

2. Les cas de recours aux contractuels

MAJ juin 2023

Les emplois publics permanents doivent en principe être pourvus par des agents fonctionnaires (titulaires ou stagiaires).



Il est noté qu'est illégal, le recrutement par une collectivité d'un lauréat de concours en qualité de contractuel pour une période de 3 mois afin de vérifier ses aptitudes professionnelles avant de le nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire (CAA Paris, 24 janvier 2005, n°01PA01373). Le stage est en effet la période probatoire prévue à cet effet.

Le recrutement d'agents contractuels est donc l'exception.

Les cas de recours aux agents contractuels sont limitativement énumérés par la loi (cf. tableau synthétique figurant en dernière page). On constate ainsi que chaque fondement juridique correspond à une situation précise.

Dès lors, avant de recruter une personne, il convient de se demander à quelle situation précise correspond le besoin du recrutement « Est-ce un besoin permanent ou non ? ».

La réponse à cette question conditionne :

- D'une part, la procédure applicable en matière de recrutement,
- D'autre part, les possibilités de pourvoir le poste par un agent contractuel
- et enfin, les possibilités de renouvellement du contrat.



Si votre recrutement ne rentre pas dans l'un des motifs autorisés par un texte (loi ou décret), vous devrez pourvoir le poste par un agent fonctionnaire, et ne pouvez recourir à un agent contractuel.



Les fonctions d'agents de Police Municipale ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires recrutés à cet effet (CAA de Marseille, 27 octobre 2017, Ville de Nice, n° 15MA05030,).

En principe, le contrat ne pourra être conclu **que pour une durée déterminée**.

Néanmoins, il **existe de rares exceptions** :

- **La transformation de certains CDD en CDI après 6 années de contrats sur emplois permanents** (art L332-9 du CGFP).
- **La portabilité d'un CDI dans le cadre d'un changement d'emploi au sein de la fonction publique** (art L332-12 du CGFP),
- **Le transfert du contrat à l'identique en cas de transfert de compétence, création de service commun, fusion, reprise d'un service public...**

La loi du 6 août 2019 portant Transformation de la Fonction Publique a élargi les cas de recours aux agents contractuels. L'entrée en vigueur de la plupart de ces nouvelles dispositions étaient conditionnées par la publication du décret définissant la procédure à suivre pour le recrutement des agents contractuels. **Ce décret n° 2019-1414 du 19 décembre est paru le 21 décembre 2019.**

En contrepartie de l'élargissement des cas de recours aux contractuels, la loi a instauré une procédure de recrutement des agents contractuels dans le but de favoriser l'égal accès à l'emploi public. Ce décret définit la procédure qui devra être respectée avant la signature d'un certain nombre de contrats.

Enfin, notera également d'autres nouveautés comme :


- ▶ Obligation pour les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au titre de l'article au titre de L 332-8 du CGFP (*ex article 3-3 de la loi du 26/01/1984*) de suivre une formation d'intégration et professionnalisation auprès du CNFPT, dès lors que le contrat est conclu pour au moins 1 an ;
- ▶ Instauration, sous conditions, à compter du 1/01/2021, d'une prime de précarité de fin de contrat au bénéfice de certains agents contractuels recrutés en CDD pour une durée inférieure ou égale à 1 an dont la rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par décret,
- ▶ Instauration à compter du 1/01/2020 de la possibilité de conclure avec les agents contractuels en CDI une rupture conventionnelle,

I. Les motifs de recrutement d'un agent contractuel

1. Recrutement sur un emploi non permanent (art. 3 de la loi n°53-84)

1.1. Les contrats pour accroissement d'activité ou besoin saisonnier (art. 3 I de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois **non permanents** peut intervenir pour l'ensemble des catégories A, B et C :

Fondement (Article L.332-23-1 et 2° du CGFP) (Ex-art. 3 I de la loi n°84-53)	2 contrats possibles sur ce fondement : ▶ 1° Accroissement temporaire d'activité – L.332-23-1° du CGFP L'emploi doit correspondre à l'exécution d'une tâche occasionnelle , précisément définie et non durable , ne relevant pas de l' activité normale et permanente de la collectivité (Exemples : travaux urgents, surcharge d'activité imprévues..... etc...). ▶ 2° Accroissement saisonnier d'activité L.332-23-2° du CGFP L'emploi se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (tourisme, animation, domaine périscolaire)
Nature de l'emploi	▶ Emplois non permanents possibles dans toutes les catégories A, B, C
Durée	 ▶ Contrat accroissement temporaire d'activité <ul style="list-style-type: none">• Contrat conclu pour un an maximum (renouvellement compris) pendant une même période de 18 mois consécutifs, <i>Ex : contrat de 6 mois, puis 4 mois d'interruption et nouveau contrat de 6 mois maxi (soit 1 an de contrat maxi sur période de 18 mois consécutifs).</i>• Pas de durée minimale du contrat,• Autant de renouvellements possibles jusqu'à hauteur d'un an maximum sur une période de 18 mois consécutifs, ▶ Contrat accroissement saisonnier d'activité <ul style="list-style-type: none">• Contrat conclu pour 6 mois maximum (renouvellement compris) pendant une même période de 12 mois consécutifs,• Pas de durée minimale du contrat,• Autant de renouvellements possibles jusqu'à hauteur de 6 mois maximum.  Durée maximale de recrutement d'une même personne : 18 mois sur le fondement juridique de cet article (accroissement temporaire + accroissement saisonnier)
Spécificité de procédure	 ▶ Prendre préalablement une délibération au cas par cas pour créer le besoin non permanent La délibération doit indiquer : <ul style="list-style-type: none">- le grade- la quotité hebdomadaire de temps de travail- Les nécessités de service justifiant le recours à des agents contractuels de manière temporaire ▶ Pas de déclaration de vacance d'emploi préalable à effectuer auprès du Centre de Gestion avant la conclusion du contrat. Mais obligation d'effectuer pendant 1 mois minimum (sauf urgence) une publicité préalable de l'offre d'emploi sur l'espace numérique commun « place de l'emploi public » , via la plateforme dédiée du CdG 28, pour tout contrat dont la durée est égale à 1 an. ▶ Signature du contrat par les parties qui n'a pas à être transmis au contrôle de légalité ▶ Le contrat doit impérativement faire mention du motif de recrutement légal et viser l'article de loi de référence
Spécificités du contrat	 ▶ A compter du 01/01/2021 – Obligation de verser une prime précarité de fin de contrat pour les contrats « accroissement temporaire » uniquement si l'agent remplit les conditions pour en bénéficier (prime non prévue pour les contrats saisonniers) ▶ Pas de rupture conventionnelle possible

A NOTER:

La durée de recrutement effectuée au titre de ce motif entre en compte pour le calcul des 6 années donnant accès au CDI. Toutefois, pour que cette durée soit prise en compte, il faut que l'agent fasse soit recruté au moins la 5ème année sur l'un des contrats "emplois permanents" pris sur le fondement de l'article 3-3.

De plus, l'agent doit avoir exercé, au titre de ce contrat des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité ou établissement public et l'interruption entre chaque contrat, le cas échéant, ne doit pas excéder 4 mois.

