

Loi de transformation de la fonction publique

Recrutement et gestion des agents contractuels : les nouveautés

Introduction : Loi n°2019-878 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- La loi est entrée en vigueur le 8 août 2019
- Elle est composée de 95 articles
 - Pas d'entrée en vigueur immédiate et uniforme de l'ensemble des articles
- En attente de décrets d'application et ordonnances
- Elle concerne de nombreux domaines du statut notamment :
 - Réforme des instances de dialogue social
 - Déontologie
 - Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
 - Élargissement du recours aux agents contractuels
 - etc.

Références juridiques

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2019-878 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
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

Rappel du cadre réglementaire pré-existant

- Deux types de recours à un agent contractuel :
 - Contrat pour occuper un emploi non permanent : article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
 - Contrat pour occuper un emploi permanent : articles 3-1 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Procédure de recrutement sur un emploi non permanent : recours aux articles 3 1° et 3 2°
 - Délibération
 - Contrat d'engagement
- Procédure de recrutement sur un emploi permanent : recours aux articles 3-1, 3-2 et 3-3
 - Déclaration de vacance de poste
 - Procédure de recrutement
 - Contrat d'engagement
- Cas particulier du recours à l'article 3-1 pour remplacer un agent temporairement indisponible : pas de déclaration de vacance de poste
 - Délibération
 - Contrat d'engagement

Les nouveautés apportées par la loi de transformation de la fonction publique

I- L'encadrement de la procédure de recrutement sur un emploi permanent

II- L'élargissement du recours aux agents contractuels

- Création du contrat de projet
- Ouverture des cas de recours à l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Élargissement des cas au recours à l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Le recrutement direct sur certains emplois de direction
- La portabilité du CDI

III- Rupture conventionnelle instaurée pour les agents en contrat à durée indéterminée

IV- Mesures diverses

- Formations d'intégration et de professionnalisation pour certains agents
- Agents contractuels admis à un concours
- Instauration de la prime de précarité

Procédure de recrutement sur un emploi permanent

La procédure, instituée par l'article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est applicable pour les avis de création ou de vacance d'emploi publiés à compter du 1^{er} janvier 2020

Le décret d'application n°2019-2019-1414 du 19 décembre 2019 est venu en préciser les règles.

Encadrement de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (1/6)

article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

- La procédure est applicable pour les avis de création ou de vacance d'emploi publiés à compter du 1^{er} janvier 2020
- La procédure vise à favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics
- La procédure concerne le recrutement sur la base des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- La procédure ne s'applique pas aux recrutements pour occuper des emplois non permanents et des emplois de direction

Encadrement de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (2/6)

*article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019*

1) La publicité de l'offre d'emploi :

- Les collectivités ou établissements publics continuent de publier leurs avis et offres d'emploi sur le site « emploi territorial »
 - L'avis de vacance ou de création d'emploi est transmis sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique
- Les collectivités ou établissements sont exonérés de cette obligation en cas de recours à l'article 3-1 ou lorsque la durée du contrat est inférieure à 1 an
 - L'avis de vacance ou de création sera publié sur le site internet de la collectivité ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante

Encadrement de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (3/6)

*article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019*

- Le délai de publicité ne peut être inférieur à un mois, sauf urgence
- Il incombe à l'autorité territoriale d'adapter sa communication sur les règles de recrutement au sein de la collectivité ou établissement et de respecter les modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents
- L'avis de vacance de poste est accompagné d'une fiche de poste mentionnant :
 - missions du poste,
 - qualifications requises,
 - compétences attendues,
 - conditions d'exercice,
 - les sujétions particulières attachées au poste le cas échéant

Encadrement de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (4/6)

*article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019*

2) Le dépôt et la réception des candidatures :

- Une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peut se porter candidate dès la publication de l'avis ou de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir lorsqu'il s'agit d'occuper un emploi permanent, exception faite au titre de l'article 3-3, 2° :
 - L'examen des candidatures n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi qui ne pourra être établi uniquement après le délai de publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi
 - Le caractère infructueux sera également à démontrer en cas de renouvellement du contrat établi sur la base de l'article 3-3, 2°
- L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des conditions d'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation

Encadrement de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (5/6)

*article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019*

- L'appréciation des candidatures portée par l'autorité compétente est fondée sur plusieurs critères appliquée de façon identique à l'ensemble des candidats :
 - Les compétences
 - Les aptitudes
 - L'expérience professionnelle
 - La capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir
- L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise
- L'autorité territoriale, ou son représentant, établit une liste de candidats présélectionnés convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement

Encadrement de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (6/6)

*article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019*

- Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par l'autorité territoriale ou un ou plusieurs représentants. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique
- Une information relative aux obligations déontologiques prévues par la loi du 13 juillet 1983 et aux manquements sanctionnés par le code pénal est donné au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire
- A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné est transmis à l'autorité territoriale
- L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.
- Vous trouverez [en cliquant ici](#) un schéma récapitulatif de la procédure de recrutement

Le contrat de projet

L'article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouveau contrat, le contrat de projet pour occuper un poste non permanent.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 est venu en préciser les règles.

Création du contrat de projet

article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2020-172 du 27 février 2020

- Contrat conclu sur la base de l'article 3-II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Contrat conclu pour occuper un emploi non permanent
- Le recours à un contrat de projet est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques
- Le contrat est institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations
- Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et d'une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans
- La fin du contrat est concordante avec la réalisation de l'opération

Création du contrat de projet

article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2020-172 du 27 février 2020

- Le contrat de projet devra comporter certaines mentions obligatoires :
 - La mention « *contrat conclu pour un projet ou une opération identifié* »,
 - La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible,
 - La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu,
 - Une description précise de l'évènement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle permettant d'établir le certificat de fin de contrat ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
 - La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988
 - Le versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n° 88-145 du 15 février 1988,
 - Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications.

Création du contrat de projet

article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2020-172 du 27 février 2020

- Le renouvellement du contrat est possible lorsque l'opération n'a pas été réalisée au terme de la durée initialement déterminée dans la limite de 6 ans :
 - L'autorité territoriale doit notifier à l'agent son attention de renouvellement par lettre recommandée avec accusée de réception ou remise en main propre contre signature :
 - au plus tard deux mois avant son terme pour l'agent recruté pour une durée inférieure à trois ans
 - au plus tard trois mois avant son terme pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans
 - L'agent dispose de 8 jours pour répondre : sans réponse, le renouvellement est considéré comme refusé
- L'agent est informé de la fin du contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :
 - au plus tard deux mois avant son terme pour l'agent recruté pour une durée inférieure à trois ans
 - au plus tard trois mois avant son terme pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans

Création du contrat de projet

article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2020-172 du 27 février 2020

- La collectivité aura la possibilité de rompre le contrat de façon anticipée à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial :
 - Si le projet ne peut pas se réaliser
 - Si le résultat du projet a été atteint avant l'échéance du contrat
- Une indemnité pour rupture anticipée sera versée par l'employeur et correspondra à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat
- La durée du contrat de projet n'est pas prise en compte dans les services publics effectifs nécessaire à une éventuelle CDIisation en application de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Le contrat de projet n'ouvre pas droit au CDI

Le recours à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

L'article 22 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a ouvert les cas de recours à cet article

L'utilisation de l'article 3-1 permet le recrutement d'un agent temporaire sur un emploi permanent

Ouverture du recours à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

article 22 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

- Élargissement des causes d'indisponibilité justifiant le recours à un agent contractuel pour remplacer un agent public :
 - A tous les types de congés susceptibles d'être octroyés aux agents territoriaux : temps partiel, congés annuels, congé maladie, congé de formation professionnelle, congé de présence parentale, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
 - Aux détachements de courte durée* ou de mise en disponibilité de courte durée* prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales
 - *durée inférieure à 6 mois
 - Aux détachements pour l'accomplissement d'un stage ou d'une formation statutaire

Le recours à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

L'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a élargi le recours à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Le recours à cet article permet le recrutement d'un agent contractuel sur un poste permanent.

