



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Mise à jour : 20 juillet 2020

LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Focus : Les agents contractuels de droit public

RÉFÉRENCES :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifiée pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale
- Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois Fonctions Publiques
- 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 n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la Fonction Publique
- Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la Fonction Publique Territoriale
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la Fonction Publique

PLAN :

- I. La procédure de recrutement sur emploi permanent pour garantir l'égal accès aux emplois publics**
- II. L'élargissement des cas de recours aux agents contractuels de droit public**
 - A. Le contrat de projet
 - B. Le remplacement des agents temporairement indisponibles
 - C. Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et en cas de recherche infructueuse de fonctionnaires
 - D. Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants
 - E. Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants
 - F. Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est strictement inférieure à 50 %
 - G. La mise à disposition d'agents par les Centres de Gestion
- III. Les emplois fonctionnels**
 - A. Les modalités de recrutement
 - B. Les conditions de rémunération
 - C. La formation
 - D. La durée du contrat et la fin de fonctions
- IV. La gestion de l'agent contractuel de droit public tout au long du contrat**
 - A. La formation obligatoire
 - B. Les agents contractuels admis à un concours

I. La procédure de recrutement sur emploi permanent pour garantir l'égal accès aux emplois publics

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

Modifie l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Modifie le décret n° 88-145 du 15 janvier 1988

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

Une procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent est prévue afin de garantir l'égal accès aux emplois publics, conformément à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

L'accès aux emplois permanents de la Fonction Publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée (liberté d'opinion, interdiction des discriminations et du harcèlement, principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés).

L'autorité compétente peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée sur chaque candidature reçue. Elles doivent être identiques pour tous les emplois permanents (fonctionnaires ou contractuels).

Cette procédure s'applique aux recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la Fonction Publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1^{er} janvier 2020.

↳ **Champ d'application**

Article 5 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

Sont concernés, les recrutements effectués en application des articles suivants, issus de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée :

- Article 3-1 : pour assurer le remplacement des agents temporairement indisponibles
- Article 3-2 : pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Article 3-3 1° : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
- Article 3-3 2° : lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
- Article 3-3 3° : pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants (pour tous les emplois permanents)
- Article 3-3 3° bis : pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants
- Article 3-3 4° : pour l'ensemble des collectivités territoriales ou établissements publics territoriaux, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est strictement inférieure à 50 %
- Article 3-3 5° : 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

Les principes généraux de cette procédure s'appliquent également :

- aux recrutements d'agents par contrat de projet,
- aux recrutements directs effectués en application de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

📌 **La création de l'emploi**

La création d'emploi est de la compétence de l'organe délibérant de la collectivité, dans le cas où aucun emploi vacant correspondant ne figure au tableau des emplois. La délibération doit préciser si l'emploi peut être pourvu à titre permanent par un contractuel dans les cas prévus par les articles 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La délibération doit également préciser le motif du recrutement, la nature des fonctions, le niveau de recrutement, le niveau de rémunération, le temps de travail.

📌 **L'inscription au budget des crédits nécessaires au paiement de la rémunération de l'agent**

Pour tout recrutement, l'organe délibérant de la collectivité doit inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de la rémunération de l'agent à recruter. Le simple vote des crédits budgétaires à hauteur de la rémunération de l'agent contractuel ne peut tenir lieu de création d'emploi.

📌 **La Déclaration de Vacance d'Emploi**

Article 2 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

L'autorité compétente procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

Elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois Fonctions Publiques dans les conditions prévues par le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 pour tous les contrats d'une durée supérieure ou égale à 1 an.

L'obligation de publicité de la vacance d'emploi sur l'espace numérique commun n'est pas prévue en cas de :

- de remplacement momentané d'un agent,
- de recrutement sur emploi non permanent (sauf contrat de projet),
- de recrutement sur des emplois de collaborateur de cabinet.

Dans ces hypothèses, lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, l'autorité territoriale assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.

Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

📌 **La réception des candidatures**

Articles 2 et 5 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, **ne peut être inférieur à 1 mois** à compter de la date de publication de cet avis.

À NOTER

La notion d'urgence pourrait être avancée en raison de l'impérieuse nécessité de pourvoir un poste au motif de la continuité de service ou lors des recrutements sur les articles 3-1 (en cas de congé parental, congé maladie...) ou 3-3 (lorsque la continuité du service le justifie, afin de respecter la réglementation en matière d'encadrement en centres de loisirs par exemple).

La possibilité, pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate pour pourvoir un emploi permanent, est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

Cette possibilité concerne également les recrutements directs sur emplois fonctionnels (sauf ceux de Directeur Général des Services des départements et des régions ou des collectivités en exerçant les compétences et Directeur Général des Services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants).

L'autorité compétente ou son représentant accuse réception de chaque candidature.

↳ **Les conditions de recrutement des candidats**

Les candidats doivent remplir l'ensemble des conditions générales de recrutement.

L'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié fixe les modalités de recrutement des agents contractuels. Les conditions générales de recrutement devront à nouveau être vérifiées lors de chaque renouvellement de contrat, qui constitue juridiquement un nouveau recrutement, ainsi qu'avant toute nomination stagiaire en qualité de fonctionnaire.

Ces conditions sont quasiment identiques à celles exigées pour le recrutement d'un fonctionnaire (jouissance des droits civiques, absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, aptitude physique...).

Des conditions spécifiques sont prévues pour le recrutement d'agents contractuels au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 (voir point III).

↳ **La recevabilité des candidatures**

Article 5 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

Lorsque l'emploi permanent est à pourvoir sur le fondement de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984 modifiée (les besoins des services ou la nature des fonctions justifient le recrutement et aucun fonctionnaire n'a pu être recruté toutes catégories confondues), l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Cette obligation de constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi s'applique également lors du renouvellement du contrat.

À NOTER

Le caractère infructueux pourrait être constaté à 2 moments : à l'issue de l'examen des candidatures ou à l'issue des entretiens de sélection. Ce constat doit, en toute hypothèse, intervenir à l'issue du délai de publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi.

↳ **L'examen des candidatures**

Articles 1 et 5 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

Elle 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'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

➤ **La sélection des candidats : les entretiens de sélection**

Article 5 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Les entretiens sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins 2 personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité par l'autorité territoriale. Elle définit les emplois permanents soumis à cette procédure.

À NOTER

Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée (remplacement des agents temporairement indisponibles) par un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'appliquer les dispositions relatives aux entretiens de sélection.

Une information relative aux obligations déontologiques prévues par la loi du 13 juillet 1983 modifiée (articles 25, 25 septies et 25 octies) et par le Code Pénal (articles 432-12 et 432-13) est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

➤ **À l'issue des entretiens**

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document 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.

À NOTER

L'agent contractuel qui obtient la qualité de fonctionnaire stagiaire par recrutement direct ou après concours a droit, sous certaines conditions, à un maintien de sa rémunération perçue en qualité d'agent contractuel.

II. L'élargissement des cas de recours aux agents contractuels de droit public

Les cas de recours aux agents contractuels sont élargis avec, pour les emplois non permanents, la création d'un nouveau type de contrat : le **contrat de projet**.

En ce qui concerne les emplois permanents, le principe selon lequel ils doivent être occupés par des fonctionnaires est maintenu. Cependant, les dérogations à ce principe sont étendues.

La durée des contrats sur emplois permanents reste inchangée (3 ans maximum et conclusion d'un CDI au bout de 6 ans de services publics, sous réserve des conditions à remplir).

A. Le contrat de projet

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

Modifie les articles 3 et 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la Fonction Publique

Modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988

↳ Généralités

Un nouveau type de contrat à **durée déterminée sur emploi non permanent** est créé : « le contrat de projet ». Il est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B et C).

