

Fiche pratique

RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL POUR FAIRE FACE A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE

Référence :

- ✓ Article L332-23,1° du code général de la fonction publique
- ✓ Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique

I – Définition du cas de recours

L'accroissement temporaire d'activité correspond à une surcharge temporaire, inhabituelle, de l'activité qui peut résulter de la variation des cycles d'activité du service, de tâches précises occasionnelles, non permanentes qui s'ajoutent à l'activité normale de la collectivité. Il peut également résulter d'une compétence ponctuelle non habituelle de l'administration.

II- Règles générales

Ce recrutement se réalise sur un poste à temps complet ou temps non complet relevant des trois catégories hiérarchiques (A, B ou C).

Un contrat pour faire face à un accroissement temporaire d'activité peut être conclu pour une durée maximum de 12 mois, renouvellement compris, sur une même période de 18 mois. Ainsi, l'administration pourra conclure avec un même agent soit :

- Un contrat unique correspondant à une durée de 12 mois,
- Un contrat initial qui pourra être renouvelé au cours des 18 mois consécutifs à ce contrat dans les limites de 12 mois.

Une période d'essai peut être prévue au contrat dont la durée maximum varie selon la durée de l'engagement (cf. [article R332-22](#) du code général de la fonction publique).

Le niveau de rémunération est déterminé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience et dans le respect de ce qui est prévu dans la délibération.

L'agent contractuel sera soumis aux droits et obligations des agents publics tels que définis par le code général de la fonction publique.

II – Principales étapes

- Créer l'emploi par [délibération](#).
 - ↳ Transmettre la délibération au contrôle de légalité.
 - Pas de déclaration de vacance d'emploi mais une offre d'emploi est possible si nécessaire.
 - Vérifier préalablement à la prise de décision de recrutement que le candidat remplit les [conditions générales de recrutement](#).
- A demander :
- ↳ Carte nationale d'identité ou passeport.
 - ↳ Bulletin n°2 du casier judiciaire (auprès du Casier judiciaire national).
 - ↳ Justificatif relatif au service national ou à la journée défense et citoyenneté.
 - ↳ Visite médicale devant le médecin agréé, compte tenu des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions prévues dans le statut particulier du cadre d'emplois.
- Solliciter par l'intermédiaire du préfet les informations contenues dans le Fichier Judiciaire National des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou violentes (FIJAIS), **pour les activités et professions impliquant un contact avec des mineurs**.
 - Etablir [le contrat d'engagement](#) avec l'agent.
 - ↳ Signer le contrat en deux exemplaires (un pour chaque partie).
 - ↳ Pas de transmission du contrat au contrôle de légalité.
 - Réalisation de [la déclaration préalable à l'embauche](#) auprès de l'URSSAF

III – Fin de l'engagement

- Notification de renouvellement ou non de l'engagement par [courrier](#).
 - ↳ Respect du délai de prévenance déterminé selon la durée de l'engagement ([article R332-27](#) du code général de la fonction publique).
 - ↳ En cas de proposition de renouvellement, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître de son acceptation.
 - ↳ Le silence de l'agent vaut rejet de la proposition.
- Délivrance d'un [certificat de travail](#)
 - ↳ Date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
 - ↳ Les fonctions occupées et la catégorie hiérarchique,
 - ↳ Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.
- Délivrance de l'attestation France Travail
- Le cas échéant, versement de l'indemnité de congés annuels
 - ↳ L'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est égale à : (rémunération mensuelle brute x 12) / 250.
 - ↳ L'appréciation du nombre de jours à indemniser est fixée dans [le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#).
- Le cas échéant, versement de l'indemnité de fin de contrat (cf. [note](#) sur les agents contractuels)