1.2. Les contrats de projet (art. L 332-24 du CGFP – décret n° 2020-172 du 27.02.2020)

<p>Fondement L 332-24 du CGFP (ex Article 3 II de la loi n°84-53)</p>	<p>Le contrat de projet est conclu pour mener à bien un projet identifié dont l'échéance est la réalisation dudit projet</p>
<p>Nature de l'emploi</p>	<p>► Emplois non permanents possibles dans toutes les catégories A, B, C</p>
<p>Durée</p>	<p>► CDD d'une durée minimale de ce contrat d'un an et maximale de 6 ans renouvellements compris), ► Le contrat prend fin à la réalisation du projet pour la réalisation duquel le contrat a été conclu, parés un délai de prévenance fixé par décret. Toutefois après l'expiration d'un délai d'un an, le contrat peut être rompu par l'employeur lorsque le projet ne peut se réaliser, sans préjudice des autres cas de démission ou licenciement, après délai de prévenance spécifique</p>
<p>Spécificité de procédure</p>	<p>► Prendre préalablement une délibération au cas par cas pour créer le besoin non permanent La délibération doit indiquer : - le grade - la quotité hebdomadaire de temps de travail - Les nécessités de service justifiant le recours à des agents contractuels de manière temporaire</p> <p>► Obligation d'effectuer la Déclaration de vacance d'emploi préalable et la publicité préalable de l'offre d'emploi sur l'espace numérique commun « place de l'emploi public », pendant 1 mois minimum (sauf urgence), via la plateforme dédiée du CdG 28, pour tout contrat dont la durée est égale ou supérieur à 1 an. ou Obligation d'effectuer au moins 1 mois avant la signature du contrat (sauf urgence), une publicité de l'offre d'emploi sur le site de la collectivité ou tout autre support, pour tout contrat dont la durée est inférieure à 1 an.</p> <p>Le contrat doit impérativement faire mention du motif de recrutement légal et viser l'article de loi de référence (L 332-24 du CGFP), ainsi que les mentions définies à l'article 3-1 du décret 88-145: 1°-La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ; 2°-La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ; 3°-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 ; 4°-Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ; 5°-La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ; 6°-Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n°88-145.</p>
<p>Spécificité du contrat</p>	<p>► Possibilité de rupture anticipée moyennant un préavis spécifique (art.38-1 du décret 88-145) ► Pas de versement de prime précarité de fin de contrat, mais versement d'une indemnité de rupture anticipée (=10 % de la rémunération totale perçue à la date d'interruption du contrat) ► Pas de rupture conventionnelle possible ► Ce contrat n'ouvre pas droit au CDI ► La durée de ces contrats de projet ne sont pas pris en compte dans la constitution du droit au CDI</p>

A NOTER : Les services accomplis dans le cadre du contrat de projet ne sont pas pris en compte pour prétendre à un CDI après 6 ans de contrat.

2. Les principaux motifs de recrutement sur emploi permanent






Les motifs prévus aux articles L 332-8 à L332-14 du CFPT sont limitativement prévus par un texte :

Les fondements	Motif du contrat
L 332-13 du CGFP (Ex Article 3-1)	Remplacement d'un agent public momentanément indisponible
L 332-14 du CGFP (ex Article 3-2)	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (vacance infructueuse) <i>Le recrutement par contrat n'est pas possible sur ce fondement pour les emplois relevant des grades d'accès direct ouverts sans concours (grades de l'échelle C 1*) dans la mesure où l'agent peut être directement nommé stagiaire sans concours</i>
L 332-8-1° du CGFP (ex Article 3-3/1°)	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
L 332-8-2° du CGFP (ex 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 <i>Le recrutement par contrat n'est pas possible sur ce fondement pour les emplois relevant des grades d'accès direct ouverts sans concours (grades de l'échelle C 1*) dans la mesure où l'agent peut être directement nommé stagiaire sans concours.</i>
L 332-8-3° du CGFP (ex Article 3-3/3°)	Pour les tous emplois, des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 hts, quelle que soit la durée de service
L 332-8-4° du CGFP (ex Article 3-3/3°bis)	Pour tous les emplois, des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 hts, pendant une période de 3 ans suivant leur création, prolongée le cas échéant jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création,
L 332-8-5° du CGFP (ex Article 3-3/4°)	Pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est <u>inférieure</u> à 50% d'un temps complet (< à 17h30 sauf filière enseignement : < à 8h pour professeur et < à 10h pour assistant d'enseignement)
L 332-8-6° du CGFP (ex 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
Nature des emplois occupés	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emploi permanent ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C
Spécificités de procédure	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Disposer d'une délibération ayant créé le poste (précisant le grade et la durée de service) et autorisant expressément le recours à un agent contractuel (sauf pour le contrat " agent momentanément indisponible") le cas échéant, ▶ Obligation d'effectuer la Déclaration de vacance d'emploi préalable pendant 1 mois minimum (sauf urgence), via la plateforme dédiée du CdG 28; elles devront aussi être effectuées pour les renouvellements de contrats. Une lettre de la DGCL du 28.09.20 indique cette obligation s'impose aussi pour les contrats de remplacement conclu sur l'article 3-1 de la loi n°84-53. ▶ Obligation d'effectuer pendant 1 mois minimum (sauf urgence), une publicité préalable de l'offre d'emploi qui paraîtra que l'espace numérique commun « place de l'emploi public », via la plateforme dédiée du CdG 28, pour tout contrat dont la durée est égale ou supérieur à 1 an. Une lettre de la DGCL du 28.09.20 indique cette obligation s'impose aussi pour les contrats de remplacement conclu sur l'article 3-1 de la loi n°84-53 ▶ Obligation d'effectuer au moins 1 mois avant la signature du contrat (sauf urgence), une publicité de l'offre d'emploi sur le site de la collectivité ou tout autre support, pour tout contrat dont la durée est inférieure à 1 an. ▶ Obligation de dresser le constat d'infructuosité du recrutement d'un fonctionnaire avant de recruter un contrat ' vacance infructueuse » et « lors les fonctions le justifient » ▶ Obligation de respecter la procédure de recrutement des agents contractuels fixée par décret n°2019-1414, y compris pour les contrats conclus sur le fondement en remplacement d'un agent indisponible.(cf. fiche pratique de recrutement d'un agent contractuel téléchargeable sur l'extranet) : <p>Par conséquent, au vu des délais minimum de publicités légales préalables obligatoires et de la nécessité de mettre en œuvre la procédure de recrutement des agents contractuels prévu par décret, il paraît délicat d'envisager la signature contrat avant le terme de 2 mois suivant le début des publicités légales obligatoires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Transmission obligatoire du contrat et des avenants au contrôle de légalité, et y compris pour le renouvellement du contrat <p style="text-align: center;"><i>Même procédure à respecter pour le renouvellement de ces contrats</i></p>
Spécificité du contrat	<ul style="list-style-type: none"> ▶ A compter du 01/01/2020 – Possible rupture conventionnelle pour les agents en CDI ▶ A compter du 01/01/2021 – Obligation de verser une prime précarité de fin de contrat si la durée du contrat (renouvellements inclus) est < ou = à 1 an <u>et</u> si la rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par décret

*Les grades d'accès direct sans concours (grades de l'échelle C1) sont les suivants :

Adjoint administratif	Adjoint d'animation
Adjoint technique	Opérateur des Activités Physiques et Sportives (APS)
Adjoint du patrimoine	Agent social


2.1. Le remplacement d'un agent momentanément indisponible (art. L 332-13 du CGFP – ex art. 3-1 de la loi 84-53)

<p>Nature de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emplois permanents de la collectivité ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C <p> L'agent est OBLIGATOIREMENT recruté sur le même grade et la même durée hebdomadaire (sauf temps partiel) que l'agent remplacé.</p>
<p>Personnels remplacés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Remplacement temporaire <u>sur un emploi permanent</u> : <ul style="list-style-type: none"> - de titulaires - ou d'agents contractuels de droit public <p> Ce contrat ne peut être utilisé que pour remplacer temporairement un agent recruté sur un emploi permanent. Ainsi un agent contractuel recruté en accroissement temporaire qui serait indisponible ne pourrait pas être remplacé par ce contrat.</p>
<p>Cas EXCLUSIFS de recours à cet article</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cette liste est EXHAUSTIVE et <u>ne peut pas être utilisé dans des hypothèses autres que les cas énumérés ci-dessous</u> : <ul style="list-style-type: none"> - Temps partiel - Congé annuel - Congé de maladie, de grave ou de longue maladie - Congé de longue durée - Congé de maternité ou pour adoption - Congé parental ou un congé de présence parentale - Congé de solidarité familiale - Congé de formation professionnelle, bilan de compétence ou formation syndicale - Congé proche aidant - Accomplissement du service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux - Participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire - Tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale <p>Depuis le 8 août 2019 (Loi de transformation de la fonction publique du 6/08/19) s'ajoutent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé pour invalidité temporaire imputable - Détachement de courte durée (moins de 6 mois) - Disponibilité d'office de courte durée (moins de 6 mois) - Disponibilité de droit de courte durée (moins de 6 mois) pour raisons familiales (suivi de conjoint ou élever un enfant de moins de 8 ans) - Disponibilité sur autorisation de courte durée (moins de 6 mois) pour raisons familiales - Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à concours <p> Le remplacement d'un fonctionnaire en disponibilité/détachement de longue durée (plus 6 mois) ou en PPR n'est pas prévu par la loi. De même, le remplacement d'un agent en disponibilité pour convenances personnelles n'est pas prévu, même pour une durée inférieure à 6 mois. Dans cas, il conviendra d'opter dans un premier temps par un contrat pour accroissement temporaire (si l'agent remplacé demandait sa réintégration avant le délai de 6 mois), avant d'engager un recrutement sur emploi permanent.</p> <p> Le remplacement d'un fonctionnaire absent pour maladie qui sera admis à la retraite ne peut s'effectuer sur ce fondement une fois l'admission à la retraite prononcée. Il en va de même en cas de mutation ou révocation de l'agent remplacé.</p>
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Contrat conclu pour une durée déterminée et renouvelable dans la limite de l'absence de l'agent à remplacer, ▶ Le contrat peut prendre effet avant le départ de cet agent : possibilité de tuilage (aucun délai prévu par les textes, on peut estimer qu'un tuilage de 2 mois maximum est raisonnable). ▶ Renouvellement par décision expresse <p> Dans le cadre d'un recrutement d'un contractuel pour remplacer un agent momentanément indisponible, afin d'éviter tout litige, il est conseillé de prendre un acte couvrant chaque période d'arrêt de travail présenté par l'agent absent</p>

A NOTER:

La durée de recrutement effectuée au titre de ce motif entre en compte pour le calcul des 6 années donnant accès au CDI. Toutefois, pour que cette durée soit prise en compte, il faut que l'agent fasse soit recruté au moins la 5ème année sur l'un des contrats " emplois permanents " pris sur le fondement de l'article 3-3.