Instauré par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, ce contrat a pour objet de répondre à un besoin temporaire des collectivités en vue de mener un projet nécessitant des compétences spécifiques (exemples : projet d'équipement, de refonte du système informatique, de réorganisation des outils en matière de Ressources Humaines...).

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

Sa durée est d'1 an minimum, dans la limite d'une durée totale de 6 ans (renouvellements compris).

↳ La procédure de recrutement

Contrairement aux autres recrutements sur emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité et accroissement saisonnier d'activité), le contrat de projet doit respecter les principes fixés par le chapitre 1^{er} du 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.

Les principes devant spécifiquement être respectés lors de la procédure de recrutement sont les suivants :

- l'égal accès aux emplois publics
- des modalités de mise en œuvre de la procédure de recrutement dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats
- une appréciation portée sur chaque candidature reçue fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir
- la publication d'une Déclaration de Vacance d'Emploi, accompagnée de la fiche de poste et mentionnant le fondement juridique du recrutement, sur l'espace numérique commun aux 3 Fonctions Publiques, via le site Internet www.emploi-territorial.fr.

➤ Le contenu du contrat de projet

Le contrat de projet doit être composé des **mentions communes à tout type de contrats** :

- le fondement juridique du recrutement (article et alinéa de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée correspondant au motif du recrutement),
- la date d'effet, la durée et, le cas échéant, la date à laquelle le contrat prend fin,
- la définition de l'emploi et la catégorie hiérarchique dont il relève,
- les conditions d'emploi (il est possible d'effectuer un renvoi vers la fiche de poste),
- les conditions de rémunération,
- les droits et obligations de l'agent,
- la période d'essai (durée et possibilité de renouvellement), le cas échéant,
- les voies et délais de recours.

Le contrat de projet doit en outre comporter, **obligatoirement, les clauses suivantes** :

- 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'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications,
- la possibilité de rupture anticipée par l'employeur,
- le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

➤ Le renouvellement du contrat de projet

Si le contrat de projet a été conclu initialement pour une **durée de 6 ans**, il ne pourra faire l'objet d'**aucun renouvellement**.

Si le contrat de projet a été conclu pour une **durée inférieure à 6 ans** et que le projet ou l'opération prévue n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de **renouveler ou non** le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

➤ La fin du contrat de projet

L'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération ; le résultat attendu doit être clairement identifié dans la délibération créant l'emploi et dans le contrat.

La fin du contrat peut également intervenir dans d'autres hypothèses (à l'initiative de l'agent ou de l'employeur).

1) La fin du contrat au **terme normal de l'échéance**

L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

À l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat de fin de contrat qui contient exclusivement les mentions de la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, et le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

2) La **rupture anticipée** du contrat de projet, à l'initiative de l'employeur

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur après l'expiration d'un délai d'1 an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les 2 cas suivants :

- lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser
- lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat

L'agent est informé de la rupture anticipée de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 2 ans
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans

En cas de **rupture anticipée** du contrat de projet **par l'employeur**, l'agent perçoit **une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat**. L'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat comportant les mêmes mentions qu'en cas de fin de contrat.

3) La fin du contrat de projet, à l'initiative de l'employeur : **le licenciement**

Le licenciement du contractuel peut avoir différents motifs, certains tenant à l'organisation des services, d'autres à l'agent lui-même :

