



LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

Les agents contractuels sont des agents publics qui ne sont pas fonctionnaires.

Leur recrutement s'effectue sans concours et n'entraîne pas leur titularisation, sauf disposition expresse.

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale sont régis par les dispositions statutaires des lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui sont applicables aux agents contractuels de droit public sur la base de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Au niveau réglementaire, la situation juridique de ces derniers est précisée par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Le recours aux agents contractuels

Le recrutement d'un agent contractuel se fait par contrat soumis au contrôle de légalité sauf pour ce qui concerne les recrutements effectués sur la base d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit limitativement les possibilités de recours à des agents contractuels.

Les cas de recrutement prévus par les articles 3 et suivants de cette loi, prenant en compte, les modifications apportées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

Article 3 tel que modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - Besoin temporaire sur un emploi non permanent, mais aussi réalisation d'un projet ou opération identifié :

- pour faire face à un accroissement temporaire (durée des contrats : 12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs) ou saisonnier d'activité (durée des contrats : 6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs) - (3-I 1° et 3-I 2°).
- pour mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération (3-II) :
 - ce contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans,
 - il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans,
 - le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Article 3-1 tel que modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - Besoin temporaire sur un emploi permanent :

- pour remplacer momentanément des fonctionnaires ou agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, des articles 57, 60 sexies et 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer et peuvent prendre effet avant le départ de l'agent.

Article 3-2 dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 - Besoin temporaire sur emploi permanent :

- pour occuper un emploi permanent vacant qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi (*interdit pour les grades d'accès direct sans concours – exemple : adjoint administratif, adjoint technique etc...*).

Ce type de contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an.

Cette durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans lorsque, au terme de la 1^{ère} année, la procédure pour recruter un fonctionnaire n'a pas abouti.

Article 3-3 tel que modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - Besoin permanent sur emploi permanent :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (3-3 1°).
- lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi n° 84-53 (*interdit pour les grades d'accès direct sans concours – exemple : adjoint administratif, adjoint technique etc...*) (3-3 2°).
- pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (3-3 3°).
- pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (3-3 3° bis).
- pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (3-3 4°).
- 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 (3-3 5°).

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée de six ans ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que pour une durée indéterminée.

Les autres cas de recrutement prévus par cette loi :

- le recrutement des personnes reconnues travailleurs handicapés (article 38),
- le recrutement d'agents contractuels sur certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux les plus importants (article 47),
- le recrutement de collaborateurs de cabinet des autorités territoriales (article 110),
- le recrutement de collaborateurs de groupes d'élus (article 110-1).

Comme le fonctionnaire, l'agent contractuel doit remplir un certain nombre de conditions générales pour pouvoir être recruté. Ces conditions sont prévues par l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (aptitude physique, respect des règles relatives à l'entrée et au séjour des étrangers, droits civiques, casier judiciaire, limite d'âge).

La gestion des agents contractuels

La procédure de recrutement (concerne les emplois permanents)

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 prévoit, depuis le 1^{er} janvier 2020, une nouvelle procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels (pour davantage de précisions, voir notre **Fiche Info n° 2/2020**).

La rémunération

La rémunération des agents contractuels comprend, comme pour les fonctionnaires, le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Peuvent s'y ajouter les primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire, qui peuvent être attribuées aux agents contractuels par délibération de l'assemblée, si le texte qui les a instituées ne limite pas leur versement aux seuls fonctionnaires.

L'indemnité de résidence et le supplément familial versés aux agents contractuels sont fixés selon les mêmes règles que pour les fonctionnaires dans des situations équivalentes.

S'agissant du traitement, pour les recrutements sur un emploi permanent, l'organe délibérant qui crée l'emploi fixe le niveau de rémunération correspondant qui sera ensuite précisé par l'acte de recrutement pris par l'autorité territoriale. Cet acte doit fixer la rémunération sur la base de l'un des indices publiés dans la brochure 1014 du Journal Officiel "traitement, soldes, et indemnités des fonctionnaires".

