



Motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

**Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale
de Loire-Atlantique**



Sommaire

1

Introduction

4

**Motifs de recrutement
sur emplois temporaires**

2

**Notions emplois
permanents /
temporaires**

5

Cas particuliers

3

**Motifs de
recrutement sur
emplois permanents**

6

Conclusion / quizz



Introduction





Contexte

- En 1984, un seul article (article 3) dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 consacrée aux agents non titulaires de droit public regroupant alors toutes les possibilités de recrutement de ces agents.
- Evolution constante du cadre juridique applicable aux agents contractuels, notamment la loi de Transformation de la Fonction Publique (2019) :
 - Renforcement du statut d'agent contractuel
 - Élargissement des cas de recours (CDD et CDI)
 - Principe de portabilité du CDI entre fonctions publiques
- Statut à part entière, distinct de celui des fonctionnaires
- Primauté du statut de fonctionnaire (74% de l'effectif contre 22% pour les agents contractuels) :
 - les cas de recours aux agents contractuels restent limités et encadrés



Il appartient aux collectivités de déterminer selon la nature du besoin à quel statut recourir et dans l'hypothèse du recours à un agent contractuel de déterminer le contrat adéquat.

Le code général de la fonction publique (CGFP) ne concerne que les agents de droit public et non de droit privé (apprenti – Contrat d'engagement éducatif – parcours emploi compétence (CUI CAE) – agents travaillant dans les SPIC – personnel non fonctionnaires des OPH qui relèvent du code du travail)



Références juridiques principales



- Code général de la Fonction Publique
- PGD : principes de la libre administration – de la continuité du service - d'égal accès aux emplois publics
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. (PACTE)



Notions emplois permanents / emplois temporaires





Point commun entre emplois permanents et emplois temporaires

- Les emplois (qu'ils soient permanents ou temporaires) sont **créés par délibération** de l'organe délibérant (article L.313-1 du CGFP)
 - La délibération indique le caractère permanent ou non permanent du besoin et définit les conditions d'ouverture éventuelle de l'emploi aux agents contractuels
- **pas de délibération de principe** (CE, 30 octobre 1998, n°149662 ; CAA de Nancy, 23 octobre 2018 n°17NC00971 et n°17NC00972)





Emplois permanents

(articles L.332-8 à L.332-14 du CGFP)

- Sauf dérogation, les emplois permanents sont **occupés par des fonctionnaires** (article L.311-1 du CGFP)
- Emplois à temps complet ou non complet correspondant à **l'activité normale et habituelle**, à la mission de service public **nécessaires au fonctionnement continu de l'administration**.
- Le caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la **nature permanente du besoin auquel répond cet emploi** et non de la seule durée pendant laquelle il est occupé (CE n° 314722 du 14 octobre 2009)
- Un **emploi permanent ne peut pas être réservé aux seuls agents contractuels** (CE du 12 juin 1996 n°167514)

[Jurivisio] Motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

14/03/2024

8

Emplois temporaires

(articles L.332-23 à L.332-24 du CGFP)

- Emplois non permanents, répondant à un **besoin non permanent**, pourvus par un agent contractuel, correspondant :
 - A un accroissement temporaire d'activité
 - A un accroissement saisonnier d'activité
 - A la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiés

Changement dénomination avec la transposition dans le CGFP :
Utilisation du terme « emplois non permanents » dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
Utilisation, indistinctement des termes « emplois temporaires » et « emplois non permanents » dans le CGFP

Motifs de recrutement sur emplois permanents





Motifs de recrutement sur emplois permanents

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif	Catégorie hiérarchique	Durée du contrat
Article 3-1	Article L.332-13	Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels occupant un emploi permanent : 1° Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ; 2° Indisponibles en raison : a) D'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ; b) D'un congé régulièrement accordé en application du CGFP ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux	A – B – C	CDD conclu dans la limite de la durée de l'absence de l'agent remplacé. Peut prendre effet avant le départ de l'agent.
Article 3-2	Article L.332-14	Pour des besoins de continuité de service, afin de faire faire à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire , sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-4 (= publicité de la vacance).	A – B – C (sauf grades accessibles sans concours)	CDD conclu pour 1 an, renouvelable 1 an si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'a pas abouti



Ces 2 types de contrats permettent d'occuper un emploi permanent car le besoin ayant justifié la création de l'emploi est permanent mais, l'emploi sera occupé à titre temporaire.