- **Le licenciement dans l'intérêt du service** : la 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.
Peuvent être considérés comme transformation du besoin ou de l'emploi et entraîner le licenciement de l'agent en cas de refus : une modification de la quotité de temps de travail de l'agent, un changement de fonctions ou de responsabilité même si la rémunération reste identique, le changement de lieu de travail.
- **Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat** : 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 décharge.
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. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.
- **Le licenciement pour motif disciplinaire** : la sanction disciplinaire est provoquée par une faute de l'agent qui doit être établie. Les fautes reprochées doivent être matériellement exactes et prouvées. L'existence d'un document écrit peut se révéler utile notamment en cas d'instance contentieuse ultérieure. Le licenciement est la sanction disciplinaire la plus grave applicable aux agents contractuels. Il s'effectue ici sans préavis ni indemnité de licenciement.
- **Le licenciement pour insuffisance professionnelle** : l'insuffisance professionnelle est l'inaptitude d'un agent à exercer ses fonctions par rapport aux exigences de capacité que l'administration est en droit d'attendre d'un agent de ce niveau. Elle ne peut pas reposer sur des défaillances ponctuelles et ne peut pas être constatée dans d'autres fonctions que celles occupées par l'agent.

Elle peut être fondée sur un comportement général dans les relations de travail : il y a insuffisance professionnelle lorsque, par son comportement général, l'agent révèle son inaptitude à accomplir ses fonctions.

- **Le licenciement pour inaptitude physique** : Deux situations peuvent conduire au licenciement pour inaptitude physique :
 - L'agent contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé qui se trouve, en l'absence d'ancienneté de service suffisante, sans droits à congés rémunérés, et dont l'inaptitude est reconnue permanente.
 - L'agent définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.
- **Le licenciement dû à une impossibilité de réemploi suite à congés** : seront concernés par la procédure de licenciement, tous les agents qui à l'issue des congés suivants n'ont pas pu être réaffectés sur leur emploi initial :
 - de maladie,
 - de grave maladie,
 - d'accident du travail,
 - de maladie professionnelle,
 - de maternité,
 - de paternité et d'accueil d'un enfant,
 - d'adoption,
 - d'un congé pour élever un enfant,
 - d'un congé pour convenances personnelles,
 - d'un congé pour création d'entreprise,
 - d'un congé pour formation professionnelle, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience
 - congé de mobilité,
 - congé pour suivre soit un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire, période de scolarité préalable à une nomination,
 - congé de présence parentale.

Dans ces cas de licenciement, l'employeur n'a pas l'obligation de rechercher un reclassement.

4) La fin du contrat de projet, à l'initiative de l'agent : **la démission**

La démission est la volonté manifeste et non équivoque d'un agent de son intention de mettre un terme à son engagement. Les effets de la démission sont différents de ceux du licenciement : elle ne donne pas lieu au versement d'indemnités pour congé annuel non pris, ni droit aux allocations de chômage.

Des exceptions sont toutefois prévues par un accord d'application de l'UNEDIC agréé par arrêté ministériel, notamment en cas de démission pour motif légitime (démission pour suivre son conjoint ou concubin qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, par exemple).

À NOTER

Les agents sur contrat de projet ne bénéficient d'aucun droit au renouvellement de leur contrat en CDI, ni à titularisation. Ils ne peuvent prétendre au versement d'une prime de précarité, ni au versement d'indemnités de licenciement.

B. Le remplacement des agents temporairement indisponibles

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

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

Les cas de remplacement des agents temporairement indisponibles sont **modifiés**. Désormais, il est possible de remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel occupant un emploi permanent lorsque celui-ci bénéficie :

- d'un temps partiel
- d'un détachement de courte durée (inférieur à 6 mois)
- 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
- d'un congé régulièrement octroyé : congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), les congés prévus aux articles 57, 60 sexies (congé de présence parentale) et 75 (congé parental) de la loi du 26 janvier 1984, tout autre congé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels.

Ces dispositions sont d'**application immédiate**.

Pour rappel, les **congés de l'article 57** de la loi du 26 janvier 1984 sont les suivants :

- | | |
|--|---|
| - congés annuels | - congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées |
| - congés de maladie | - congés pour infirmités de guerre |
| - congé de maternité | - congé de solidarité familiale |
| - congé d'adoption | - congé de proche aidant |
| - congé de paternité et d'accueil | - congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle |
| - congé de formation professionnelle | - congé de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle. |
| - congé pour validation des acquis de l'expérience | |
| - congé pour bilan de compétences | |
| - congé pour formation syndicale | |
| - congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail | |

PRÉCISIONS

La loi du 6 août 2019 autorise désormais le recrutement d'agent contractuel de remplacement dans le cas d'un fonctionnaire placé en position de **disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales**.