2.2. L'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (art. L 332-8-1° du CGFP – ex 3-3-1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

<p>Nature de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emplois permanents de la collectivité ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C
<p>Cas de recours à cet article</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes <p>Il s'agit donc des fonctions spécifiques ne s'intégrant dans aucun cadre d'emplois.</p> <p>Par exemple, on peut considérer qu'il y a absence de cadre d'emplois dans les situations suivantes :</p> <p>⇒ emploi de Responsable de la sécurité et de la prévention d'une commune ayant pour objet la coordination de l'ensemble des services engagés dans la mise en oeuvre de la politique municipale de sécurité notamment le service de la police municipale, le service d'hygiène et de santé et les services d'administration générale chargés de l'accessibilité et de la protection incendie (<i>CAA Marseille, 1er juin 2010, n° 08MA01753</i>).</p> <p>A l'inverse, les emplois suivants peuvent être rattachés à un cadre d'emplois selon des décisions des juges administratifs :</p> <p>⇒ moniteur de golf et responsable de l'activité de golf : emploi pouvant être intégré dans le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (<i>CAA Bordeaux, 11 avril 2011, n° 10BX02008</i>)</p> <p>⇒ emploi de sociologue avec des fonctions de consultant interne : au regard des missions de l'agent, l'emploi pouvait être rattaché au cadre d'emplois des ingénieurs (<i>CAA Bordeaux, 12 février 2008., n° 05BX02050</i>).</p> <p> Les emplois relevant de 2 cadres d'emplois différents ne peuvent donner lieu à des recrutements sur le motif "Absence de cadre d'emplois". En effet, un emploi à temps complet ou non qui ferait appel à des compétences relevant de la filière technique et à des compétences relevant de la filière administrative doit être séquencé en 2 emplois permanents différents à temps non complet : 1 relevant de la filière technique et 1 relevant de la filière administrative. Cela revient à procéder à un cumul d'emplois à temps non complet.</p> <p><u>Ex</u> : Un agent contractuel recruté sur un emploi permanent en qualité d'agent polyvalent sur des missions d'animation périscolaire et d'entretien doit l'être au titre de 2 emplois à temps non complet : 1 relevant de la filière animation et 1 relevant de la filière technique. Il ne peut donc être recruté au titre d'un emploi unique regroupant l'ensemble de ces missions sur le motif "Absence de cadre d'emplois" lequel serait inopérant. Enfin, il faut qu'il y ait adéquation entre le grade de référence et les fonctions exercées.</p>
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durée maximale du contrat : 3 ans ▶ Pas de durée minimale ▶ Renouvellement par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 3 ans supplémentaires, soit au maximum 6 ans en CDD ▶ Avant d'effectuer le renouvellement : respect du délai de prévenance + entretien préalable si CDIsation + nouvelles publicités (DVE) avant le renouvellement ▶ Obligation de CDIsation au-delà de 6 ans de contrat, s'il est renouvelé (cf. fiche sur le CDI).


A NOTER : La durée de recrutement effectuée au titre de ce motif entre en compte pour le calcul des 6 années donnant accès au CDI. Toutefois, pour que cette durée soit prise en compte, il faut que l'agent fasse soit recruté au moins la 5ème année sur l'un des contrats "emplois permanents" pris sur le fondement de l'article 3-

2.3. Les motifs de recrutement sur emploi permanent après recherche infructueuse de fonctionnaires





Les 2 motifs de recrutement d'agents contractuels suivants :

- Faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent ;
- Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient ;

nécessitent **une recherche préalable et infructueuse de fonctionnaires**.

 *Cela signifie que l'autorité territoriale doit avoir lancé, avant la conclusion du contrat, un appel à candidatures (= une publicité) en direction de fonctionnaires et de candidats inscrits sur liste d'aptitude.*

→ La possibilité de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ou "vacance infructueuse"(art. L 332-14 du CGFP – ex 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Nature de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emplois permanents de la collectivité ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C <p> Cependant, il ne peut être utilisé pour un recrutement dans un grade de catégorie C relevant de l'échelle C1 puisqu'il s'agit de grades accessibles sans concours.</p> <p> Si l'agent est recruté sur un emploi permanent sur un grade accessible sans concours de catégorie, l'autorité territoriale peut décider de nommer l'agent stagiaire afin de pouvoir poursuivre leur collaboration, et compléter sa rémunération par du régime indemnitaire le cas échéant. De même, un agent recruté pendant 2 ans sur ce motif, peut, en cas de nouvelle recherche infructueuse de fonctionnaire, bénéficier d'un renouvellement de son contrat sur la base d'un autre motif de recrutement à savoir "Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient".</p>
Cas de recours à cet article	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire <p> Ce motif nécessite OBLIGATOIREMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> - une recherche préalable de fonctionnaires ou candidat inscrit sur liste d'aptitude en procédant à la publication d'un appel à candidatures (publicité minimum d'un mois) - de faire le constat de l'infructuosité du recrutement d'un fonctionnaire avant de signer le contrat <p>3 situations peuvent justifier en pratique le recours à un agent contractuel sur ce fondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aucun fonctionnaire ne présente de candidature, ▪ Le profil des candidats fonctionnaires ayant postulé ne correspond pas au poste au regard des diplômes détenus et de leur expérience professionnelle, ▪ Lors de l'entretien de recrutement, le candidat fonctionnaire ne donne pas satisfaction et ne semble pas répondre aux attentes de l'autorité territoriale.
Spécificité de procédure	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Obligation de dresser un constat d'infructuosité du recrutement de fonctionnaire avant la conclusion ou le renouvellement du contrat
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durée maximale du contrat : 1 an ▶ Pas de durée minimale du contrat ▶ Renouvellement possible <u>une année supplémentaire maximum</u> lorsque, au terme d'un an, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir <p> Au terme d'une première année d'engagement d'un agent contractuel, l'autorité territoriale a l'OBLIGATION de procéder à une nouvelle DVE et à un nouvel appel à candidature en direction de fonctionnaires : ce n'est que si cette nouvelle procédure échoue que l'autorité territoriale pourra reconduire le contrat de l'agent contractuel pour une année supplémentaire. Ainsi, au terme de ces 2 années, l'autorité territoriale est dans l'impossibilité de renouveler à nouveau le contrat de travail sur ce fondement</p> <p>Passé les 2 années de contrat sur ce fondement, la collectivité ne peut en principe plus conclure un contrat sur ce fondement pour pourvoir le poste, y compris en recrutant un agent différent. La collectivité ne pourra recruter un contractuel que si un autre fondement légal l'y autorise (notamment l'article 3-3 de la loi n°84-53) (TA Rennes du 5.02.2014 n°1303277 Préfet des Côtes d'Armor et CE 29 mars 2017 n°393150). De fait selon le juge, passés les 2 ans, la collectivité doit recruter un fonctionnaire ou un contractuel mais sur un autre fondement si cela est possible au regard des dispositions de l'article 3-3 de la loi n°84-53, lequel ouvre droit à CDI après 6 ans de contrat (CE 29 mars 2017 n°393150). Le renouvellement abusif des contrats sur le fondement de l'article 3-2 peut conduire la collectivité à indemniser l'agent du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de sa relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CAA Nancy 30.06.2020 n° 18NC01829)</p>

A NOTER:




La durée de recrutement effectuée au titre de ce motif entre en compte pour le calcul des 6 années donnant accès au CDI. Toutefois, pour que cette durée soit prise en compte, il faut que l'agent fasse soit recruté au moins la 5eme année sur l'un des contrats "emplois permanents" pris sur le fondement de l'article 3-3.