- Il n'est possible de recruter sur ces contrats que pour une durée déterminée, qui ne pourra jamais aboutir à un CDI.



Article L.332-13 (remplacement)



- Remplacement temporaire d'un ou de fonctionnaires ou agents contractuels **occupant un emploi permanent**

Temps partiel

- De droit, sur autorisation, pour raison thérapeutique

Détachement de courte durée

- = durée maximale de 6 mois

Disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales

- = durée maximale de 6 mois
- Prononcée d'office = disponibilité d'office pour raison de santé, disponibilité d'office en cas de refus de poste suite détachement, congé parental ou mise à disposition...
- De droit ou sur demande pour raisons familiales = pour élever un enfant de - 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant ; pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS
- > Pas possible pour remplacer un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles, quelle que soit la durée de la disponibilité (+ ou - 6 mois). Idem en cas de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise (Réponse ministérielle du 7 juillet 2020 à la QE n°15469)



Ce type de contrat permet de remplacer temporairement un ou des fonctionnaires ou contractuels occupant un emploi permanent

- Il n'est donc pas possible de remplacer un agent contractuel occupant un emploi temporaire/non permanent (accroissement d'activité ou contrat de projet par exemple).

L'article dresse une **liste limitative** des cas dans lesquels il est possible de recruter un agent sur ce type de contrat :

- **Temps partiel :**
 - Un agent contractuel peut être recruté en vue de compenser plusieurs temps partiel accordés (*réponse ministérielle du 25 janvier 1999 à la QE n°15801*)
- **Détachement de courte durée :**
 - limité aux cas de détachement de courte durée (max 6 mois) car dans ce cas, l'emploi du fonctionnaire n'est pas considéré comme étant vacant (puisque lorsque l'agent demandera sa réintégration à l'issue du détachement, sa réintégration est de droit sur son emploi),
 - Il n'est donc pas possible de remplacer un fonctionnaire placé en détachement de longue durée (+ 6 mois) sur ce motif de contrat car l'emploi devient vacant au 1^{er} jour du placement en détachement du fonctionnaire.
- **Disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales :**
 - Limité aux cas de disponibilité d'une durée maximale de 6 mois
 - Prononcée d'office = exemple : disponibilité d'office pour raison de santé

- De droit ou sur demande pour raisons familiales = pour élever un enfant de - 12 ans, pour donner des soins ; pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS
- Il n'est **pas possible de recruter un agent contractuel sur ce type de contrat pour remplacer un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles, quelle que soit la durée de la disponibilité** (+ ou - 6 mois). Idem en cas de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise (*Réponse ministérielle du 7 juillet 2020 à la QE n°15469*). En effet, dans ces cas, l'emploi occupé par le fonctionnaire devient vacant au 1^{er} jour de son placement en disponibilité et doit donc être pourvu en priorité par un fonctionnaire.
- De la même manière, le texte limite le recours aux contractuels sur ce motif aux disponibilités de courte durée (max 6 mois).
 - Exemple : un fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant de – 12 ans pour une durée d'un an ne peut être remplacé par un contractuel sur le fondement de l'article L.332-13. S'il prend une première période de disponibilité pour 6 mois, il pourra être remplacé par un contractuel sur ce fondement, En revanche, en cas de renouvellement au-delà des 6 mois, son poste deviendra vacant et le fonctionnaire ne pourra donc plus être remplacé par un contractuel sur ce fondement.



Article L.332-13 (remplacement – suite)

Détachement

- pour l'accomplissement d'un stage
- ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires
- ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois

Congé régulièrement accordé en application du CGFP ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux (décret n°88-145 du 15 février 1988)

- Exemples : congés annuels, congés de maladie, congé de maternité, congé de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de formation professionnelle...



- CDD conclu **dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.**
- Il peut prendre effet avant le départ de l'agent (= période de tuilage).
 - Pas de tuilage possible pour le retour de l'agent !
 - Exemple : fonctionnaire en congé de maternité du 1^{er} avril au 21 juillet et reprend ses fonctions le 22 juillet : le CDD peut être conclu du 1^{er} mars au 21 juillet mais pas au-delà.





Article L.332-14 (vacance temporaire)



- Pour des besoins de continuité de service
- afin de faire faire à une **vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire**
- Formalité préalable obligatoire : **publication de la vacance sur l'espace numérique commun (Choisir le Service Public)** (article L. 313-4 du CGFP)

- en cas de candidature d'un fonctionnaire titulaire du grade correspondant à l'emploi vacant : le recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-14 n'est pas légal et est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité (CAA de Paris n°20PA02259 du 22 mars 2022)
- Concerne les catégories A, B et C, **à l'exception des grades accessibles sans concours** (car la collectivité peut directement nommer un agent en qualité de fonctionnaire stagiaire)



- CDD conclu pour une **durée maximale d'un an**.
- **Renouvellement dans la limite d'un 1 an** (soit un total de 2 ans de CDD) si, au terme de la durée initiale du contrat, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.
- Impossible de recruter au-delà du délai de 2 ans sur ce fondement y compris lorsque plusieurs agents contractuels se succèdent. (TA Rennes n°1303277 du 05 février 2014)



Ce type de recrutement vise à combler la vacance d'emploi en attendant que le processus normal de recrutement ait abouti. La collectivité doit apporter la preuve qu'elle a engagé une procédure en vue du recrutement d'un fonctionnaire titulaire pour occuper l'emploi et qu'elle a examiné les candidatures de fonctionnaires (CE n°86702 du 25 mai 1992)

En cas de candidature d'un fonctionnaire titulaire du grade correspondant à l'emploi vacant : le recrutement d'un contractuel sur le fondement de l'article L.332-14 n'est pas légal et est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité (CAA de Paris n°20PA02259 du 22 mars 2022). Le recours à un contractuel sur ce type de contrat n'est possible que si la collectivité établit que l'emploi concerné ne correspond pas au grade du ou des candidats fonctionnaires.

Ce type de contrat peut être utilisé pour remplacer un fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise (réponse ministérielle du 29 octobre 2019 à la QE n°15469)



Article L.332-8 (emploi permanent à titre permanent)

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif	Catégorie hiérarchique	Durée du contrat
Article 3-3 1°	Article L.332-8 1°	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	A – B – C	CDD conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans. Si renouvellement au-delà de 6 ans : CDI
Article 3-3 2°	Article L.332-8 2°	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté	A – B – C (sauf grades accessibles sans concours)	
Article 3-3 3°	Article L.332-8 3°	Pour tous les emplois des communes de – 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant – 15 000 habitants	A – B – C	
Article 3-3 3bis°	Article L.332-8 4°	Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants , pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création	A – B – C	
Article 3-3 4°	Article L.332-8 5°	Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (soit moins de 17,5/35 ^{ème})	A – B – C	
Article 3-3 5°	Article L.332-8 6°	Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	A – B – C	
-	Article L.332-8 7° (nouveau)	Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants .	A – B – C (C jusqu'au 31 décembre 2027)	

[Jurivisio] Motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

14/03/2024

Les contrats conclus sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP permettent d'occuper un emploi permanent, à titre permanent

➤ Le CDD peut aboutir à un CDI (sous conditions)

Article 332-8 1° : Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

- Suite évolution du statut, difficile à justifier sauf cas très spécifiques
- Se référer au répertoire métiers du CNFPT pour aider à trouver le ou les cadres d'emplois correspondants

Article 332-8 3° : Pour tous les emplois des communes de – 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant – 15 000 habitants

