



LES CAS DE RECRUTEMENT

Les emplois civils permanents des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, selon les termes de l'article L. 311-1 du Code Général de la Fonction Publique occupés par des fonctionnaires (*titulaires ou stagiaires*).

Par dérogation à ce principe, le recrutement d'agents contractuels est autorisé, dans des cas limitativement énumérés par la loi. Les cas de recours aux agents contractuels, notamment pour occuper des emplois permanents, ont été élargis par les dispositions de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019. Toutefois, le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents ne peut intervenir que dans le respect de la procédure définie par les dispositions du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 destinées à garantir l'égal accès aux emplois publics.

1. Les cas de recrutement prévus par les dispositions du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

Recrutement sur des emplois temporaires

Article L. 332—23 du CGFP

Les collectivités peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents :

- Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (article L. 332-23, 1°) ;
- Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité (article L. 332-23, 2°).

Article L. 332—24 à L. 332-26 du CGFP

Les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 du CGFP, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, peuvent recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Ce contrat est à durée déterminée d'un an mais peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération dans la limite d'une durée totale de six années. Il ne peut pas être renouvelé au-delà de six ans. Et n'ouvre pas droit à titularisation, ni à l'accès à un CDI.

Ce contrat est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques (A, B, C).

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Les modalités d'application de ce contrat, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont précisées par le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 entrée en vigueur le 29 février 2020.

Recrutement sur des emplois permanents

Article L. 332-13 du CGFP

Les collectivités peuvent recruter temporairement des agents contractuels afin d'assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ; D'un congé régulièrement accordé en application du code général de la fonction publique ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.

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

Depuis le 8 août 2019, les cas de recours à un agent contractuel de remplacement ont été étendus aux situations suivantes : détachement de courte durée (moins de six mois), disponibilité de courte durée (moins de six mois) prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, , d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois.

Article L. 332-14 du CGFP

Afin d'assurer la continuité du service, les collectivités peuvent recruter des agents contractuels pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire (*stagiaire ou titulaire*).

Ce recrutement vise à combler une vacance temporaire d'emploi dans l'attente que la procédure de recrutement statutaire normal ait abouti. Il n'est possible que si aucun fonctionnaire, notamment lauréat de concours inscrit sur liste d'aptitude, n'a pu être nommé sur l'emploi et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités de publicité prévues à l'article L. 313-4 du CGFP.

Les collectivités devront, le cas échéant, apporter la preuve qu'elles ont bien examiné toutes les candidatures de fonctionnaires à l'occasion de la conclusion du contrat initial et de son renouvellement éventuel.

Ce contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans si, au terme de la durée mentionnée au deuxième alinéa, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Article L. 332-8, 1° du CGFP

Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires.

Les collectivités peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents, lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions à remplir.

Attention : Aujourd'hui, il est bien difficile pour une collectivité d'argumenter sur ce motif de recrutement au vu de l'achèvement de la construction statutaire et du nombre de cadres d'emplois existants dans la fonction publique territoriale (*350 emplois possibles*).

Article L. 332-8, 2° du CGFP

Pour les besoins du service ou la nature des fonctions en l'absence de fonctionnaire (Catégorie A, B ou C). Désormais, les collectivités peuvent recruter des agents contractuels de toute catégorie lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, sous réserve toutefois qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions et selon la procédure définie par les dispositions du code général de la fonction publique et du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, entré en vigueur le 22 décembre 2019.

Article L. 332-8, 3° du CGFP

Les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants peuvent désormais recruter des contractuels sur tous les emplois, quelle que soit la catégorie d'emplois et la quotité, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Cette disposition est applicable depuis l'entrée en vigueur, le 22 décembre 2019, du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Article L. 332-8, 4° du CGFP

Les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants peuvent recruter des agents contractuels sur tous les emplois pendant une période de trois années suivant leur création prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création. Les agents sont recrutés sur tous les emplois pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Cette disposition est applicable depuis l'entrée en vigueur, le 22 décembre 2019, du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Article L. 332-8, 5° du CGFP

Toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, peuvent désormais recruter des agents contractuels sur des emplois à temps non complet dont la durée est inférieure à un mi-temps. Les agents sont recrutés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Ce motif de recrutement concerne essentiellement les communes de plus de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant plus de 15000 habitants puisque les collectivités dont la strate est inférieure à ce seuil doivent recourir à l'article L. 332-8,3.