De plus, l'agent doit avoir exercé, au titre de ce contrat, des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité ou établissement public et l'interruption entre chaque contrat, le cas échéant, ne doit pas excéder 4 mois.


*Les grades d'accès direct sans concours (grades de l'échelle C1) sont les suivants :

Adjoint administratif
Adjoint technique
Adjoint du patrimoine
Adjoint d'animation
Opérateur des Activités Physiques et Sportives (APS)
Agent social


→ Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (art. L 332-8-2° du CGFP – ex 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

<p>Nature de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emplois permanents de la collectivité ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C <p> Cependant, il ne peut être utilisé pour un recrutement dans un grade de catégorie C relevant de l'échelle C1 puisqu'il s'agit de grades accessibles sans concours.</p> <p> Si l'agent est recruté sur un emploi permanent sur un grade accessible sans concours de catégorie, l'autorité territoriale peut décider de nommer l'agent stagiaire afin de pouvoir poursuivre leur collaboration, et compléter sa rémunération par du régime indemnitaire le cas échéant. De même, un agent recruté pendant 2 ans sur ce motif, peut, en cas de nouvelle recherche infructueuse de fonctionnaire, bénéficier d'un renouvellement de son contrat sur la base d'un autre motif de recrutement à savoir "Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie".</p>
<p>Cas de recours à cet article</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi <p> Ce motif nécessite OBLIGATOIREMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> - une recherche préalable de fonctionnaires ou candidat inscrit sur liste d'aptitude en procédant à la publication d'un appel à candidatures (publicité minimum d'un mois) - de faire le constat de l'infructuosité du recrutement d'un fonctionnaire avant de signer le contrat <p>3 situations peuvent justifier en pratique le recours à un agent contractuel sur ce fondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aucun fonctionnaire ne présente de candidature, ▪ Le profil des candidats fonctionnaires ayant postulé ne correspond pas au poste au regard des diplômes détenus et de leur expérience professionnelle, ▪ Lors de l'entretien de recrutement, le candidat fonctionnaire ne donne pas satisfaction et ne semble pas répondre aux attentes de l'autorité territoriale.
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durée maximale du contrat : 3 ans ▶ Pas de durée minimale ▶ Renouvellement par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 3 ans supplémentaires, soit au maximum 6 ans en CDD ▶ Avant d'effectuer le renouvellement : respect du délai de prévenance + entretien préalable si CDIisation + nouvelles publicités (DVE) avant le renouvellement ▶ Obligation de CDIisation au-delà de 6 ans de contrat, s'il est renouvelé (cf. fiche sur le CDI).
<p>Spécificité de procédure</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Obligation de dresser un constat d'infructuosité du recrutement de fonctionnaire avant la conclusion ou le renouvellement du contrat

3. **La possibilité de pourvoir tout emploi dans les communes de moins de 1 000 habitants et groupement de communes de moins de 15 000 habitants** (art. L 332-8-3° du CGFP – ex 3-3-3° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Nature de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emplois permanents de la collectivité ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C
Cas de recours à cet article	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tout emploi permanent, quelle que soit la durée hebdomadaire (Temps complet ou non) ▶ Dans les communes de moins de 1 000 habitants et groupements de communes de moins de 15 000 habitants, <p> Les syndicats mixtes et les EPCI à fiscalité propre ne pourront donc pas recourir à ce contrat.</p>
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durée maximale du contrat : 3 ans ▶ Pas de durée minimale ▶ Renouvellement par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 3 ans supplémentaires, soit au maximum 6 ans en CDD ▶ Avant d'effectuer le renouvellement : respect du délai de prévenance + entretien préalable si CDIsation + nouvelles publicités (DVE) avant le renouvellement ▶ Obligation de CDIsation au-delà de 6 ans de contrat, s'il est renouvelé (cf. fiche sur le CDI).

4. **La possibilité de pourvoir tout emploi dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants dans les 3 suivants sa création** (art. L 332-8-4° du CGFP – ex 3-3-3 bis° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Nature de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emplois permanents de la collectivité ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C
Cas de recours à cet Article	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tout emploi permanent, quelle que soit la durée hebdomadaire (Temps complet ou non) ▶ Par une commune nouvelle à la condition que cette dernière soit issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants ▶ Dans les 3 ans suivants la création de la commune nouvelle ▶ Cette période pourra être prolongée jusqu'au premier renouvellement de son conseil municipal suivant la création. <p> Les syndicats et EPCI nés d'une fusion ne pourront donc pas recourir à ce contrat.</p>
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durée maximale du contrat : 3 ans ▶ Pas de durée minimale ▶ Renouvellement par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 3 ans supplémentaires, soit au maximum 6 ans en CDD ▶ Avant d'effectuer le renouvellement : respect du délai de prévenance + entretien préalable si CDIsation + nouvelles publicités (DVE) avant le renouvellement ▶ Obligation de CDIsation au-delà de 6 ans de contrat, s'il est renouvelé (cf. fiche sur le CDI).

5. **La possibilité de pourvoir un emploi à temps non complet inférieur à 50% d'un temps complet** (art. L 332-8-5° du CGFP – ex 3-3-4° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Nature de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emplois permanents de la collectivité ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C
Cas de recours à cet Article	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tout emploi à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet Soit TNC inférieur à 17h30, sauf pour : <ul style="list-style-type: none"> - Professeurs d'enseignement artistique : inférieur à 8h (car temps complet = 16h) - Assistants d'enseignement artistique : inférieur à 10h (car temps complet = 20h). ▶ Pour toutes les collectivités et établissements publics, sans condition de seuil démographique
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durée maximale du contrat : 3 ans ▶ Pas de durée minimale ▶ Renouvellement par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 3 ans supplémentaires, soit au maximum 6 ans en CDD ▶ Avant d'effectuer le renouvellement : respect du délai de prévenance + entretien préalable si CDIsation + nouvelles publicités (DVE) avant le renouvellement ▶ Obligation de CDIsation au-delà de 6 ans de contrat, s'il est renouvelé (cf. fiche sur le CDI).

6. La possibilité de pourvoir un emploi dans les communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression s'impose à l'autorité (art. L 332-8-6° du CGFP – ex 3-3-5° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Nature de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emplois permanents de la collectivité ▶ Possible pour l'ensemble des catégories A, B et C
Cas de recours à cet article	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Emploi 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 ▶ Dans les communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants <p>Ce contrat pourra être envisagé pour le recrutement d'un agent (adjoint administratif 2eme ou 1ere classe) pour la gestion d'une agence postale ou le cadre d'emplois des ATSEM.</p>
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Durée maximale du contrat : 3 ans ▶ Pas de durée minimale ▶ Renouvellement par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 3 ans supplémentaires, soit au maximum 6 ans en CDD ▶ Avant d'effectuer le renouvellement : respect du délai de prévenance + entretien préalable si CDIisation + nouvelles publicités (DVE) avant le renouvellement ▶ Obligation de CDIisation au-delà de 6 ans de contrat, s'il est renouvelé (cf. fiche sur le CDI).

3 - Les autres contrats spécifiques sur emplois permanents

A. Emploi de direction ou emplois fonctionnels (article 47 de la loi n°53-84)

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés **sont limitativement énumérés par les articles L 412-5 et 6 du CGFP** (ex art. 53 de la loi du 26 janvier 1984).

Les conditions de création **reposent sur des seuils démographiques déterminés.**

Les emplois de direction administratifs et/ou techniques qui peuvent être créés sont notamment :

- ▶ DGS pour les communes et EPCI à FP de plus de 2 000 hts,
- ▶ DGA pour les communes et EPCI à FP de plus de 10 000 hts,
- ▶ DG pour les établissements publics locaux de plus de 10 000 hts (syndicat mixte fermé, syndicat intercommunal, CdG, CCAS et CIAS).
- ▶ DGST pour les communes et EPCI à FP de plus de 10 000 hts

Ces emplois sont en principe occupés par des fonctionnaires de catégorie A dont les statuts prévoient expressément la possibilité d'occuper un poste de direction (attaché, directeur, ingénieur...).

Certains emplois ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires territoriaux remplissant des conditions particulières de grade, d'indice terminal et de strates démographiques, précisées dans le décret qui les réglementent.

Ils seront alors détachés sur l'emploi fonctionnel pour une durée maximum de 5 ans renouvelable.