- quelle que soit la durée hebdomadaire de l'emploi (TC et TNC) et pour toutes les catégories hiérarchiques

Article 332-8 4° : Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de **trois années** suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création

Article 332-8 5° : Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la **quotité de temps de travail est inférieure à 50 %** (soit moins de 17,5/35^{ème})

- « autres collectivités territoriales ou établissement » = communes de + 1 000 habitants et groupements de communes de + 15 000 habitants

Article 332-8 6° : Pour les emplois des **communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants** dont la **création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement** en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public
- peut être utilisé par exemple pour le recrutement d'ATSEM dont l'emploi dépend de la création ou de la suppression des classes, décidé par le directeur académique des services de l'éducation nationale



Article L.332-8 2° (recrutement infructueux)



- Lorsque les **besoins des services** OU la **nature des fonctions** le justifient
 - Conditions non cumulatives (CAA Bordeaux 01BX00629 du 14/09/2004)

Nature des fonctions	besoins des services
• compétences spécialisées et/ou caractère nouveau de l'activité (Circulaire MPPF 1128291C du 21.11.2011)	• recrutement infructueux d'un fonctionnaire • avantage déterminant du profil du candidat contractuel

- et sous réserve qu'**aucun fonctionnaire territorial** n'a pu être recruté
 - La collectivité doit apporter la preuve qu'elle a examiné les candidatures de fonctionnaires, y compris les candidatures des lauréats de concours (CAA Bordeaux 04BX02112 du 13 mars 2007)
- Concerne les catégories A, B et C, **à l'exception des grades accessibles sans concours** (car la collectivité peut directement nommer un agent en qualité de fonctionnaire stagiaire)
- Exemple : il n'est pas possible de recruter un agent contractuel sur un emploi créé sur le grade d'adjoint administratif territorial. Le recrutement serait possible uniquement sur les grades d'avancement (adjoint administratif principal 2^{ème} classe, 1^{ère} classe)





Article L.332-8 7° (secrétaire général de mairie)

- Nouveauté depuis le 1^{er} janvier 2024 (loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie)



- Emplois de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants (uniquement)
- Concerne les catégories A, B et C (jusqu'au 31 décembre 2027)



Cet article ne s'applique donc pas pour les communes de + 2 000 habitants



Article L.332-8 : Durée du contrat

- Contrat conclu pour une **durée déterminée maximale de 3 ans**, renouvelable dans la limite d'une durée **maximale de 6 ans**. 3 situations pour recruter en CDI :

1 Agent ayant bénéficié de **6 ans de CDD** sur le fondement de l'article L.332-8 auprès de la même collectivité ou du même établissement
Si renouvellement du contrat au-delà de cette durée (sur le même emploi) = **obligation** de renouveler en CDI (*article L.332-9 du CGFP*)

2 Agent ayant au moins **6 ans de services publics** sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité ou du même établissement
Si contrat établi ou renouvelé sur le fondement de l'article L.332-8 = **obligation** de recruter en CDI (*article L.332-10 du CGFP*)
➤ Contrats pris en compte : accroissement temporaire et saisonnier d'activité, contrats conclus pour occuper un emploi permanent
➤ Prise en compte des périodes pendant lesquelles l'agent a été mis à la disposition de la collectivité par le CDG
➤ Exclusions : Contrats de droit privé, contrats de projet
➤ Les services à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet
➤ Prise en compte des services accomplis de manière discontinue sous réserve **d'interruptions entre 2 contrats inférieures ou égales à 4 mois** (la période d'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte)

3 Agent public en CDI sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès d'un autre employeur public (FPT, FPH, FPE)
Si proposition d'un contrat sur le fondement de l'article L.332-8 = **possibilité** de recruter en CDI (*article L.332-12 du CGFP*)
= **portabilité du CDI entre fonctions publiques**.



Précisions sur le 2^{ème} cas :

C'est la réalité des fonctions occupées qui comptent (en cas de contentieux, le juge ne se contente pas des appellations inscrites dans les contrats de travail) (*CE n°421458 du 28 juin 2019*)

Si la condition d'ancienneté est acquise au cours du contrat en cours, les parties peuvent, d'un commun accord, conclure un CDI (*article L.332-11 du CGFP*).

