



LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

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

Leur recrutement s'effectue par contrat et n'entraîne pas leur titularisation, sauf disposition contraire expressément prévue par la réglementation.

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale sont régis par les dispositions du code général de la fonction publique (CGFP). et du 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.

Le code général de la fonction publique prévoit limitativement les possibilités de recours à des agents contractuels, ainsi que suit :

- Pour faire face à un accroissement temporaire (article L. 332-23 1° du CGFP) :
Le ou les contrats à durée déterminée sont établis pour une durée de 12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs.
- Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité (article L. 332-23 3° du CGFP) :
Le ou les contrats à durée déterminée sont établis pour une durée de 6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs.
- Pour mener à bien un projet ou une opération identifiés dont l'échéance est leur réalisation (article L. 332-23 3° du CGFP) :
 - 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.
- En cas de remplacement d'agent, momentanément indisponible (article L. 332-13 du CGFP).
Ces contrats permettent de procéder aux remplacements momentanés 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 CGFP.
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.
Ils peuvent prendre effet avant le départ de l'agent.

- En cas de vacance temporaire sur emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-14 du CGFP) :
- Ces contrats permettent d'occuper un emploi permanent vacant qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire (*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.

- En cas de besoin permanent sur emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP) :
- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article L. 332-8 1^o du CGFP),
 - lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (*interdit pour les grades d'accès direct sans concours – exemple : adjoint administratif, adjoint technique etc...*) (article L. 332-8 2^o du CGFP),
 - pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (article L. 332-8 3^o du CGFP),
 - 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 (article L. 332-8 4^o du CGFP),
 - 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 % (article L. 332-8 5^o du CGFP),
 - 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 (article L. 332-8 6^o du CGFP).

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 :

- le recrutement des personnes reconnues travailleurs handicapés (article L. 352-4 du CGFP),
- le recrutement d'agents contractuels sur certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux les plus importants (article L. 343-1 du CGFP),
- le recrutement de collaborateurs de cabinet des autorités territoriales (article L. 333-1 du CGFP),
- le recrutement de collaborateurs de groupes d'élus (article L. 333-12 du CGFP).

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 mémoire, les modalités de la procédure de recrutement font l'objet d'une publicité préalable par tout moyen approprié, par l'autorité de recrutement. Elles sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

L'avis de vacance d'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,
- le(s) fondement(s) juridique(s) permettant le recrutement d'un agent contractuel,
- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature,
- la date limite du dépôt des candidatures.

L'employeur doit apprécier chaque candidature reçue au vu des compétences du candidat, ses aptitudes, ses qualifications et expérience professionnelle, son potentiel et sa capacité à exercer les missions du poste à pouvoir.

Les candidatures sont déposées dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois, à compter de la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi.

Lorsque le recrutement est ouvert aux agents contractuels, l'autorité territoriale ou son représentant doit :

1. accuser réception de chaque candidature de personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et vérifier leur recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation,
2. écarter les candidatures qui, de manière manifeste, ne correspondent pas au profil recherché (au vu de la formation suivie, de l'expérience professionnelle acquise...),
3. convoquer les candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Ces entretiens sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale, dans des conditions adaptées à la nature et aux responsabilités de l'emploi. Cette obligation ne s'impose toutefois pas pour les recrutements réalisés sur la base de l'article L.332-13 du code général de la fonction publique (C.G.F.P.) pour remplacer un agent momentanément absent, pour une durée égale ou inférieure à 6 mois.

Dans les collectivités de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés et pour le recrutement sur emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, l'entretien ou les entretiens doivent être conduits par au moins 2 personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'autres personnes peut être sollicité. Il appartient à l'autorité territoriale de définir les emplois soumis à cette procédure spécifique.

La ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens, doivent réaliser un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné. Celui-ci est transmis à l'autorité territoriale.

4. décider de la suite à donner à la procédure de recrutement et informer les candidats non retenus par tout moyen approprié.

Enfin, le décret met l'accent sur la procédure applicable aux agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (article L332-8 2° du C.G.F.P.). Il est précisé que l'examen des candidatures de non fonctionnaires n'est possible que lorsque le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi a été constaté. La même procédure s'applique en cas de renouvellement de contrat sur ce même motif.

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 L. 714-4 du CGFP.

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 L. 332-8 du CGFP fait l'objet d'un réexamen, au minimum tous les trois ans notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Les revalorisations indiciaires, elles, n'ont pas vocation à s'appliquer aux contractuels.

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 bénéficient pas automatiquement de la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires.

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. 9 du CGFP 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 le CGFP des articles L. 111-1 au 142-3).

Les agents contractuels 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

Au terme de l'article L. 332-10 du CGFP, 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 L. 332-8 du CGFP (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.

Les 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 L. 332-8, mais également L. 332-23 du CGFP.

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 L. 332-8 du CGFP 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.