Cependant, certains postes peuvent être pourvus directement par des agents contractuels en CDD sur le fondement de par les articles L 343-1 et 2 du CGFP (ex art.47 de la loi n°84-53).

Il s'agit des emplois de direction les plus importants (seuil démographiques d'au moins 40 000 hab.) :

- ▶ DGS et DGA dans les régions et départements, et établissements exerçant les compétences des départements et régions ;
- ▶ DGS, DGST et DGA des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- ▶ DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient dont la liste est fixée à l'article 1 ter du décret n°88-145 du 15.02.1988.

Les autres emplois fonctionnels (ex : DGS commune entre 2 000 et 40 000 hts) ne peuvent donc être occupés que par des fonctionnaires (remplissant des conditions particulières de grade, d'indice terminal et de strates démographiques précisées dans les dispositions statutaires).

Un fonctionnaire placé en position de disponibilité, sous réserve que sa collectivité d'origine soit distincte de celle qui souhaite le recruter sur un emploi fonctionnel pourra éventuellement être recruté sur contrat. Dans ce cas, ce sont quand même les dispositions relatives aux contractuels qui s'appliquent.

L'art.1 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988 précise le niveau de recrutement requis pour ces emplois. Ainsi, l'agent doit disposer :

- Soit d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classée au moins au niveau 6 (Bac +5 et plus) ou d'une qualification équivalente **et** justifier d'au moins 3 années d'activités professionnelles le qualifiant à l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.
- Soit justifier d'au moins 5 ans d'activités professionnelles le qualifiant à l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable aux emplois de catégorie A.

Ces emplois spécifiques doivent être créés par délibération et faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi préalable (CE, 30 novembre 2011, n°322639) et d'une publicité de l'offre sur l'espace numérique commun.

La procédure de recrutement est spécifique et définie aux articles 2-2 et suivants du décret n°88-145 (issus du décret n°2020-257 du 13 mars 2020) **doit être respecter** pour leur recrutement.

Désormais, les agents recrutés sur un emploi fonctionnel ne peuvent être recruté qu'en CDD pour une durée maximum de 3 ans, renouvelable par période de 3 ans maximum. Il n'est donc plus possible de les recruter en CDI. Il ne peut pas être reconduit en CDI.

Ce type de contrat ne leur ouvre aucun droit à titularisation dans la FPT.

A compter du 1.02.2020, le recrutement sur ces emplois des personnes, qui ont exercée une activité dans le secteur privé durant les 3 ans années avant leur nomination seront soumis à l'avis préalable obligatoire de la HATVP.

Enfin, un décret doit venir préciser les conditions de rémunération de ces agents. Elles sont différentes selon qu'il s'agit d'un fonctionnaire en disponibilité ou non.

L'agent pourra bénéficier du régime indemnitaire des agents de catégorie A si la délibération sur le régime indemnitaire le prévoit.

De même, dans les communes et EPCI de plus de 2 000 habitants, il pourra bénéficier de la prime de responsabilité à condition que l'assemblée délibérante ait statué en ce sens.

En revanche, il ne pourra pas percevoir la NBI prévue pour les emplois de direction ; la NBI étant réserver aux fonctionnaires.

Pour finir, il convient d'indiquer que le régime juridique de ces contrats est défini par le décret n°88-145 du 15 février 1985.

Les personnes nommés sur ce type d'emploi sont désormais tenues de suivre dès que possible une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière déontologique ainsi que d'organisation et fonctionnement des services.

En fonction de la strate démographique de la collectivité, l'agent contractuel nommé sur un emploi fonctionnel est désormais soumis à l'obligation d'effectuer une déclaration de patrimoine et une déclaration d'intérêt à la Haute Autorité (loi déontologie du 20 avril 2016).

b-Collaborateurs de cabinet (article L333-8 à 11 du CGFP – ex article 110 de la loi n°53-84)

Toutes les collectivités peuvent créer au moins un emploi de cabinet, quelle que soit leur importance.

Il existe cependant des effectifs à ne pas dépasser qui dépendent du nombre d'agents ou d'habitants dans la collectivité. Il s'agit d'un emploi discrétionnaire.

Les collaborateurs sont placés auprès de l'autorité territoriale qui est seule compétente pour constituer son cabinet dans les limites fixées par les textes. Les collaborateurs de cabinet ne sont pas non plus intégrés à la hiérarchie de l'administration de la collectivité.

Ces emplois spécifiques doivent être créés par délibération. En revanche, il n'y aucune obligation de déclarer la création ou la vacance d'emploi.

Les conditions générales de recrutement sont les mêmes que pour les contractuels classiques. Cependant, l'article 2 du décret n°87.1004 dispose que la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale.

Leurs conditions de rémunération sont encadrées par le décret 87-1004 du 16 décembre 1987.

Ils sont régis par les dispositions du décret 88-145 du 15 février 1988, sous réserve des spécificités prévues par le décret 87-1004 du 16 décembre 1987.

En fonction de la strate démographique de la collectivité, ils sont désormais soumis à l'obligation d'effectuer une déclaration de patrimoine et une déclaration d'intérêt à la Haute Autorité.



Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la fiche thématique sur « les collaborateurs de cabinet » sur l'extranet du CdG 28.

C- Contrat « travailleur handicapé » (article L 352-4 et s du CGFP – ex art.38 de la loi n°53-84 et art.49-1 du décret n°88-145)

Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent être recrutées sans concours en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C, pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

L'autorité territoriale n'est pas obligée de recourir à ce type de contrat, en présence d'une personne reconnue travailleur handicapé. Elle peut décider de le recruter contractuel sur un autre fondement, si cela est possible.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés pouvant prétendre à ce contrat sont mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

A NOTER : les agents ayant déjà la qualité de fonctionnaire ne peuvent pas prétendre à ce mode de recrutement. Par conséquent, un agent fonctionnaire qui souhaiterait bénéficier de la voie dérogatoire d'accès réservés aux travailleurs handicapés, peut y prétendre uniquement après avoir démissionné de son emploi et ainsi perdu la qualité de fonctionnaire.

C'est le décret n°96-1087 du 10/12/1996 qui fixe **les conditions minimales de diplômes exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C**, les conditions du renouvellement éventuel du contrat et les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions :

- Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale après avis de la commission mentionnée à l'article 2 du présent décret.
- Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégories A et B doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, éventuellement validée dans les conditions prévues aux articles L. 335-5, L. 335-6, L. 335-9, L. 613-1 à L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation, peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent. Cette commission vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

Par conséquent, ce type de contrat ne semble possible que sur des grades accessibles par voie de concours.

Les personnes handicapées, qu'elles soient recrutées par la voie du concours ou du contrat en vue d'une titularisation, doivent réunir les conditions générales de recrutement à savoir (articles L 321-1 et L 321-2 du CGFP – ex art. 5 et 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) : *jouissance des droits civiques, aptitude physique.....*

Outre le fait que les personnes handicapées doivent satisfaire aux conditions générales de recrutement énoncées ci-dessus, **elles doivent également justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés pour les candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel elles sont susceptibles d'accéder.**

Durant son contrat, l'agent **est tenu de suivre la formation d'intégration auprès du CNFPT.**

Le contrat est conclu pour une période correspondant à la durée du stage prévu pour un fonctionnaire (soit dans la majorité des cas (1 an).

La durée du contrat sera automatiquement prolongée d'autant,

- **Lorsque la durée des congés rémunérés , hors congés annuels, dépasse 1/10 de la durée globale du contrat.**
- **Lorsque l'agent exerce ses fonctions à temps partiel (si 50%, la durée du contrat sera doublée).**

Ce contrat ne peut prévoir pas prévoir de période d'essai.

A l'issue de ce contrat, l'agent **doit faire l'objet d'une évaluation écrite et d'un entretien.**

Au terme du contrat, 3 issues sont possibles :

- **Si l'agent a donné satisfaction durant le stage, l'agent doit être titularisé sur le poste qu'il occupe.**
Une fois titularisé, ces agents sont soumis aux mêmes règles que ceux recrutés par la voie normale.
A la titularisation, les agents bénéficient de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans la même conditions que les fonctionnaires pour déterminer leur classement. Si le contrat est renouvelé, seule la période initiale de contrat est prise en compte.
- **Si l'agent n'a pas donné entière satisfaction, l'autorité territoriale peut décider de renouveler le contrat,** sur le même emploi ou sur un emploi de niveau inférieur, pour une durée maximale équivalent au contrat initial, **après avis préalable de la CAP.**
A l'issue du renouvellement, soit l'agent est titularisé, soit il lui est opposer un refus de titularisation après avis de la CAP. Dans ce cas, l'agent pourra bénéficier d'allocations chômage versée par la collectivité.
- **Si l'agent n'a pas donné satisfaction, l'autorité territoriale peut de ne pas titulariser l'agent, après avis préalable de la CAP.** Dans ce cas, l'agent pourra bénéficier d'allocations chômage versée par la collectivité.