Dans l'hypothèse où les conditions d'ancienneté sont remplies par un agent avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI. Les parties peuvent conclure d'un commun accord un CDI, sans attendre la fin du CDD. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance. (*CE, 26 février 2024 n°472075*)

Motifs de recrutement sur emplois temporaires





Motifs de recrutement sur emplois temporaires

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif	Catégorie hiérarchique	Durée du contrat
Article 3 I 1°	Article L.332-23 1°	Accroissement temporaire d'activité	A – B – C	CDD de 12 mois maximum pendant une période de 18 mois consécutifs (renouvellements inclus)
Article 3 I 2°	Article L.332-23 2°	Accroissement saisonnier d'activité	A – B – C	CDD de 6 mois maximum pendant une période de 12 mois consécutifs (renouvellements inclus)
Article 3 II	Articles L.332-24 à L.332-26	Mener à bien un projet ou une opération identifiés (=contrat de projet)	A – B – C	CDD d'entre 1 an et 6 ans (Possibilité de renouvellement dans la limite d'une durée totale de 6 ans)

Emplois temporaires = emplois non permanents

Durées de contrat

Période de 18 mois consécutifs : il ne peut être fait appel à ce type de contrat, pour ce même besoin, pendant au moins 6 mois après la fin du contrat qui aurait duré 12 mois.

Période de 12 mois consécutifs : il ne peut être fait appel à ce type de contrat, pour ce même besoin, pendant au moins 6 mois après la fin du contrat qui aurait duré 6 mois.



Le contrat pour accroissement temporaire d'activité

Article L.332-23 1° du CGFP



Besoin ponctuel lié à une surcharge de travail ponctuelle, exceptionnelle, inhabituelle par rapport à l'activité normale (événement exceptionnel, nouvelle mission devant être effectuée à un moment donné...) (circulaire n°RDFF1314245C du 22 juillet 2013)

Exemples :

- Événement culturel/sportif exceptionnel, non reconduit chaque année (Jeux Olympiques, Tour de France)
- Organisation des élections politiques (municipales, européennes...)
- Organisation des opérations de recensement pour les communes de – 10 000 habitants (car le recensement ne s'effectue pas tous les ans)



Le contrat d'accroissement temporaire d'activité peut être utilisé pour un besoin ponctuel lié à une charge de travail qui est exceptionnelle ou inhabituelle par rapport à l'activité normale. Il doit donc permettre un renfort des services, et n'a pas vocation à perdurer (sinon on passe sur un emploi permanent).

Contrairement au contrat d'accroissement saisonnier, il n'est pas censé se répéter à intervalles réguliers/ selon une saisonnalité.



Le contrat d'accroissement saisonnier d'activité

Article L.332-23 2° du CGFP



Besoin de courte durée, prévisible, régulier (appelé à se répéter chaque année, à date à peu près fixe) en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (*circulaire n°RDFF1314245C du 22 juillet 2013*)

Exemples :

- Emplois pendant la période estivale (maîtres-nageurs, animateurs camps jeunes...)
- Emplois correspondant à des événements réguliers (opérations annuelles de recensement pour les communes de + 10 000 habitants, événement culturel/sportif reconduit chaque année...)



Le recrutement annuel d'un agent contractuel pour la période scolaire, (donc pendant 10 mois en l'occurrence) ne peut être analysé comme un besoin saisonnier ou un accroissement temporaire d'activité (exemples : emplois dans l'animation, activités périscolaires), mais doit être vu comme un besoin permanent. Or pour des besoins et des emplois permanents, le principe est le recrutement d'un fonctionnaire (*réponse ministérielle du 8 octobre 2013 en réponse à la QE n°9052*).