Cette disposition est applicable depuis l'entrée en vigueur, le 22 décembre 2019, du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Article L. 332-8, 6° du CGFP

Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Exemple pour les postes d'ATSEM : en cas d'ouverture de classe, la création d'un poste d'ATSEM peut s'imposer sans que la décision d'ouverture ne soit du fait de la collectivité.

2. Les procédures prévues par le Code Général de la Fonction Publique visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels

La transformation d'un CDD en CDI

Article L. 332-9 du CGFP

Les agents recrutés sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de la durée maximale de six ans, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

La nomination statutaire

Article L. 327-5 du CGFP

Depuis le 8 août 2019, si un agent contractuel, recruté sur la base d'un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 ou L. 332-14 (vacance temporaire d'emploi) du CGFP, est inscrit sur une liste d'aptitude établie par concours d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à celles de l'emploi occupé, l'autorité territoriale a la possibilité, et non plus l'obligation, de le nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire au plus tard au terme de son contrat.

Le recrutement en CDI

Articles L. 332-10 et L. 332-11 du CGFP

Ces dispositions visent à faciliter l'accès au contrat à durée indéterminée des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent.

Ainsi, lorsque l'autorité territoriale envisage de conclure ou de renouveler un contrat en vue de pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8, elle est tenue de proposer à l'agent contractuel un contrat à durée indéterminée dès lors qu'il justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Cette durée de services publics de six ans est prise en compte dans les conditions suivantes :

- les services doivent avoir été accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application des articles L. 332-8 (emplois permanents), L. 332-13 (remplacement), L. 332-14 (vacance d'emploi) ou de l'article L. 332-23 (accroissement d'activité ou besoin saisonnier).

- peuvent également être pris en compte les services accomplis au titre de l'article L. 452-44 (agent de remplacement du CDG mis à disposition) s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat

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.

Les services accomplis, de manière discontinue, sont pris en compte sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois et que l'interruption ne soit pas due à la démission.

A noter que pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Les services doivent avoir été accomplis dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Si avant le terme du contrat en cours, l'agent remplit la condition d'ancienneté de 6 ans, l'autorité territoriale peut lui proposer la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Si l'agent refuse cette proposition, il est maintenu en fonction jusqu'au terme de son CDD (Article L. 332-11 CGFP)

Article L. 332-12 du CGFP

Recrutement d'un agent déjà en CDI

Lorsqu'une collectivité propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité, un autre établissement public ou une autre administration de l'une des trois fonctions publiques (Etat, Hospitalière ou Territoriale) pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

3. Les autres cas de recrutements prévus par le C.G.F.P.

Article L. 352-4 du CGFP

Emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail (*et également visées par l'article L. 131-8 du CGFP*) 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 (*renouvelable une fois pour la même durée*) prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Ces personnes doivent toutefois posséder le niveau de diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois en question.

Article L. 326-10 du CGFP

Les personnes âgées de 16 à 28 ans non diplômées ou sans qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification professionnelle est inférieur au baccalauréat, peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi.

La durée du contrat ne peut être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans.

Le contrat peut être renouvelé, dans la limite d'un an, lorsque, en raison d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de la défaillance de l'organisme de formation, son bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification, le titre ou le diplôme prévu au contrat (Article L. 326-14).

Au terme de ce contrat, l'agent contractuel est titularisé dans le corps ou le cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé :

1° Après obtention par celui-ci, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au corps ou au cadre d'emplois dont relève son emploi de recrutement ;

2° Sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet (Article L. 326-15).

Article L. 343-1 du CGFP

Emploi de direction.

Ces emplois peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct n'entraînant pas la titularisation des agents contractuels dans la fonction publique territoriale. Ces agents doivent remplir des conditions de diplômes ou de capacités.