Le montant minimum du traitement est précisé par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

Le montant maximum de rémunération ne peut excéder celui dont bénéficierait un agent fonctionnaire placé dans des conditions similaires en application du principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

S'agissant de l'évolution de la rémunération, les agents contractuels bénéficient de l'augmentation de la valeur du point lorsque leur rémunération est assise sur le point d'indice. Ils ne peuvent pas en revanche bénéficier du système de la carrière qui est réservé aux seuls fonctionnaires.

En outre, l'article 1-2 du décret du 15 février 1988 prévoit que la rémunération des agents employés à durée indéterminée ou déterminée auprès du même employeur en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, fait l'objet d'un réexamen, au minimum tous les trois ans notamment au vu des résultats de leur évaluation.

Le protocole PPCR et les agents contractuels

L'un des objectifs du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations était d'améliorer la rémunération des fonctionnaires afin de renforcer l'attractivité des carrières et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis.

Sa mise en œuvre a conduit, d'une part, à un transfert « primes/points » qui prévoyait concomitamment un abattement de la rémunération indemnitaire et un relèvement du traitement indiciaire, et, d'autre part, à une revalorisation des grilles indiciaires. Les contractuels n'entraient donc pas dans le champ de cette réforme.

La note d'information du 10 juin 2016 sur la mesure dite de « transfert primes/points » rappelait, par ailleurs, que ce mécanisme, prévu par l'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et le décret n°2016-588 du 11 mai 2016, ne s'appliquait pas aux contractuels.

S'agissant des revalorisations indiciaires, elles n'avaient donc pas vocation non plus à s'appliquer aux contractuels. C'est à la collectivité de fixer le montant de leur rémunération et de décider de sa réévaluation qui ne peut intervenir qu'au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Si les collectivités peuvent choisir de fixer la rémunération des contractuels par référence à un indice de traitement, ces agents ne sont pas pour autant classés dans des échelles indiciaires. Celles-ci concernent des cadres d'emplois auxquels n'appartiennent pas les agents contractuels qui ne sont pas titulaires d'un grade.

Par conséquent, les contractuels qui ne disposent pas d'une grille indiciaire ne bénéficiaient pas automatiquement de la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires et, dès lors, ne pouvaient non plus se voir appliquer l'abattement de primes correspondant au transfert « primes/points ».

Les congés des agents contractuels

Les agents contractuels bénéficient, comme les fonctionnaires, de congés rémunérés (par exemple le congé de maladie) ou non rémunérés. Les règles relatives aux congés des agents contractuels sont précisées par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Ce dernier texte réglementaire fixe la liste des congés, les conditions d'ancienneté requises, leur durée et les modalités de renouvellement ainsi que les conditions de réemploi à leur terme.

Les droits et obligations des agents contractuels

Les agents contractuels jouissent de la plupart des droits des fonctionnaires et notamment ceux énoncés par la loi du 13 juillet 1983 (Titre I^{er} du Statut général des fonctionnaires).

Les agents contractuels sont tenus au respect des mêmes obligations que les fonctionnaires. En application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui renvoie aux articles 25, 26, 27, 28 et 29 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ils sont soumis aux principes de l'exercice exclusif des fonctions, de l'indépendance à l'égard des intérêts privés, du secret et de la discrétion professionnels, du devoir d'information et d'obéissance hiérarchique.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

L'échelle des sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux contractuels est fixée par l'article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (avertissement, blâme, exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement, licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement).

Les agents contractuels bénéficient des garanties découlant du principe du respect des droits de la défense (information préalable, droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes, délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense, droit de se faire assister par le ou les défenseurs de son choix et motivation de la décision).