La rédaction du texte soulève des interrogations dans la mesure où :

- Il n'existe pas de notion de **disponibilité de courte durée** contrairement au détachement (dont la courte durée correspond à six mois) ;
- La disponibilité pour raisons familiales est une disponibilité **de droit** accordée sur **demande** du fonctionnaire.

Face à ces incertitudes, il semble, sous réserve d'une confirmation ultérieure de la DGCL et de l'appréciation souveraine du juge, que le recours au contrat de remplacement au titre de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée est possible en cas d'absence du fonctionnaire pour une :

- Disponibilité d'office pour raison de santé de moins de 6 mois ;
- Disponibilité de droit, sur demande, pour raisons familiales de moins de 6 mois (pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, conjoint, partenaire de PACS, ascendant à la suite d'un accident, maladie grave ou handicap, pour suivre le conjoint ou le concubin ou partenaire de PACS).

Une réponse ministérielle en date du 7 juillet 2020 (n° 15469 JO AN) est venue préciser que la disponibilité d'un fonctionnaire pour convenances personnelles, pour effectuer des recherches ou au titre de la création d'entreprise ne permet pas de placer le fonctionnaire « *dans une position statutaire permettant aux collectivités de recruter un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-1* ». Autrement dit, le recours à l'article 3-1 n'est pas reconnu pour ces cas de disponibilité.

L'article 3-1 ne mentionne pas les **fonctionnaires stagiaires**. Leurs congés avec traitement sont prévus par renvoi à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée ce qui permet de pouvoir les remplacer en cas d'absence pour ces motifs.

Cependant, les congés sans traitement sont expressément définis par le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 modifié. Au vu de la rédaction de l'article, il ne semble donc pas possible de pouvoir remplacer les fonctionnaires stagiaires lorsqu'ils bénéficient d'un congé sans traitement tel qu'un congé parental, congé de présence parentale, un congé pour convenances personnelles...

Le remplacement des agents temporairement indisponibles n'est prévu que pour les emplois permanents. Ainsi, un agent occupant un **emploi non permanent** (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité et contrat de projet) qui serait indisponible temporairement ne pourra pas être remplacé par un agent contractuel sur ce motif.

Aucune disposition ne prévoit la possibilité de remplacer ces agents en cas d'absence.

C. Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et en cas de recherche infructueuse de fonctionnaires

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

Modifie l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Il est possible de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent, pour les emplois de catégories A, B et C, lorsque la **nature des fonctions** ou les **besoins des services** le justifient et à condition qu'**aucun fonctionnaire** n'ait pu être recruté.

Auparavant, ce type de contrat était limité aux emplois de catégorie A.

Les critères dégagés précédemment par la jurisprudence pour ce motif de recrutement continuent de s'appliquer.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels (article 15 de la loi du 6 août 2019), soit le 22 décembre 2019.

PRÉCISION

Le recrutement d'agents contractuels sur ce motif n'est pas possible pour les emplois ouverts aux grades à accès direct. En effet, la condition de la recherche infructueuse de fonctionnaires ne pourra pas être remplie.

D. Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants

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

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

Les **communes de moins de 1 000 habitants** et les **groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants** peuvent pourvoir **tous leurs emplois permanents** par le recrutement d'agents contractuels.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels (article 15 de la loi du 6 août 2019), soit le 22 décembre 2019.

E. Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants

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

Crée l'article 3-3 3°bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Tous les emplois permanents des **communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants** pourront être occupés par des agents contractuels pendant une **période de trois années consécutives suite à leur création**. Cette période pourra être **prolongée jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal** suivant cette même création.