C'est ainsi que les emplois pouvant être pourvus sont ceux de :

- Directeur Général des Services et, lorsque l'emploi est créé, Directeur Général Adjoint des Services des

départements et des régions ;

- Directeur Général des Services et Directeur Général des Services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur Général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (*la liste de ces établissements est fixée par le décret n° 88-545 du 6 mai 1988*).

Article L. 333-1 du CGFP

Emploi de collaborateur de cabinet.

L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre fin à leurs fonctions. La nomination de non-fonctionnaires à ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale.

Le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, détermine les modalités de rémunération des membres des cabinets, ainsi que leur effectif maximal, en fonction, pour les communes, départements et régions, de leur importance démographique et, pour leurs établissements publics administratifs du nombre de fonctionnaires employés.

Article L. 333-12 du CGFP

Emploi de collaborateurs de groupe d'élus.

Ces collaborateurs sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.

Si, à l'issue d'une période de six ans, ces contrats sont renouvelés, ils ne peuvent l'être que par décision expresse de l'autorité territoriale et pour une durée indéterminée.

La qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent et ne donne aucun droit à titularisation dans le grade de la fonction publique territoriale.

Article L. 333-14 du CGFP

Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par une collectivité sont des agents contractuels territoriaux soumis aux dispositions du chapitre II du titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles. Les assistants maternels peuvent suivre les actions de formation mentionnées à l'article L. 422-21 du CGFP et continuer à percevoir une rémunération.

4. Les cas de recrutements prévus par d'autres textes

Les autres cas de recrutements sont les suivants :

- Les agents recrutés dans le cadre d'un transfert d'activité sur le fondement des articles L. 445-1 du CGFP et L. 1224-3 du code du travail entrent dans le champ d'application du décret du 15 février 1988.

L'article L. 445-1 concerne les transferts de personnels dans le cadre d'une reprise en régie d'un service public administratif, tandis que l'article L. 1224-3 code du travail concerne le transfert d'une entreprise privée vers personne publique.



Document à télécharger sur www.cdg33.fr

Accueil > Documentation / Conseil > **agents contractuels**

- Modèles de contrats

5. Les agents exclus : les vacataires

La portée de la distinction entre agent contractuel et vacataire est importante puisque le vacataire ne bénéficie pas des droits attachés à la qualité d'agent contractuel.

Jusqu'à la parution du décret du 29 décembre 2015, le décret du 15 février 1988 précisait : « Les dispositions du décret ne sont pas applicables aux agents engagés pour un acte déterminé ».

Cette définition en creux et le principe de libre administration incitaient les collectivités à engager de faux vacataires ce qui conduisait à de nombreux contentieux.

C'est ainsi que la CAA de Nancy, 9 janvier 2014, n° 13NC00034 a précisé que «Commet une faute la commune qui emploie un agent en qualité de vacataire alors qu'il occupait un emploi permanent et qu'il aurait dû bénéficier des dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale ».

De manière générale, la requalification par le juge peut avoir des conséquences très importantes pour la collectivité et notamment sur les droits à congés, à formation, au versement d'allocations chômage en cas de licenciement. La requalification peut également entraîner une obligation de CDI-sation ou de titularisation dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 (*CAA Versailles, 13 mars 2014, n° 12VE02719*).

Le décret du 29 décembre 2015, sous l'influence du juge administratif, a donné dans son article 1^{er} une définition plus précise de la notion de vacataire: « *Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés* ».

Le tableau ci-dessous se propose de récapituler les différents cas de recrutement d'agents contractuels envisagés par la loi du 26 janvier 1984, les durées ainsi que les modalités à respecter.