Elargissement des cas de recours à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

- Un employeur aura désormais la possibilité de recruter s'il le souhaite :
 - Des agents contractuels sur des emplois du niveau des catégories A, B et C lorsque la nature des fonctions ou des besoins de service le justifie
 - *avant réservé aux emplois de catégorie A*
 - Des agents contractuels dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois
 - *avant réservé aux emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants et de groupements de communes dont la population moyenne était inférieure à ce seuil*
 - Pour les collectivités territoriales de plus de 1000 habitants ou et les groupements de communes regroupant plus de 15 000 habitants, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de travail est inférieure à 50%
 - *avant réservé aux emplois à temps non complet des communes de moins de 1000 habitants et des groupements de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (17h30 hebdomadaire)*

Recrutement direct pour occuper un emploi fonctionnel dans les communes de plus de 40 000 habitants

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 autorise le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi fonctionnel dans les communes de plus de 40 000 habitants.

Les modalités de la procédure sont en attente d'un décret d'application.

La procédure de recrutement pour occuper ce poste permanent diffère de celle prévue pour les autres postes permanents.

Recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi fonctionnel dans les communes de plus de 40 000 habitants - *en attente d'un décret* *article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019*

- Le seuil de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi de direction de DGS, DGA et DGST dans les communes et EPCI à fiscalité propre est abaissé de 80 000 à 40 000 habitants
- Procédure de sélection spécifique pour les emplois de direction, exception faite pour les DGS des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi sur l'espace numérique commun aux 3 versants de la fonction publique
- Le contenu de l'offre précise les missions du poste, les compétences attendues, les conditions d'exercice, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures
- Le délai de dépôt ne peut être inférieur à 1 mois, sauf urgence.

Recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi fonctionnel dans les communes de plus de 40 000 habitants - *en attente d'un décret*

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

- Les agents devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions
- Les contrats sont des contrats à durée déterminée dont la durée maximale est de 3 ans renouvelable
- Ce type de contrat n'ouvre pas droit à une reconduction en CDI, ni à une titularisation
- Le contrat pourra contenir une période d'essai de 6 mois maximum

Procédure de rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a créé, depuis le 1^{er} janvier 2020, au profit des agents en contrat à durée indéterminée.

Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 encadre la procédure.

Le décret n° 2019-1596 précise les modalités relatives à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Procédure de rupture conventionnelle (1/7)

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019

- Procédure applicable aux agents contractuels à durée indéterminée depuis le 1^{er} janvier 2020
- La procédure ne s'applique pas :
 - Aux agents contractuels à durée déterminée
 - Pendant la période d'essai
 - En cas de licenciement ou de démission
 - Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
 - Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- La procédure est initiée soit par l'agent contractuel, soit par l'autorité territoriale dont il relève
- Le demandeur informe l'autre partie par lettre avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature
- Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée au service RH

Procédure de rupture conventionnelle (2/7)

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019

- Un entretien est conduit par l'autorité territoriale qui se tient au moins 10 jours francs et au plus tard 1 mois après la réception de la demande
- L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale qui est tenu à une obligation de confidentialité
- L'entretien porte sur :
 - Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
 - La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
 - Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
 - Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques

Procédure de rupture conventionnelle (3/7)

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019

- Les termes et les conditions de la rupture conventionnelles sont énoncés dans une convention signée par les deux parties
- La convention fixe :
 - le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret,
 - la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire, celle-ci intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.
 - la date de fin de contrat de l'agent contractuel, celle-ci intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation
- La convention est établie selon un modèle défini par un arrêté ministériel
- La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien

Procédure de rupture conventionnelle (4/7)

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019

- Les deux parties disposent d'un droit de rétractation de 15 jours francs* qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention.
- La rétractation prend la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature
- Le contrat prendra fin à la date convenue dans la convention si les parties n'ont pas utilisés leurs droits de rétractation dans le délai imparti
- Les agents pourront bénéficier d'allocations chômage s'ils en remplissent les conditions

*Vous trouverez [en cliquant ici](#) une frise chronologique illustrant la procédure

Procédure de rupture conventionnelle (5/7)