Le régime juridique de ces contrats est **hybride** et est fixé par le décret n° 96-1087 du 10/12/1996 et le décret n°88-145 du 15/02/1985. Certaines dispositions applicables aux stagiaires leur sont applicables (prolongation du contrat en cas de maladie), et certaines dispositions du décret n°88-145 du 15/02/1985 ne leur sont pas applicables (licenciement pour insuffisance professionnelle par exemple).

Durant le contrat, la rémunération est d'un montant équivalent à celle qui est versée aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe (elle tient donc compte de la reprise des services antérieurs), et elle évolue dans les mêmes conditions. Cependant son classement ne sera effectué qu'à sa titularisation

Bien que contractuel, l'agent peut exceptionnellement percevoir la NBI s'il occupe des missions y ouvrant droit.

L'agent ne peut bénéficier de tous les congés prévus par le décret n°88-145 applicables aux agents contractuels de droit public. Une partie d'entre eux sont exclus par l'article 10 du décret n°96-1087 (ex : congé parental et présence parentale; congé pour convenances personnelle, congé pour création d'entreprise...).

Pour la discipline, le contrat relève du décret n°88-145.

Un agent contractuel handicapé peut bénéficier d'aménagement d'horaires (art.49-1 du décret n°88-145).

4. Alternative : La nomination stagiaire sur les grades de catégorie C accessibles sans concours

D'une manière générale, **seule la voie du concours permet d'intégrer la Fonction Publique et de devenir fonctionnaire.**

Néanmoins, il est possible pour l'autorité territoriale de nommer stagiaire un agent n'étant pas inscrit sur liste d'aptitude et n'ayant pas obtenu de concours pour les grades relevant de l'échelle C1 , à savoir s :

- Adjoint administratif,
- Adjoint d'animation,
- Adjoint du patrimoine,
- Agent social
- Adjoint technique
- Adjoint technique de des établissements d'enseignement.....

L'agent devra alors réaliser un stage d'une durée fixée, en général, à 1 an par les statuts particuliers des cadres d'emplois. Durant son stage, il devra suivre une formation d'intégration auprès du CNFPT pour pouvoir être titularisé.

Si lors de son stage, l'agent donne satisfaction et est jugé apte à exercer les missions relevant de son grade, l'autorité territoriale pourra décider de le titulariser (à la condition d'avoir suivi la formation d'intégration). L'agent aura alors la qualité de fonctionnaire. A défaut d'avoir donné satisfaction, l'autorité territoriale pourra, après avis préalable de la CAP, décider de proroger le stage pour un an, ou licencier l'agent à l'issue du stage (refus de titularisation).

II. Les cas de recrutement en CDI

Les cas de recrutement d'un agent contractuel en CDI sont **très limités**.

1. La portabilité du CDI (Article L 332-12 CGFP – ex art.3-5 de la loi n° 84-53)

En principe, une collectivité ne pourra recruter que des agents contractuels en CDD.


Cependant, l'article L332-10 du CGFP favorise la mobilité des agents contractuels entre collectivités territoriales et entre fonctions publiques en instituant une nouvelle possibilité de recrutement pour une durée indéterminée.

Ainsi, une collectivité pourra recruter en contrat à durée indéterminée (CDI) un agent contractuel **lié** par un CDI :

- à cette même collectivité ou établissement public
- à une autre collectivité ou établissement public relevant de l'article L4 du CGFP
- à une personne morale relevant de l'article L3 du CGFP (FPE) ou de l'article L5 du CGFP (FPH) .

sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Le recrutement doit **intervenir sur le fondement de l'article L332-8** (emplois permanents créés en l'absence de cadre d'emplois, emplois permanents du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, emplois permanents dans les «petites collectivités »),
- L'agent contractuel devra exercer dans la nouvelle collectivité **des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique** (A, B ou C) **que celles occupées dans la précédente collectivité**.

 Le juge considère cependant que lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles distinctes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise (CE 28/06/2019 n°421458).

Si ces conditions sont réunies, l'autorité territoriale **peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée** (et non les autres dispositions de son précédent contrat concernant le grade, la durée hebdomadaire, la rémunération.....).

2. Le renouvellement du CDD en CDI après 6 années de contrat art. L. 332-8 (ex art.3-3)(Article L 332-10 CGFP – ex 3-4 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 du CGFP (*emplois créés en l'absence de cadre d'emplois, emplois lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, emplois communes de moins de 1000h, emplois de moins d'un temps complet....*) avec un agent qui justifie d'une durée de services publics (**et non plus de services publics effectifs**) de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Lorsque l'autorité territoriale doit pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 du CGFP, **elle doit donc proposer à l'agent contractuel, lors du renouvellement du contrat, un contrat à durée indéterminée lorsqu'il justifiera d'une durée de services publics (et non plus de services publics effectifs) de 6 ans au moins prise en compte dans les conditions suivantes :**

1. **Le dernier contrat conclu (avant le CDI) doit se fonder sur l'article L. 332-8 du CGFP** (*absence de cadre d'emplois, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, emplois dans les « petites collectivités »*),

 **Le contrat vacance infructueuse et le contrat de projet ne permettent pas la Cdisation sur ce fondement.**

NOTA : si un agent a bénéficié d'au moins 6 ans de contrats conclus sur le fondement de l'article 3-2 dans la même collectivité, la CDisation semble s'imposer si le contrat de l'agent est renouvelé sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP (et notamment le L. 332-8 -2° « lorsque les fonctions ou les besoins le justifient »).

2. L'agent devra justifier **auprès du même employeur de 6 années de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique** (A, B ou C).
 - Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois.

NOTA : les dispositions du CGFP n'indique plus que les 6 ans doivent avoir été exécutés auprès du même employeur. Cependant, la codification s'est en principe faite à droit constant. On peut donc considérer qu'elle demeure.

NOTA : la loi n°2020-734 du 17.06.2020 indique que la période de l'état d'urgence allant du 23.03.2020 au 10.07.2020 n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats. Par conséquent, l'interruption en 2020 peut être supérieure à 4 mois.

NOTA : En application des dispositions des articles 445-1 et 2 du CGFP (ex art. 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) en cas de transfert de personnel lié à un transfert de compétences, une fusion de collectivités, une dissolution, une restitution de compétence...les services faits par les agents contractuels dans l'ancienne entité sont assimilés à la nouvelle. Ils doivent donc être pris en compte pour le calcul de 6 années.

- Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.



Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent des appellations et références catégorielles différentes, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, il peut néanmoins bénéficier d'un CDI s'il est établi qu'il a en réalité exercé des fonctions identiques pendant la durée de services requise (CE 28 juin 2019 n°421458)

3. L'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité dans des emplois occupés sur le fondement des articles L332-8 à L332-14 du CGFP ou de l'article L. 332-23 du CGFP (besoin temporaire, remplacement d'agents, vacance temporaire d'emploi, emploi permanent) sera pris en compte dans le décompte de l'ancienneté de service. Les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 de ladite loi s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat seront comptabilisés dans l'ancienneté (temps où agent du CDG est mis à disposition).

Cependant, les services accomplis sur un contrat de projet ne seront pas pris en compte. Sont aussi exclus les contrats aidés (QE n°5882 du 22.05.2018 publiée JO AN du 31.07.2018 p 4219



Il faut également prendre en compte pour le décompte des services requis pour un CDI, l'ancienneté acquise durant des périodes de mise à disposition qui ont précédées au recrutement d'un agent (CAA Bordeaux, 22 décembre 2014, n°14BX01441).

En outre, lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté de services effectifs de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, l'autorité territoriale et l'intéressé peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. **En cas de refus explicite de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonction jusqu'au terme du contrat en cours.**



Le juge considère que l'absence de transformation du CDD en CDI à l'issue de la 6ème année de contrat ne fait pas naître un CDI implicite (CE, 30 septembre 201 n° 374015 Mme B). En revanche, la non transformation du CDD en CDI est fautif et engage la responsabilité de la collectivité qui peut être condamnée à payer des indemnités à l'agent.