Le licenciement pour motif disciplinaire est expressément prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception qui devra préciser le ou les motifs de licenciement et la date à laquelle celui-ci prend effet. Lorsque le licenciement est prononcé pour motif disciplinaire, aucun préavis n'est nécessaire et aucune indemnité de licenciement n'est due. L'agent contractuel sanctionné peut former un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale pour demander le retrait de la sanction. L'agent contractuel sanctionné peut également former un recours contentieux contre la décision de sanction devant le juge administratif.

Le licenciement

Le licenciement est une décision unilatérale de l'autorité territoriale, prise généralement après l'avis de la commission consultative paritaire (*voir ci-après, le rôle de la commission consultative paritaire*), mettant fin aux fonctions de l'agent avant le terme de son engagement. Le licenciement est considéré comme une perte involontaire d'emploi. L'agent licencié peut donc prétendre au bénéfice d'allocations chômage, s'il remplit les conditions exigées. On distingue trois principales catégories de motifs de licenciement : la disparition d'une condition exigée lors du recrutement initial (inaptitude physique, limite d'âge, réglementation sur le séjour des étrangers), la faute disciplinaire et l'intérêt du service (réorganisation du service et suppression d'emploi, insuffisance professionnelle).

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le licenciement avant le terme de l'engagement doit être précédé d'un préavis, dont la durée est variable selon la nature du licenciement et selon la durée de service.

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception qui doit préciser les motifs et la date d'effet compte tenu de la période de préavis et des droits au congé annuel non utilisés. Le licenciement doit être précédé d'un entretien.

Les conditions de versement de l'indemnité de licenciement ainsi que son montant, en fonction de l'ancienneté de l'agent, sont fixées par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Le licenciement peut également être la conséquence du refus de l'agent d'accepter le nouveau contrat qui lui est proposé à la suite d'un transfert d'activité.

Le contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée (CDI) n'est envisageable que dans le cadre du renouvellement du contrat à durée déterminée d'un agent contractuel occupant un emploi permanent au titre de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (besoin permanent sur emploi permanent).

Ces agents sont engagés par contrat à durée déterminée, d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans au total. Dans tous les cas, si le contrat est reconduit à l'issue de la période maximale de 6 ans, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Ces 6 années sont comptabilisées au titre de l'ensemble des services, de même catégorie hiérarchique, effectués en qualité d'agent contractuel auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (à l'exception toutefois des services effectués au titre du II de l'article 3).

Ces agents peuvent prétendre à des dispositions spécifiques à leur situation : un examen régulier (tous les 3 ans et après évaluation) de l'évolution de leur rémunération, être mis à disposition, dans les conditions prévues à l'article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, des collectivités territoriales ou établissements publics locaux mentionnés à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et bénéficier d'un congé de mobilité d'une durée maximale de 6 années.

En outre, lorsqu'une collectivité propose à un agent relevant de la fonction publique d'état, hospitalière ou territoriale en CDI un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

Le rôle de la commission consultative paritaire (C.C.P.)

La C.C.P., instaurée par le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016, est consultée, par catégorie hiérarchique A, B ou C, pour simple information ou avis préalable à toute décision, sur des questions d'ordre individuel relatives à tout agent public et concernant sa situation professionnelle, conformément aux motifs ci-dessous :

- Impossibilité de reclassement avant licenciement (simple information)
- Licenciement pour inaptitude physique définitive aux fonctions (avis)
- Licenciement pour insuffisance professionnelle (avis)
- Licenciement dans l'intérêt du service (avis)
- Licenciement d'un agent investi d'un mandat syndical (avis)
- Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel (avis)
- Refus à une demande initiale de télétravail formulée par l'agent (avis)
- Refus à une demande de renouvellement de télétravail formulée par l'agent (avis)
- Interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité (avis)
- Refus d'accomplir un service à temps partiel (avis)
- Litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel (avis)
- Deuxième refus successif à un agent demandant de suivre une formation non obligatoire (avis)
- Refus d'utilisation du compte personnel de formation (avis)
- Décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale (information)
- Non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical (avis)
- Exclusion temporaire de fonctions (avis)
- Licenciement pour motifs disciplinaires (avis)