, RI) perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.



ZOOM SUR : L'indemnisation des congés non pris

L'indemnité compensatrice de congés payés est une somme d'argent versée par l'employeur à l'agent à la fin de son contrat de travail.

Elle correspond au nombre de jours de congés payés que l'agent a acquis et n'aurait pas eu l'occasion de prendre au moment de cette rupture.

Modalités de calculs :

- 1 Calcul du 1/10e de la rémunération brute de l'année en cours (rétablissement du plein traitement requis).
Le cas échéant, calculer son montant proportionnellement aux jours de congés restant à indemniser : $(\text{Rémunération brute} \times 1/10) \times (\text{reliquat de congés restant à prendre} / \text{nombre total de congés})$
- 2 Calcul du seuil selon la règle du taux journalier égal au trentième du traitement de l'agent soit : $\text{Nombre de jours à indemniser} \times (\text{traitement mensuel} / 30)$

Retenir le montant le plus favorable à l'agent

LE RENOUVELLEMENT DU CDD

Lorsqu'il lui est proposé un renouvellement de contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à cet emploi. Ce délai débute au jour de la réception de la proposition de l'administration (signature de l'accusé de réception). La lettre de l'administration doit au minimum indiquer le délai de huit jours dans lequel l'intéressé est tenu de répondre.



Le recrutement des agents contractuels **ET** le renouvellement des contrats sur emploi permanent sont soumis à la procédure de recrutement prévue par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019.

Pour rappel, cette procédure implique notamment le respect de l'obligation de publicité de la vacance de l'emploi, préalablement au recrutement d'un agent en CDD ou CDI **MAIS EGALEMENT** à l'occasion du renouvellement d'un CDD.

LE RENOUVELLEMENT DU CDD

L'absence de droit au renouvellement du contrat

Le recours à un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent est utilisé par dérogation au principe selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires, principe prévu à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique.

Le recours aux agents contractuels répond, dès lors, à des critères précis, comme la nature des fonctions ou les besoins du service.



En cohérence avec ce principe, et parce que le contrat à durée déterminée comprend un terme précis, ni la loi, ni le juge ne reconnaissent de ~~DROIT~~ au renouvellement du contrat.

Le renouvellement reste possible, si et seulement si le besoin qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel n'a pas disparu, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

**Nous vous
remercions de votre
attention !!**



Prochain WEBINAIRE :

« La procédure de retraite pour invalidité »

LE MARDI 26 NOVEMBRE 2024