3. Le transfert du CDI dans le cadre du transfert d'activité qualifié de SPA du privé vers le public (Article L 1224-3 du code du travail)

L'article L.1224-3 du code du travail précise que lorsque l'activité d'une entité économique (entreprise ou association) employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un **service public administratif**, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un **contrat de droit public** reprenant **les clauses substantielles du contrat** dont les salariés sont titulaires sauf dispositions légales ou conditions générales de rémunération et d'emploi contraires.

En cas de refus des salariés d'accepter le nouveau contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit.

La personne publique repreneuse doit alors appliquer les dispositions prévues par le droit du travail pour gérer leur licenciement

En cas de licenciement, la personne publique devra payer toutes les indemnités de rupture prévues en application du code du travail (Articles L. 1223-4, L. 1234-9 à L. 1234-11, R. 1234-1 à R. 1234-5) et de la convention collective le cas échéant si elle est plus favorable, à savoir l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés payés non pris et l'indemnité de préavis s'il n'est pas effectué.

Tous les agents ainsi licenciés bénéficieront de l'assurance chômage dans la mesure où ils sont involontairement privés d'emploi. En application des règles de coordination du régime d'assurance-chômage prévues aux articles R.5424-2 et suivants du Code du Travail, il est fort probable que ces allocations soient à la charge du secteur privé et donc du régime d'assurance-chômage, dans la mesure où sur la période de référence, il l'aura employé pour une période plus longue que la personne publique. Cependant si les règles de de coordination devaient conclure que les allocations reviennent au secteur public, la personne publique devra en supporter la charge financière si elle ne dispose pas d'une convention d'adhésion à l'assurance chômage pour les agents contractuels.

→ Le personnel concerné

Ce dispositif semble concerner tous les salariés de droit privé, la nature du contrat de droit privé importe peu. Les contrats d'apprentissage (Cass. soc. 93-44.969 du 15 juin 1996 ; Cass. soc. 7 mars 2001 n°99-40-976) et contrats aidés ou unique d'insertion (Cass. soc.00-41.643 du 24 septembre 2002), en qualité de contrat de droit privé, semblent donc pouvoir être visés par ce dispositif prévu au code du travail.

Le transfert concerne **tous les salariés disposant d'un contrat à la date de la reprise de l'activité et qui exercent leurs fonctions dans le service de l'activité reprise.**

Sont ainsi concernés :

- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour quelque cause que ce soit (C. Cass. du 08.02.1989 n°86-10.761 CCPMA)
- Les salariés en période d'essai ou effectuant un préavis de licenciement (dans ce cas ils sont transférés que pour la durée du préavis restant) (C. Cass., du 24.01.1990 n° 86-41.497).

Le transfert concernera aussi **les agents en congé parental, en maladie ou autre.**

Il a été jugé que l'agent qui refuse le contrat proposé pourra être licencié, même s'il est en congé maladie (C. Cass., 1^{er} février 2017, n°15-18481).

→ La compétence liée de la personne publique

La personne publique ne peut opposer la réglementation relative aux cas de recrutement des agents contractuels pour refuser de reprendre un salarié (ex : absence de contrat possible au regard de l'article L 332-8 du code général de la fonction publique).

En effet, **la personne publique est ici en situation de compétence liée.** Par conséquent, si elle s'aperçoit qu'un salarié ne remplit pas les conditions générales de recrutement des agents contractuels territoriaux, elle a cependant l'obligation de lui proposer un contrat de droit public ; à charge pour elle de le licencier ensuite dans le respect des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de droit public. Cependant, il est fortement conseillé à la collectivité bénéficiaire du transfert d'informer le salarié que s'il accepte la proposition de recrutement, la collectivité devra envisager un licenciement à son encontre en vertu des dispositions de droit public.

On notera cependant qu'il a été jugé par le juge administratif que le contrat proposé **par la personne publique à une personne ayant atteint la limite d'âge applicable dans la fonction publique est considéré comme une acte nul et non avenu**, et qu'il ne peut pas donc faire naître de droits à son profit (CAA Marseille 23.01.2020 n°18MA05445).

→ L'obligation de proposer un contrat conservant les clauses substantielles du contrat initial, sauf dispositions légales ou conditions générales de rémunération et d'emploi contraires

La personne publique **doit proposer un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, sauf dispositions légales ou conditions générales de rémunération et d'emploi contraires.**

La personne publique doit tout d'abord proposer un **contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée** selon la nature du contrat dont les salariés sont titulaires au sein de l'organisme privé.

Ainsi un agent contractuel déjà en CDI devra se voir proposer un CDI ; et un agent en CDD se voir proposer un CDD. En principe, les agents en CDD ne sont transférés que pour la durée restant à courir de leur contrat (dont il ne lui est pas garanti qu'il sera renouvelé). Toutefois il est possible de leur proposer un nouveau contrat d'une durée supérieure à celle qui leur restait à courir.

Le contrat de droit public fondé que l'article L 1224-3 du code du travail devra également **reprendre les éléments substantiels du contrat initial.**

Sont considérés comme des éléments substantiels :

- La rémunération
- La durée de service,
- Les principales missions confiées à l'agent,
- le niveau de fonction en rapport avec ses qualifications et son expérience (CE 25.07.2013 n°355804),
- Les horaires de travail s'ils sont mentionnés dans le contrat de travail (C. cass. 11/07/2001 n° 99-42.710)
- Et l'ancienneté.

Par conséquent, les contrats proposés ne peuvent prévoir une nouvelle période d'essai.

Cependant les clauses substantielles de l'ancien contrat ne seront reprises dans le nouveau contrat que pour autant qu'elles ne soient pas contraires à la réglementation applicable aux agents contractuels de la fonction publique territoriale définies notamment par le décret n°88-145 du 15.02.1988.

NB: il a été jugé exceptionnellement que s'agissant d'un directeur d'office de tourisme repris en gestion sous forme d'EPIC, le directeur pourra conserver les CDI acquis contrairement à ce que prévoit dans le cas les dispositions du code du tourisme en ce cas (CE 27.06.2012 n°335491).

Le code du travail précise expressément que la rémunération est une clause substantielle du contrat. La rémunération doit donc être maintenue dans les mêmes conditions, et peut même être supérieure à la rémunération des agents de la collectivité occupant des fonctions équivalentes et disposant d'un niveau de qualification similaire (avis du CE du 21.05.2007 n°299307 ; CE du 25.07.2013 n°355804).

Cependant, elle ne doit pas être manifestement excessive au regard de la rémunération qu'un agent public placé dans la même situation, eu égard à ses fonctions, qualifications et son ancienneté, percevrait.

En revanche, il n'est pas possible de proposer une rémunération réduite à celle perçue, et ce bien qu'elle soit en dehors des grilles indiciaires (CAA Marseille du 16.03.2010 n°07MA05021) ou au motif qu'elle est supérieure à la rémunération des agents de la collectivité occupant des fonctions équivalentes et disposant d'un niveau de qualification similaire.

A ce titre, on précisera aussi :

- Que les agents repris sous contrat de droit public doivent être rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique territoriale, complété du supplément familial de traitement (CAA Nantes, 20.04.2021, n° 20NT01991), et éventuellement d'un régime indemnitaire si la délibération de la collectivité prévoit le permet.
- Que pour l'application de ces dispositions, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants **bruts, les salaires ainsi que les primes** éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat (CE du 03.07.2020 n°422481 ; CE du 2.012.2019 n°421715 ; CAA Paris 31.07.2020 n°18PA01748).
- Pour éviter tout obstacle avec le respect des grilles indiciaires correspondant au grade, la collectivité peut librement répartir l'ancienne rémunération entre les différents éléments de rémunération de l'agent (entre le traitement et le régime indemnitaire).

Bien que la loi ne le précise pas, **la personne publique peut également décider de proposer une nomination stagiaire sur un grade de base accessible sans concours.** Cette nomination restera néanmoins soumise à l'accord préalable des agents concernés. A défaut, elle devra leur proposer un contrat de droit public.

Cependant, celle-ci ne pourra être envisagée que sur postes ouverts à des grades accessibles sans concours à savoir les grades des cadres d'emplois de catégorie C dotés de l'échelle C1 (*adjoint technique, adjoint administratif, adjoint d'animation...*) et **qu'à la condition que soient satisfaites les conditions générales de recrutement des fonctionnaires définies à l'article L 321-1 du CGFP** (nationalité française, ...).

Pour leur classement à la nomination stagiaire, les services accomplis au sein de l'organisme privé seront assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique (art L 1224-3 du code du travail) et seront donc pris en compte comme services accomplis comme agent contrat de droit public. Si la rémunération obtenue est inférieure à la rémunération antérieure, la collectivité devra compenser par du régime indemnitaire.

