



CENTRE DE GESTION

DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

— DE LA SARTHE —



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Agents contractuels

Modification de leur statut

Décret 88-145 du 15 février 1988 modifié par
le décret n°2015-1912 du 29 Décembre 2015

LES AGENTS CONCERNES

Les agents contractuels de droit public recrutés :

- ↳ sur un emploi permanent ou non permanent (article 3, 3-1, 3-2, 3-3, 47, 110 et 110-1)
- ↳ Les agents reconnus travailleurs handicapés
- ↳ Les titulaires d'un PACTE Junior
- ↳ Les agents issus des transferts de personnes privées aux personnes publiques
- ↳ Les assistantes maternelles et familiales
- ↳ Sont exclus les vacataires, c'est-à-dire les agents « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés »

LES AGENTS CONTRACTUELS

Motifs de recrutement	Article loi n° 84-53	Durée	Acte	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
Accroissement temporaire d'activité	3 1°)	12 mois max sur une période de 18 mois consécutifs	CDD	Non	Non
Accroissement saisonnier d'activité	3 2°)	6 mois max sur une période de 12 mois consécutifs	CDD	Non	Non
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels	3-1	Durée de l'absence de l'agent remplacé. Le remplacement peut prendre effet avant le départ de l'agent	CDD	Non	Oui
Vacance temporaire d'emploi	3-2	1 an max renouvelable 1 fois lorsque la nouvelle procédure de recrutement n'a pas abouti	CDD	Oui	Oui



Motifs de recrutement	Article loi n° 84-53	Durée	Acte	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
Absence de cadre d'emplois susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	3-3 1°)	3 ans max, renouvelable dans la limite de 6 ans. au-delà de 6 ans si reconduction, renouvellement en CDI	CDD puis CDI	Oui	Oui
Emploi de catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient	3-3 2°)			Oui	Oui
Emploi de secrétaire de mairie dans les communes de - 1000 hab., quelle que soit la durée du temps de travail	3-3 3°)			Oui	Oui
Emploi à temps non complet < 17h30 dans les communes de moins de 1000 habitants	3-3 4°)			Oui	Oui
Emploi dans les communes de - 2000 hab. dont la création et la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppr. d'un service public	3-3 5°)			Oui	Oui



ACTE DE RECRUTEMENT ENCADRÉ

L'acte de recrutement est toujours un acte écrit.

Il doit préciser :

- ↳ L'article de la loi du 26 janvier 1984. Lorsque le contrat est conclu sur la base des articles 3 et 3-3 de la loi de 1984, l'alinéa sur lequel il est fondé doit être précisé
- ↳ La date d'effet, la durée, et le cas échéant, la date à laquelle il prend fin,
- ↳ La définition du poste et sa catégorie hiérarchique (A, B ou C),
- ↳ Les conditions d'emploi,
- ↳ Les conditions de rémunération,
- ↳ Les droits et obligations de l'agent,
- ↳ La définition précise du motif de recrutement lorsque le contrat est conclu sur la base de l'article 3-1 (remplacement momentané), 3-2 (vacance temporaire), 3. 1° (acc. temp.) et 3. 2° (acc. saisonnier),
- ↳ Une éventuelle période d'essai et sa durée.



LES ANNEXES AU CONTRAT

Doivent être annexés au contrat :

- ↳ Le descriptif précis du poste vacant lorsque le contrat est conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi (contrat art. 3-2)
- ↳ Pour tous les contrats, les certificats de travail délivrés par les employeurs locaux
- ↳ Document reprenant les instructions de service

LA REMUNERATION

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte :

- ↳ Les fonctions occupées
- ↳ La qualification requise pour leur exercice
- ↳ La qualification détenue par l'agent
- ↳ Son expérience professionnelle

La rémunération des agents en CDI fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions

