

Mesdames et Messieurs  
les Maires et les Présidentes et Présidents  
d'Etablissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 8 février 2016

Réf : RRH/FD/CIRCULAIRE n°01-2016  
Destinataires : collectivités et EP affiliés et non affiliés  
Mode de transmission : courriel

## **Objet : DE NOUVELLES DISPOSITIONS POUR VOS AGENTS CONTRACTUELS !**

### **Références juridiques :**

- *Loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- *Décret 88-145 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- *Décret 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*

**Un décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 est venu modifier de manière substantielle le décret n° 88-145 du 15 février 1988 fixant le cadre juridique applicable aux agents contractuels de droit public de la Fonction Publique Territoriale.**

**Les objectifs de cette réforme :** sécuriser et encadrer la gestion des agents contractuels dans la fonction publique territoriale, avec notamment :

- La clarification du cadre juridique du recrutement, du renouvellement des contrats, ainsi que des modalités de rémunération des agents contractuels
- La mise en œuvre obligatoire d'une procédure de reclassement (reprise dans la réglementation, des principes dégagés par la jurisprudence)
- L'amélioration des droits des agents contractuels (congrés, préavis, évaluation obligatoire, instance paritaire etc. ; fin de contrat) ;

**Entrée en vigueur des nouvelles dispositions : au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

### **Que devez-vous faire pour les contrats en cours ?**

- compléter les Contrats à Durée Déterminée (C.D.D.) en cours au 1er janvier 2016, **à l'occasion de leur renouvellement**, des mentions obligatoires prévues à l'article 3 du décret n°88-145 (notamment : fondement juridique, durée, date d'effet, date de fin éventuelle, poste occupé, catégorie hiérarchique, conditions d'emploi et de rémunération, etc.)
- compléter les Contrats à Durée Indéterminée (C.D.I.) en cours au 1er janvier 2016, **avant le 30 juin 2016**, des mêmes mentions obligatoires prévues à l'article 3 du décret n°88-145
- procéder aux entretiens professionnels annuellement à compter de fin 2016 (CDD et CDI de plus d'un an, sur emploi permanent)

### **Quelles dispositions s'appliquent aux situations d'agents contractuels en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ?**

Ce sont les **dispositions antérieures** qui vont continuer à s'appliquer pour **des situations ayant débuté antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2016** ; Exemple : lancement d'une procédure de reclassement, disciplinaire, congés en cours etc.

Toute **nouvelle situation, ayant débuté au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et postérieurement**, sera gérée conformément aux **nouvelles dispositions** réglementaires.

**A noter :** le décret 2015-1912 fait référence à la Commission Consultative Paritaire (CCP), qui doit être saisie sur un certain nombre de sujets concernant les agents contractuels (le licenciement faute de reclassement, sanction disciplinaire lourde etc.). Cependant, il manque un décret d'application.



**ATTENTION ! MISE A JOUR PROGRESSIVE DES DOCUMENTS DANS L'EXTRANET COLLECTIVITES**

Retrouver tous les modèles de contrat actualisés dans l'extranet collectivité.

Compte tenu du nombre de modifications intervenues, une grande partie des fiches thématiques et autres modèles d'actes applicables aux agents contractuels et disponibles sur notre site Extranet sont en cours d'actualisation.

Le Centre de Gestion ne manquera pas de vous informer de la mise à jour progressive de l'ensemble des documents disponibles. Une note détaillée relative à la gestion des agents contractuels sera par ailleurs mise à votre disposition, courant février. Ces informations seront transmises par courriel et mises en ligne sur le site internet [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr).

En cas de doute, concernant la gestion de vos agents contractuels, n'hésitez pas à contacter votre conseiller carrière :

Collectivités de A à D : Chrystel Maroquin  
Collectivités de E à Mainvilliers : Isabelle Lecunff  
Collectivités de Maison à Z : Isabelle Loiselier  
[conseil.statutaire@cdg28.fr](mailto:conseil.statutaire@cdg28.fr)

Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



Pour le Président empêché  
La 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente

Annie DELTROY



Quel domaine concerné par les modifications ? Références	Détail des modifications
<p>Champ d'application du décret 88-145, précisé et mis à jour – article 1<sup>er</sup> du décret</p>	<p>Sont concernés par les dispositions du décret :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les agents contractuels de droit public, sur emploi permanent ou non, en application des articles 3 à 3-3 de la loi 84-53 ; les agents contractuels reconnus travailleurs handicapés (article 38 de la loi précitée) ;</li> <li>- les assistantes maternelles et familiales</li> <li>- les agents contractuels issus des transferts entre personne de droit privé et personne publique</li> </ul> <p><b>Exclusion : les vacataires</b> (agents « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés »)</p>
<p>Des conditions de recrutement précisées – article 2 et 2-1 du décret</p>	<p>Ajout de conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides</p>
<p>Un encadrement plus précis du contenu des contrats et de la période d'essai – article 3 et 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation d'un contrat écrit</li> <li>- De nouvelles mentions obligatoires : l'article de la loi n° 84-53 sur lequel est fondé le recrutement, sa date d'effet, sa durée, la date à laquelle il prend fin, le poste occupé et la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi et de rémunération, les droits et obligations de l'agent, le motif de recrutement pour agent non permanent...</li> <li>- De nouveaux éléments à joindre en annexe au contrat (Documents récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents le cas échéant- règlement intérieur par exemple, descriptif précis du poste pour les vacances temporaires d'emploi, certificats de travail des anciennes collectivités)</li> </ul> <p>Modification du régime de la période d'essai :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encadrement de la durée des périodes d'essai (en fonction de la durée du contrat)</li> </ul> <p>Licenciement pendant période d'essai : entretien préalable obligatoire et lettre motivée</p> <p>Critères de fixation de la rémunération :</p> <p>L'employeur tient compte notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des fonctions occupées, de la qualification requise pour l'exercice de l'emploi, de la qualification détenue par l'agent et de son expérience.</li> <li>- Pour les agents en CDI : la rémunération est réévaluée tous les trois ans (et non plus réexaminée)</li> </ul>
<p>L'évaluation annuelle obligatoire à compter de 2016 – article 1-3 du décret</p>	<p>Extension de l'entretien professionnel annuel obligatoire aux agents en CDD de plus d'un an ou en CDI (à partir de 2016) : procédure identique à celle des fonctionnaires</p>

<p>Le reclassement pour inaptitude physique : une obligation à la charge de l'employeur réaffirmée – article 13-III</p>	<p>Consécration du principe dégagé par la jurisprudence de l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement, pour l'agent devenu inapte à occuper son emploi, sous réserve qu'il soit titulaire d'un CDI ou d'un CDD sur emploi permanent (article 3-3 loi 84-53). Cette obligation pèse jusqu'à la fin du contrat (CDD) ; Si le reclassement n'intervient pas avant la fin du préavis de licenciement, l'agent bénéficiaire d'un congé sans traitement de 3 mois, dans l'attente d'un reclassement ; à l'issue, faute d'être reclassé, il est licencié</p> <p>En cas de suppression d'emploi ou modification de l'emploi ou du contrat voire recrutement d'un fonctionnaire sur le poste :</p> <p>L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.</p>
<p>Le Reclassement en dehors d'une inaptitude physique – article 48 du décret</p>	<p>Modification des congés sans traitement (modification de la procédure, de la durée, et des conditions de réintégration) et nouveau congé de formation</p>
<p>Modifications apportées à certains congés -</p> <p>Gestion de l'inaptitude physique :</p>	<p>- Nouveau cas de démission d'office à l'issue d'un congé de maladie : A l'issue d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à 1 an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par LR/AR au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut l'agent est considéré démissionnaire</p> <p>- Insertion de l'obligation de reclassement avant le licenciement (délai de reclassement 3 mois)</p>
<p>Discipline – article 36 – 1 du décret</p>	<p>Modification de la procédure disciplinaire : passage en CCP si sanction autre que le blâme et l'avertissement</p>
<p>Des précisions concernant le non renouvellement de contrat et des précisions sur les motifs de licenciement – Titre X du décret</p>	<p>Modification de la procédure de renouvellement ou non du contrat (passage en CCP avant non renouvellement d'agents investis d'un mandat syndical, entretien préalable obligatoire dans certains cas, délai de réponse, droits spécifiques aux agents ayant un mandat syndical)</p> <p>Licenciement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouveaux cas de licenciement (ex : refus de signer un avenant modifiant substantiellement le contrat)</li> <li>• Modification de la procédure (passage en CCP)</li> </ul> <p>Modification du calcul de l'indemnité de licenciement</p> <p>Modification des durées de préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les licenciements et démission</li> </ul> <p>Doublement du délai de préavis pour les personnes handicapées</p> <p>Nouvelles mentions obligatoires sur le certificat de fin de contrat (fonction et durée effective d'exercice, catégorie hiérarchique, durée des services effectifs accomplis, date de recrutement et date de fin de contrat)</p>
<p>De nouvelles obligations à la charge de l'employeur en cas de cessation de fonction article 37-1 du décret</p>	