Les communes nouvelles peuvent continuer à recruter des agents contractuels pour occuper tous leurs emplois permanents même si elles dépassent le seuil des 1 000 habitants dès lors que chaque commune fusionnée comptait moins de 1 000 habitants.

La durée des contrats de travail ne pourra pas dépasser le délai de trois ans prévu, délai qui peut être prolongé sauf si l'agent peut prétendre à la conclusion d'un CDI avant la fin de ce délai.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels (article 15 de la loi du 6 août 2019), soit le 22 décembre 2019.

F. Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est strictement inférieure à 50 %

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

Modifie l'article 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Toutes les collectivités territoriales et tous les établissements publics peuvent recruter des agents contractuels pour occuper un emploi permanent, lorsque la quotité de travail de celui-ci est strictement inférieure à 50 %.

Cette possibilité était jusque-là limitée aux communes de moins de 1 000 habitants et aux groupements composés de communes dont la population moyenne était inférieure à 1 000 habitants.

Ainsi, toute collectivité territoriale ou établissement public, peu importe sa taille, peut recruter un agent contractuel dès lors que la durée de l'emploi permanent est strictement inférieure à 17h30 par semaine (si la durée de l'emploi créé est de 17h30 par semaine, cela ne sera pas possible sur ce motif de recrutement).

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels (article 15 de la loi du 6 août 2019), soit le 22 décembre 2019.

G. La mise à disposition d'agents par les Centres de Gestion

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

Modifie l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les dispositions sur la mise à disposition d'agents par les Centres de Gestion ont été **réécrites**. Ces derniers peuvent mettre des agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels (article 15 de la loi du 6 août 2019), soit le 22 décembre 2019.

III. Les emplois fonctionnels

Article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 88-145 du 25 février 1988

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020

A. Les modalités de recrutement

Les **modalités de recrutement des agents contractuels sur les emplois fonctionnels** sont modifiées.

Désormais, peuvent être pourvus par la voie du **recrutement direct** les emplois suivants :

- ✎ Directeur Général des Services et Directeur Général Adjoint des Services des départements et des régions ou des collectivités en exerçant les compétences
- ✎ Directeur Général des Services, Directeur Général Adjoint des Services et Directeur Général des Services Techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (contre auparavant 80 000 pour les Directeurs Généraux des Services et les Directeurs Généraux des Services Techniques et 150 000 pour les Directeurs Généraux Adjoints des Services)
- ✎ Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.
La liste de ces établissements est fixée comme suit :
 - Centre National de la Fonction Publique Territoriale,
 - Centres Interdépartementaux de Gestion de la petite et de la grande couronne d'Ile-de-France,
 - Établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris,
 - Centres de Gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants,
 - Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public de coopération intercommunale ou caisses de crédit municipal 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, sous réserve que leurs compétences, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants,
- Centres Communaux d'Action Sociale et Centres Intercommunaux d'Action Sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants.

➤ La réglementation détermine le **niveau de recrutement** de ces agents. Ils doivent remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du Répertoire National des Certifications Professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente **ET** justifier d'au moins 3 années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise,
- soit justifier d'au moins 5 années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise **ET** avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

➤ La **procédure de recrutement** des agents contractuels, mentionnée au chapitre I^{er} du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019, pour garantir l'égal accès aux emplois publics, s'applique aux **recrutements directs** sur les emplois fonctionnels.

Elle permet de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics et les garanties prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée.

Par renvoi au chapitre I du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, le **socle commun de procédure** qui **encadre le recrutement** des agents contractuels sur les emplois permanents s'applique **à tous les emplois fonctionnels à recrutement direct, y compris celui de DGS** :

- égalité des candidats et principe de non-discrimination,
- transparence de la procédure,
- publication de la vacance de l'emploi selon la durée du contrat, sur l'espace numérique « Place de l'emploi public », le site de la collectivité ou par tout moyen,
- délai de dépôt des candidatures,
- critères réglementaires de sélection,
- accusé de réception des candidatures.