A réception de la proposition de contrat de droit public, les salariés auront le choix d'accepter ou de refuser le contrat de droit public proposé, et éventuellement la nomination stagiaire.

Synthèse des cas de recours possible aux agents contractuels

* pour le renouvellement, obligation d'une nouvelle DVE (Déclaration de vacance d'emploi) et publicité d'appel à candidature, et transmission du contrat au contrôle de légalité

Type de recrutement	Nouveau fondement	Ancien Fondement	Durée du contrat	Catégorie concernée	Formalités préalables *	Contrôle de légalité	Possibilité de CDI	Prime de précarité
BESOIN NON PERMANENT								
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité <i>(Ex : surcroît de travail, renfort d'équipe)</i>	L.332-23-1° du CGFP	Article 3 I 1° de la loi 84-53	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste non permanent Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =. à 1 an)	NON	NON	OUI si contrat < 1 an
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité <i>(ex : missions liées à la saison)</i>	L 332-23-2° du CGFP	Article 3 I 2° de la loi 84-53	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste non permanent DVE et Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1 an)	NON	NON	NON
Contrat de projet (Réalisation d'un projet identifié) Décret n° 2020-172	L 332-24 du CGFP	Article 3 II de la loi 84-53	Minimum 1 an et 6 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans pour mener à bien le projet ou l'opération	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste non permanent DVE et Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1 an) Procédure de recrutement d'un agent contractuel à respecter au terme de la publicité et avant la signature du contrat	OUI	NON	NON
BESOIN PERMANENT								
Remplacement d'agent indisponible nommé sur emploi permanent (en congés, en temps partiel, CITIS, détachement et disponibilité de moins de 6 mois.....) <i>Ne peut être utilisé si l'agent remplacé est un contractuel non permanent ou un agent en disponibilité/détachement de longue de plus 6 mois ou un agent qui a été radié des cadres</i>	L 332-13 du CGFP	Article 3-1 de la loi 84-53	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (Peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	Emplois des catégories A, B et C Mais obligation de recruter dur même grade et même durée hebdo que l'agent remplacé	Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1 an) Procédure de recrutement à respecter au terme de la publicité et avant la signature du contrat (procédure simplifiée si le contrat est inférieur à 6 mois)	OUI	NON	OUI si contrat < 1 an
Vacance temporaire Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L 332-14 du CGFP	Article 3-2 de la loi 84-53	Durée maximale d'un an (contrat renouvelable pour une même durée si la condition de recherche infructueuse est remplie)	Emplois des catégories A, B et C Mais impossible sur un grade d'accès direct (grades relevant de l'échelle C1)	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Constat d'infructuosité de recrutement d'un fonctionnaire Procédure de recrutement d'un agent contractuel à respecter au terme de la publicité et avant la signature du contrat	OUI	NON	OUI si contrat < 1 an
Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires <i>(Missions dévolues ne rentrent dans aucun cadre d'emplois existants)</i>	L 332-8-1° du CGFP	Article 3-3 - 1° de la loi 84-53	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Procédure de recrutement à respecter au terme de la publicité et avant la signature du contrat	OUI	OUI	OUI si contrat < 1 an
Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	L 332-8-2° du CGFP	Article 3-3 - 2° de la loi 84-53	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Emplois des catégories A, B et C Mais impossible sur un grade d'accès direct (grades relevant de l'échelle C1)	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Constat d'infructuosité de recrutement d'un fonctionnaire Procédure de recrutement d'un agent contractuel à respecter	OUI	OUI	OUI si contrat < 1 an

Emploi permanent à temps non complet < 50% d'un Temps complet <i>(soit < à 17h30 - sauf spécificité de la filière d'enseignement artistique)</i>	L 332-8-5° du CGFP	Article 3-3 4° de la loi 84-53	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Procédure de recrutement à respecter au terme de la publicité et avant la signature du contrat	OUI	OUI	OUI si contrat < 1 an
Emploi permanent dans les communes de moins de 1000 hts et regroupant communes regroupant moins de 15 000 hts, Quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, <i>Ne peut être utilisé par un syndicat mixte</i>	L 332-8-3° du CGFP	Article 3-3 3° de la loi 84-53	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Procédure de recrutement à respecter au terme de la publicité et avant la signature du contrat	OUI	OUI	OUI si contrat < 1 an
Emploi permanent dans les 3 ans suivants la création d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1000 hts, prolongée, le cas échéant jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création <i>Ne peut être utilisé en cas de fusion d'EPCI</i>	L 332-8-4° du CGFP	Article 3-3 3° bis de la loi 84-53	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Procédure de recrutement à respecter au terme de la publicité et avant la signature du contrat	OUI	OUI <i>Années de contrat accomplis dans une commune sont prises en compte</i>	OUI si contrat < 1 an
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 hts et dans les groupements de communes de moins 10000 hts lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	L 332-8-6° du CGFP	Article 3-3 - 5° de la loi 84-53	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Procédure de recrutement à respecter au terme de la publicité et avant la signature du contrat	OUI	OUI	OUI si contrat < 1 an
Certains emplois de direction (emplois fonctionnels) DGS, DGA et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 hts,	L 343-1 à 343-3 du CGFP	Article 47 de la loi 84-53	3 ans maxi renouvelable par période maxi de 3 ans	Emplois des catégories A Ou Niveau étude bac+5	Délibération de création de l'emploi fonctionnel (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Procédure de recrutement spécifique à respecter	OUI	NON	OUI si contrat < 1 an
Contrat pour personne reconnu comme « travailleur handicapé » au sens de l'art. L5212-13 Code du travail	L 352-4 , 5 et 6 du CGFP	Art.38 de la loi 84-53	Un an, renouvelable pour un an maxi	Emplois des catégories A, B et C <i>Selon le niveau d'étude</i> <i>Sur Grades ouverts à concours</i>	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an)	OUI	Au terme du contrat, possible titularisation sous conditions Pas de CDI	NON
Agent en CDI (en fonction) dans la collectivité, dans une autre collectivité ou dans personne morale relevant FPE et FPH pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique	L 332-12 du CGFP	Article 3-5 de la loi 84-53	Durée indéterminée	Emplois des catégories A, B et C	Délibération de création du poste (si besoin) DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an) Procédure de recrutement à respecter	OUI		NON
Assistantes maternelles		L422-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles	CDD ou CDI	Emplois de Catégorie C	Délibération de création du poste DVE Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an)	OUI		NON

<p>Recrutement PACTE</p> <p><i>(jeune entre 16 et 28 ans sans qualification ou personne au chômage âgées d'au moins 45 ans et bénéficiaires du RSA)</i></p>	<p>L 326-10 à 326-19 du CGFP</p>	<p>Art. 38 bis de la loi 84-53</p>	<p>Durée comprise entre 1 et 2 ans, renouvelable dans la limite de 1 an lorsque le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification</p>	<p>Emplois de Catégorie C accessibles par concours</p>	<p>Délibération de création du poste DVE</p> <p>Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an)</p>	<p>OUI</p>	<p>Au terme du contrat, possible titularisation après avis commission</p> <p>Pas de CDI</p>	<p>NON</p>
<p>Personnels transférés lors d'une reprise en régie d'une activité SPA</p>	<p>L 1224-3 du code du travail</p> <p>L445-1 et 2 du CGFP</p>	<p>L 1224-3 du code du travail</p> <p>Art 14 ter loi 83-634</p>	<p>CDD ou CDI selon nature du contrat antérieur, reprenant les clauses substantielles</p>	<p>Emplois des catégories A, B et C</p>	<p>Délibération de création du poste DVE</p> <p>Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an)</p>	<p>OUI</p>	<p>OUI</p>	<p>NON</p>
<p>Personnes sans emploi préparant un concours de la FP de catégorie A ou B</p> <p><i>(jeune entre 16 et 28 ans sans emploi ou personne au chômage âgées d'au moins 45 ans et bénéficiaires du RSA)</i></p> <p>Dispositif expérimental jusqu'en 2023</p>		<p>Art.167 loi 2017-86</p>	<p>CDD compris entre 12 mois et 2 ans, renouvelable dans la limite de 1 an si échec au concours</p>	<p>Emplois des catégories A et B</p>	<p>Délibération de création du poste DVE</p> <p>Publicité d'un appel à candidature pendant 1 mois mini (sur place de l'emploi public si contrat =ou sup. à 1 an ; sur site collectivité si contrat – 1an)</p>	<p>OUI</p>	<p>NON</p>	<p>NON</p>