Le contrat de projet

Articles L.332-24 à L.332-26 du CGFP



Contrat qui doit être mis en place pour élaborer un projet ou une opération identifiés, nécessitant des compétences spécifiques

Exemples :

- Chantier ou projet d'urbanisme
- Refonte du système informatique
- Conduite de la réorganisation d'un service
- Dispositif VTA (Volontaire Territorial en Administration) pour des missions d'ingénierie dont bénéficient les territoires ruraux (exemple : suivi d'implantation d'un projet économique structurant le territoire)



Le contrat de projet prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance



Institué par la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Il permet de recruter des « chargés de mission » pour élaborer un projet ou une opération identifiés.

Sa durée est plus longue que pour les deux autres contrats d'accroissement d'activité (1 à 6 ans), et le contrat de projet doit prendre fin à l'échéance du projet.

Il est en effet possible que le projet soit terminé avant l'échéance prévue initialement, auquel cas il y a une interruption anticipée du contrat de projet avec l'application d'un délai de prévenance (deux ou trois mois avant la fin du contrat). D'où la nécessité de bien anticiper la durée du projet et donc du contrat.

Possibilité de renouveler le contrat au-delà du terme prévu pour finaliser le projet, mais la durée totale ne doit pas dépasser 6 ans au total.

Cas particuliers



Emploi de personnes en situation de handicap

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif	Catégorie hiérarchique	Durée du contrat
Article 38	Article L.352-4	Pouvoir un emploi permanent vacant par une personne en situation de handicap	A – B – C	1 an avec titularisation éventuelle à l'issue du contrat (renouvellement possible pour 1 an)

- Mode de recrutement dérogatoire au concours, réservé aux agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire
- A privilégier pour les grades accessibles sur concours et non en recrutement direct (pour lesquels la nomination en tant que fonctionnaire stagiaire est possible)
- L'agent doit remplir les conditions de diplômes ou du niveau d'études, dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois visé, des candidats au concours externe
- Les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs locaux employant au moins 20 agents en équivalent temps plein sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (articles L 5212-1 et suivants du code du travail). Le taux d'emploi des travailleurs handicapés doit atteindre au minimum 6% de l'effectif total des agents rémunérés au 1er janvier de l'année écoulée. A défaut de respect, total ou partiel, de l'obligation d'emploi, une contribution doit être versée chaque année au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

[Jurivisio] Motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

| 14/03/2024



Recrutement ouvert aux personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées jusqu'à expiration de leur RQTH
- les titulaires de la carte d'invalidité
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité
- les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- les agents reclassés pour inaptitude physique
- les conjoints survivants titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, les conjoints d'invalides, les orphelins de guerre sous certaines conditions
- les victimes civiles d'actes de terrorisme.

Un agent contractuel ne peut utilement se prévaloir des dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (codifié désormais à l'article L.352-4 du CGFP), alors même qu'il s'était vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé pour une période coïncidant à sa période d'emploi par la collectivité et que cette dernière l'a pris en compte dans le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, **dès lors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'il aurait demandé à être recruté sur le fondement de ces dispositions** et que la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ne

s'est pas prononcée sur la compatibilité de son handicap avec l'emploi occupé (*CAA Bordeaux 16 novembre 2020 n°18BX01971*).

En outre, ce dispositif particulier de titularisation n'impose pas aux collectivités territoriales l'obligation de modifier l'engagement d'un agent contractuel, recruté sur la base des articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 (codifiés aux articles L.332-13 et suivants du), lorsque cet agent devient éligible au dispositif en se voyant reconnaître, au cours de son contrat, la qualité de travailleur handicapé (*CAA Paris 4 mars 2021 n°19PA01381*).