LA PERIODE D'ESSAI

- ↳ À prévoir ou non dans le contrat.
- ↳ Durée initiale d'1 jour ouvré (jours normalement travaillés) par semaine dans la limite de :
 - 3 semaines pour un contrat inférieur à 6 mois
 - 1 mois pour un contrat inférieur à 1 an
 - 2 mois pour un contrat inférieur à 2 ans
 - 3 mois pour un contrat supérieur ou égal à 2 ans
 - 3 mois pour un CDI
- ↳ Renouvellement une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale (à prévoir dans le contrat)
- ↳ Absence de période d'essai en cas de renouvellement par même autorité avec le même agent pour les mêmes fonctions



LA PERIODE D'ESSAI : LICENCIEMENT EN COURS OU FIN

- ↳ Entretien préalable
- ↳ Possibilité de se faire assister
- ↳ Décision notifiée à l'intéressé (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge)
- ↳ Pas de préavis
- ↳ Motivation si licenciement au cours de la période d'essai
- ↳ Pas d'indemnité de licenciement



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- ↳ Sont concernés les agents occupant un emploi permanent, titulaires d'un CDI ou d'un CDD d'une durée supérieure à 1 an.
- ↳ S'applique aux activités postérieures au 1^{er} janvier 2016
- ↳ Son objectif : apprécier la valeur professionnelle des agents.
- ↳ Evocations des perspectives d'évolution professionnelle (projet de préparation concours, besoins en formation)
- ↳ Saisine de la Commission Consultative Paritaire dans le délai d'1 mois à compter de la réponse de l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision



LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

Les cas de saisine :

- ↳ Demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel,
- ↳ Au titre de la discipline :
 - avant une exclusion temporaire de fonctions
 - avant un licenciement,
- ↳ Lors du non renouvellement de contrat de personnes investies d'un mandat syndical
- ↳ Préalablement à un licenciement
 - pour inaptitude physique définitive
 - agent recruté au titre de l'article 3-3 du fait de la disparition, de la transformation du besoin, ou de la suppression d'un emploi, ...
- ↳ La CCP sera obligatoirement informée par l'autorité territoriale des motifs qui empêchent le reclassement de l'agent.



DROIT AUX CONGES

Sous certaines conditions d'ancienneté :

- ↳ Congé maladie ordinaire
- ↳ Congé de grave maladie
- ↳ Congé parental
- ↳ Congé de présence parentale
- ↳ Congé de droit sans rémunération :
 - pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans
 - pour suivre conjoint ou partenaire (lié par un PACS)
 - pour suivre un cycle préparatoire à un concours de la FP, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la Fonction publique internationale
- ↳ Congé sans rémunération pour convenances personnelles (seulement CDI et 10 ans au lieu de 6 ans)
- ↳ Congé non rémunéré pour création d'entreprise



DROIT AUX CONGES (SUITE)

- ✓ suppression de l'obligation d'avoir exercé de manière continue pour l'ouverture du droit à
 - Congé de grave maladie
 - Congé parental
 - Congé sans rémunération pour motifs familiaux (de droit)
- ✓ Mise en place d'un délai pour demander le renouvellement des congés sans rémunération → à défaut d'une demande de réemploi et après information de l'agent, celui-ci est présumé avoir renoncé à son emploi.



LE RENOUELEMENT DU CONTRAT

- ↳ Au terme d'un CDD susceptible d'être renouvelé

Respecter le délai de prévenance

Durée totale du recrutement	Délai de prévenance au plus tard
< 6 mois	8 jours
≥ 6 mois et < 2 ans	1 mois
> 2 ans	2 mois
pour reconduction en CDI	3 mois

Avant le terme de l'engagement



LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Calcul du délai de prévenance

- ↳ Prise en compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonction sauf
 - si interruption supérieure à 4 mois
 - si interruption par démission
- ↳ Délai de prévenance doublé pour les personnes handicapées



LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

- ↳ En cas de proposition de renouvellement du contrat, l'agent dispose de 8 jours pour faire connaître son acceptation
- ↳ L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence
- ↳ En cas de non-réponse, l'agent est présumé renoncer à son emploi
- ↳ Pas d'indemnités de licenciement



LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

- ↳ Entretien obligatoire avant notification de la décision de non renouvellement pour :
 - CDD susceptible d'être renouvelé en CDI
 - Si durée du contrat ou ensemble des contrats conclus sur la base de l'article 3-3 est supérieure ou égale à 3 ans



LE LICENCIEMENT : LES MOTIFS

↳ Sans reclassement :

- Insuffisance professionnelle : motivation de l'insuffisance professionnelle et communication du dossier individuel
- Motif disciplinaire : garantie des droits de la défense

↳ Avec obligation de reclassement :

- Inaptitude physique : procédure spécifique



LE LICENCIEMENT : LES MOTIFS

Motifs spécifiques aux contractuels sur emploi permanent (Art 3-3)

- ↳ Disparition du besoin ou suppression de l'emploi
- ↳ Transformation du besoin ou de l'emploi (adaptation de l'agent impossible)
- ↳ Recrutement prioritaire d'un fonctionnaire
- ↳ Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat
 - lettre recommandée AR.
 - délai de réponse = 1 mois.
 - absence de réponse au bout d'un mois = refus



LE LICENCIEMENT : PROCÉDURE

- ↳ Le préavis
 - 8 jours si ancienneté de services inférieure à 6 mois
 - 1 mois si ancienneté de services \geq 6 mois et inférieure 2 ans
 - 2 mois si ancienneté de services \geq 2 ans
 - préavis doublé pour les personnels handicapés

- ↳ Le décompte de l'ancienneté de services = date d'envoi de la lettre de notification de licenciement.
 - tenir compte de l'ensemble des contrats sauf
 - si interruption supérieure 4 mois
 - si interruption due à démission

- ↳ Le point de départ du préavis = date de présentation de la lettre de notification

- ↳ Absence de préavis
 - en cours ou à expiration de la période d'essai
 - motifs disciplinaires



LE LICENCIEMENT : LA PROCÉDURE

- ↳ L'entretien préalable au licenciement
 - Convocation à l'entretien par LRAR ou contre décharge
 - Lettre → objet de la convocation.
 - Délai de l'entretien \geq 5 jours remise de la lettre
 - Possibilité de se faire accompagner
 - Le déroulement de l'entretien
 - Les motifs du licenciement
 - Préciser date à laquelle intervient le licenciement compte tenu de la durée du préavis et congés non pris
 - Information du délai pour présenter une demande écrite de reclassement pour les agents concernés
- ↳ La saisine de la CCP
- ↳ Décision notifiée par lettre recommandée AR ou contre décharge



OBLIGATION DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

- ↳ vise les agents occupant un emploi permanent (contrat art 3-3), en CDI ou CDD dans la limite du terme de l'engagement
- ↳ Doit précéder le licenciement intervenant pour les motifs suivants :
 - Pour inaptitude physique définitive,
 - Du fait de la disparition du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement,
 - Du fait de la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible,
 - Suite au recrutement d'un fonctionnaire,
 - Suite au refus de l'agent d'une modification d'une clause essentielle du contrat.



OBLIGATION DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

- Doit porter sur un emploi de même catégorie hiérarchique, ou à défaut inférieure avec accord express de l'agent
- A lieu dans la collectivité ayant recruté l'agent
- Est précise et compatible avec les compétences de l'agent
- La collectivité doit inviter l'agent à formuler une demande reclassement dans un délai = à la moitié de la durée du préavis
- Congé sans traitement de 3 mois maximum si le reclassement ne peut être proposé avant le terme du préavis de licenciement
- Si l'agent ne demande pas de reclassement, impossibilité de reclassement, refus du poste proposé : licenciement possible
- Information Commission Consultative Paritaire (CCP) des motifs de l'impossibilité de reclassement



LA DEMISSION

- ↳ Délai de préavis :
 - 8 jours si ancienneté inférieure à 6 mois
 - 1 mois si ancienneté supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans
 - 2 mois si ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
 - l'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé

- ↳ La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.



LA FIN DU CONTRAT

- ↳ Délivrance d'un certificat de travail et indication des mentions suivantes
 - Date de recrutement et de fin de contrat
 - Fonctions occupées, catégorie hiérarchique, durée
 - Périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif