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019

- L'agent devra rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle s'il occupe un emploi dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle :
 - au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle,
 - ou auprès de tout établissement public en relevant,
 - ou auquel appartient la collectivité territoriale
- Le remboursement des sommes perçues devra être réalisé au plus tard 2 ans suivant le recrutement
- Le candidat retenu, pour occuper un emploi permanent dans une collectivité ou établissement public, devra adresser à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur précisant qu'il n'a pas bénéficié durant les 6 années précédant le recrutement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

Procédure de rupture conventionnelle (6/7)

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019

- Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à ce qui est prévu par l'article 2 du décret n°2019-1596*
- Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté*
- La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle
- Certains primes et indemnités sont exclues de la rémunération de référence

*Vous trouverez [en cliquant ici](#) un tableau récapitulatif des seuils de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Procédure de rupture conventionnelle (7/7)

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019

- L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière
- L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 82 272€ au 1^{er} janvier 2020
- Dispositions transitoires :
 - L'indemnité de départ volontaire servie à la suite d'une démission devenue effective avant le 1^{er} janvier 2020 reste régit par les dispositions antérieures.
 - Sous réserve que la démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2020, les agents publics peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départ volontaires servies dans le cadre d'un départ définitif de la fonction publique pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel.

Mesures diverses

- Portabilité du contrat à durée indéterminée
- Formations d'intégration et de professionnalisation obligatoire
- Nomination et vacance d'emploi d'un agent contractuel nommé fonctionnaire stagiaire suite à la réussite d'un concours
- Instauration d'une prime de précarité

Portabilité du contrat à durée indéterminée

L'article 71 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ouvre cette possibilité aux trois versants de la fonction publique.

Portabilité du contrat à durée indéterminée

article 71 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

- Possibilité pour l'employeur de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur dans l'une des trois fonctions publiques
- Les fonctions exercées doivent relever de la même catégorie hiérarchique
- Il s'agit d'une simple possibilité et non d'une obligation : de pas « droit au CDI »
- Le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaut pas conservation des autres stipulations du contrat

Formation d'intégration et de professionnalisation

L'article 22 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a institué cette nouvelle obligations aux profits de certains agents contractuels occupant un poste permanent

Formation d'intégration et de professionnalisation obligatoire

article 22 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

- A l'instar des fonctionnaires, les agents contractuels devront suivre une formation d'intégration et de professionnalisation lorsqu'ils occuperont :
 - Un poste permanent à titre permanent (articles 3-1,3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 de la loi du 26 janvier 1984)
 - Un contrat d'une durée supérieure à 1 an

La procédure de stagiairisation suite à la réussite d'un concours d'un agent contractuel

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 précise les règles encadrant cette procédure.

Nomination et vacance d'emploi d'un agent contractuel nommé fonctionnaire stagiaire suite à la réussite d'un concours

article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

- L'autorité territoriale n'a plus l'obligation de nommer stagiaire un agent contractuel admis à un concours
- La nomination stagiaire de l'agent constitue une possibilité lorsque :
 - L'agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
 - L'agent est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe
 - L'agent est arrivé au terme de son contrat
- L'autorité territoriale n'a pas à procéder à une déclaration de vacance d'emploi

La prime de précarité

L'article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 instaure une prime de précarité pour certains cas.

Un décret d'application est en attente de parution.

Elle ne pourra être versée que pour certains contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Instauration d'une prime de précarité - *en attente d'un décret d'application*

article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

- Les agents contractuels ayant conclu un engagement à partir du 1^{er} janvier 2021 pourront bénéficier d'une prime de précarité dès lors que :
 - *La rémunération sera inférieure à un plafond fixé par voie réglementaire*
 - *Les contrats seront conclus pour une durée supérieure à 1 an*
- L'indemnité ne sera pas due lorsqu'au terme du contrat, les agents sont nommés stagiaires ou bénéficient d'un renouvellement de contrat
- Les contrats conclus pour faire face à un besoin saisonnier d'activité ainsi que les contrats de projet sont exclus du dispositif

Je vous remercie de votre attention