Contrat PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la FP)

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif	Catégorie hiérarchique	Durée du contrat
Article 38 bis	Article L.326-10	Pourvoir un emploi permanent (favoriser l'accès à l'emploi public pour Les jeunes âgés de 28 ans au plus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ou encore avec un niveau de qualification inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel	C (sur grade accessible par concours)	1 an avec titularisation éventuelle à l'issue du contrat Renouvelable dans la limite d'un an (échec aux épreuves d'évaluation pas d'obtention de la qualification ou du diplôme)
Article 38 bis et article 162 de la loi n°2017-86 du 27.01.2017	Article L.326-18	Pourvoir un emploi permanent vacant (favorisant l'accès à l'emploi public des personnes en situation de chômage de longue durée âgées de 45 ans et + et bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés)	C (sur grade accessible par concours)	1 an avec titularisation éventuelle à l'issue du contrat Renouvelable dans la limite d'un an (échec aux épreuves d'évaluation pas d'obtention de la qualification ou du diplôme)

L'obligation d'ouvrir un nombre minimal de postes par la voie du PACTE s'impose aux régions, départements, communes et EPCI à fiscalité propre de + 40 000 habitants, ou établissements publics assimilés : au moins 20 % du nombre total des postes à pourvoir.

[Jurivisio] Motifs de recrutement des agents contractuels de droit public

| 14/03/2024



Le PACTE a pour objet de permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi de catégorie C.

Le bénéficiaire du contrat ne peut donc pas être recruté sur la base du PACTE pour pourvoir au remplacement d'un agent titulaire indisponible.

La nomination s'effectue sur un **poste permanent**.

Pas de possibilité d'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale (QE n°74672 du 4 octobre 2005)

Pour les communes de moins de 40 000 habitants, le dispositif est libre.



Emplois administratifs ou techniques de direction

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif	Catégorie hiérarchique	Durée du contrat
Article 47	Article L.343-1	Recrutement direct d'un agent contractuel sur un emploi de direction : 1° DGS et DGA des départements et des régions ; 2° DGS, DGA et DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI de plus de 40 000 habitants ; 3° DG des établissements publics (liste fixée à l'article 1er ter décret n°88-145 du 15 février 1988), <u>notamment</u> : -> Caisses de crédit municipal ayant le statut d'EPCI ou habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier ; -> Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités (= SM fermés) et assimilables à une commune de plus de 40 000 habitants ; -> CCAS et CIAS assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants	A	CDD conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de 3 ans (pas de possibilité d'aboutir à une titularisation ou à un CDI)



Il concerne les collectivités de taille importante (+ 40 000 habitants).

La collectivité ou l'établissement a alors le choix entre le recrutement d'un fonctionnaire par détachement ou le recrutement direct d'un agent contractuel.



Reprise de personnel (transfert privé – public)

Références juridiques	Motif	Catégorie hiérarchique	Durée du contrat
Article L.445-3 du CGFP Article L.1224-3 du code du travail	Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif	A – B – C	CDD ou CDI selon la nature du contrat détenu par le salarié au moment du transfert

Exemple : remunicipalisation du service restauration ou de l'accueil périscolaire, géré par une association.



Collaborateurs de cabinet

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif	Durée du contrat
Article 110	Articles L.333-1 à L.333-11	Exercer les fonctions de collaborateur de cabinet	CDD conclu au maximum pour la durée du mandat électoral (pas de possibilité d'aboutir à une titularisation ou à un CDI)

- Le nombre de collaborateurs de cabinet est lié au nombre d'habitants de la collectivité.
 - Exemple : maximum 1 emploi de collaborateur de cabinet pour les communes de – 20 000 hab.
- La qualité de collaborateur de cabinet est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale. (*Article 2 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987*) : un collaborateur de cabinet ne peut donc pas exercer les fonctions de DGS



L'autorité territoriale peut recruter librement un ou plusieurs collaborateurs de cabinet (*article L.333-1 du CGFP*)

Par dérogation au principe un emploi = une délibération, il n'y a pas besoin d'une délibération préalable pour créer l'emploi de collaborateur de cabinet, mais il convient de prendre une délibération qui ouvre les crédits.

En effet, ils ne sont pas intégrés à la hiérarchie de la collectivité territoriale ou de l'établissement, et leur emploi ne figure pas au tableau des effectifs. Ce qui explique également qu'ils n'ont pas de catégorie hiérarchique.