Ces modalités de recrutement doivent être mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi comme le prévoit la procédure de recrutement déterminée par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 (cf. *I- La procédure de recrutement sur emploi permanent pour garantir l'égal accès aux emplois publics*).

Pour les emplois fonctionnels autres que celui de DGS (c'est-à-dire les emplois de DGAS, de DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, ainsi que le directeur général d'établissements publics ne relevant pas de la catégorie des EPCI), le recrutement est également subordonné au respect du formalisme de l'article 2-3 I et de l'article 2-11 du décret du 15 février 1988, à savoir :

- la possibilité de se porter candidat est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir ;
- l'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation ;
- l'entretien est conduit par l'autorité territoriale ;
- l'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Ce formalisme s'impose lors du recrutement initial et non en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi.

B. Les conditions de rémunération

L'agent sera classé, dans son emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de ses expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues : par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 modifié pour les emplois administratifs de direction, et par le décret n°90-128 du 9 février 1990 modifié pour les emplois techniques de direction.

L'agent peut bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

C. La formation

Sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment, les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct doivent suivre **une formation** les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Cette formation peut varier selon leur expérience et l'emploi qu'ils occupent.

D. La durée du contrat et la fin de fonctions

Le contrat est conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par périodes de 3 ans maximum. Ces emplois ne peuvent pas entraîner la titularisation de l'agent, ni un recrutement pour une durée indéterminée.

Le contrat comporte une période d'essai d'une durée maximale de six mois. Cette période d'essai permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

Un agent contractuel nommé dans un emploi de direction peut être licencié dans l'intérêt du service. L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de rechercher un reclassement.

IV. La gestion des agents contractuels de droit public tout au long du contrat

A. La formation obligatoire

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

Modifie l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984

Les agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, soit sur des **emplois permanents**, doivent suivre une **formation d'intégration et de professionnalisation**, comme les fonctionnaires territoriaux, lorsque le contrat est conclu pour une durée supérieure ou égale à un an.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels (article 15 de la loi du 6 août 2019), soit le 22 décembre 2019.

B. Les agents contractuels admis à un concours

Article 24 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Auparavant, lorsqu'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent au titre des articles 3-2 et 3-3 était **lauréat d'un concours**, l'autorité territoriale était tenue de le **nommer fonctionnaire stagiaire** sur cet emploi au plus tard au terme de son contrat, à condition que les missions exercées en tant qu'agent contractuel correspondent au grade du concours. Désormais, il ne s'agit que d'une **simple possibilité** pour l'autorité territoriale et non d'une obligation.

Cependant, si l'autorité territoriale nomme l'agent contractuel au plus tard au terme de son contrat, la **publicité de la vacance d'emploi** n'a pas à être faite.

Ces dispositions sont d'**application immédiate**.

C. La portabilité du CDI entre les 3 versants de la fonction publique

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

Modifie l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Depuis la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012, introduisant l'article 3-5 dans la loi du 26 janvier 1984, la portabilité du CDI permet à l'employeur qui le souhaite, de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des **fonctions de la même catégorie hiérarchique**.

La présente disposition vise à étendre la portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) **entre les trois versants de la fonction publique**. Aussi, un agent employé par une personne publique (de l'un des trois versants de la fonction publique) pourra conserver le bénéfice d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

Aussi, une collectivité territoriale pourra recruter d'emblée en CDI, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'une autre fonction publique dans la même catégorie hiérarchique.

Remarque : Toutefois, il convient de préciser que la portabilité du CDI, prévue par le présent article, constitue une possibilité et non une obligation.

L'objectif de la mesure proposée n'est donc pas de créer de « droit au CDI » en cas de mobilité pour les agents qui disposent déjà d'un CDI.

Par ailleurs, le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat ; l'agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec le nouvel employeur.

Ces dispositions sont d'**application immédiate**.