Idem pour les collaborateurs de groupes d'élus

Collaborateurs de groupes d'élus

Anciennes dispositions (loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Nouvelles dispositions (CGFP)	Motif	Durée du contrat
Article 110-1	Article L.333-12	Exercer les fonctions de collaborateur de groupes d'élus dans les <u>communes de + 100 000 habitants</u>	CDD de 3 ans maximum renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral. Contrat renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans. Au terme de cette durée maximale, sa reconduction ne peut avoir lieu qu'en CDI. (pas de possibilité d'aboutir à une titularisation)

- La qualité de collaborateur de groupes d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale.



Assistants maternels et familiaux

Références juridiques	Motif	Durée du contrat
Article L.422-6 du CASF Article L.333-14 du CGFP Décret n°88-145 du 15 février 1988	Assistant maternel : accueille de façon non permanente des mineurs à son domicile ou dans une « maison d'assistants maternels » Assistant familial : accueille des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans à son domicile	Contrat écrit CDD ou CDI (pas de possibilité d'aboutir à une titularisation)

Obligation d'être agréé par le Département (*articles L.421-1 et L.421-2 du CASF*)



Article L.333-14 du CGFP :

« Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par une collectivité ou un établissement mentionné à l'article L. 4 sont des agents contractuels territoriaux soumis aux dispositions du chapitre II du titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles. Les assistants maternels peuvent suivre les actions de formation mentionnées à l'article L. 422-21 et continuer à percevoir une rémunération. »

Quid du remplacement momentané en cas d'absence ?

- Pour permettre d'accueillir des enfants de manière ponctuelle, notamment pour remplacer un collègue momentanément indisponible, l'assistant maternel peut, de manière limitée dans le temps et sous réserve du respect de conditions de sécurité suffisantes, accueillir en sa qualité d'assistant maternel un enfant de plus que le nombre de mineurs fixé par son agrément (*II article L. 421-4-1 code de l'action sociale et des familles*).

Sapeurs pompiers volontaires

Dispositions antérieures	Nouvelles dispositions	Motif	Catégorie hiérarchique	Durée du contrat
Article 3-6 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 Décret n°2009-1208 du 9 octobre 2009	Article L.333-13 du CGFP Décret n°2009-1208 du 9 octobre 2009	Recrutement par un SDIS pour un contrat conclu sur le fondement de : - L'accroissement temporaire d'activité, - L'accroissement saisonnier d'activité, - Et des articles du CGFP suivants : - L. 332-24 à L.332-26 (contrat de projet), - L.332-8 (emplois permanents) - L.332-13 (remplacement)	A (sauf emplois de direction), B, C	Variable en fonction du motif de recrutement

Motifs	Durée du contrat	
Assurer le remplacement momentané de sapeurs-pompiers professionnels	La période d'absence du sapeur-pompier professionnel remplacé	/
Participer à des dispositifs prévisionnels de surveillance et, dans un cadre saisonnier, de lutte contre les feux de forêt et de surveillance des activités aquatiques et de montagne ;	6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs	Le sapeur-pompier volontaire recruté ne peut bénéficier, au cours d'une période de 12 mois consécutifs à compter du premier contrat, que de deux contrats, dont la durée totale cumulée ne peut excéder 6 mois.
Participer aux dispositifs prévisionnels répondant aux risques liés à un événement occasionnel de grande ampleur.	3 mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel	



Des sapeurs pompiers volontaires peuvent être recrutés par les SDIS en tant qu'agents contractuels dans certaines hypothèses (*article L.333-13 du CGFP*) :

"pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité dans les cas prévus aux articles L. 332-8, L. 332-13 et L. 332-24 à L. 332-26 du code général de la fonction publique"

Le recrutement de ces agents contractuels s'effectue dans les conditions prévues par le décret n°2009-1208 du 9 octobre 2009.

Remerciements

Service Conseil juridique

- Emilie BULTEAU
- Christiane STRUILLOU
- Morgan DELSAUX

Nous contacter :



juridique@cdg44.fr



www.cdg44.fr

cataloguedesprestations.cdg44.fr