CAS DE RECOURS	BASE LÉGALE (1)	CATÉGORIE D'EMPLOIS	DÉCLARATION DE VACANCE OU DE CRÉATION D'EMPLOI (2)	DÉLIBÉRATION	TYPE DE CONTRAT	DURÉE DE L'ENGAGEMENT
Accroissement temporaire d'activité	Art L. 332-23, 1°	A, B, C	Non	Oui	CDD	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois
Accroissement saisonnier d'activité	Art. L. 332-23, 2°	A, B, C	Non	Oui	CDD	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois
Réalisation d'un projet	Art. L.332-24	A, B, C	Oui	Oui	CDD	1 an renouvelable jusqu'à 6 années maximum
Remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels momentanément absents	Art. L.332-13	A, B, C	Non	Oui Délibération de principe	CDD	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (<i>si possible avec des échéances précises</i>)
Vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Art. L.332-14	A, B, C (<i>accessible par concours</i>)	Oui	Oui	CDD	1 an maximum renouvelable 1 seule fois si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'a pas abouti
Absence de cadre d'emplois (<i>obligation de motivation du recours à cet alinéa compte tenu de l'achèvement de la construction statutaire</i>)	Art L.332- 8,-1°	A, B, C	Oui	Oui	CDD puis CDI au terme d'un délai de 6 ans	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le renouvellement ne peut avoir lieu qu'en CDI
Nature des fonctions ou besoins du service (Le recrutement de l'agent contractuel n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi permanent)	Art L 332-8, 2°	A, B, C (*)	Oui	Oui	CDD puis CDI au terme d'un délai de 6 ans	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le renouvellement ne peut avoir lieu qu'en CDI

CAS DE RECOURS	BASE LÉGALE (1)	CATÉGORIE D'EMPLOIS	DÉCLARATION DE VACANCE OU DE CRÉATION D'EMPLOI (2)	DÉLIBÉRATION	TYPE DE CONTRAT	DURÉE DE L'ENGAGEMENT
Tous les emplois dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Art. L. 332-8,3°	A, B, C	Oui	Oui	CDD puis CDI au terme d'un délai de 6 ans	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le renouvellement ne peut avoir lieu qu'en CDI
Tous les emplois dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal	Art. L. 332-8,4°	A, B, C	Oui	Oui	CDD puis CDI au terme d'un délai de 6 ans	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le renouvellement ne peut avoir lieu qu'en CDI
Tout emploi permanent à temps non complet (<i>inférieur à 50% d'un temps complet</i>)	Art. L. 332-8,5°	A, B, C	Oui	Oui	CDD puis CDI au terme d'un délai de 6 ans	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le renouvellement ne peut avoir lieu qu'en CDI
« Création forcée de service public » dans les communes de moins de 2 000 habitants et les établissements publics de moins de 10 000 habitants	Art. L. 332-8,6°	A, B, C	Oui	Oui	CDD puis CDI au terme d'un délai de 6 ans	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le renouvellement ne peut avoir lieu qu'en CDI

(1) Code Général de la Fonction Publique

(2) Toute création ou vacance d'emploi permanent doit faire l'objet, préalablement à la nomination de l'agent, d'une déclaration sur le site « emploi territorial ».

CAS DE RECOURS	BASE LÉGALE (1)	CATÉGORIE D'EMPLOIS	DÉCLARATION DE VACANCE OU DE CRÉATION D'EMPLOI (2)	DÉLIBÉRATION	TYPE DE CONTRAT	DURÉE DE L'ENGAGEMENT
Conclusion ou renouvellement de contrat pour pourvoir un emploi permanent (<i>art. 3-3</i>) avec un agent qui justifie d'au moins 6 ans de services au sein de la même collectivité sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique	Art. L. 332-10	A, B, C	Oui	Oui	CDI	Obligation de recrutement sous forme de contrat à durée indéterminée. Cumul des contrats conclus au titre des articles L. 332-8, L.332-13, L.332-14 et L. 332-23 du CGFP.
Recrutement sur un emploi permanent (<i>art. 3-3</i>) d'un agent contractuel en CDI relevant d'une autre collectivité ou établissement public pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique	Art. L. 332-12	A, B, C	Oui	Oui	CDI	L'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de son CDI
Travailleurs handicapés (<i>art. L. 5212-3 du code du travail</i>)	Art. L. 352-4	A, B, C	Oui	Oui	CDD	1 an renouvelable une seule fois (<i>vocation à la titularisation au terme du CDD</i>)
PACTE (<i>jeunes de 16 à 28 ans non diplômés ou sans qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification professionnelle est inférieur au baccalauréat</i>)	Art. L. 326-10	C	Non	Oui	CDD	Entre 12 et 24 mois, renouvelable lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat (<i>vocation à la titularisation au terme du CDD</i>)
Emploi de direction (<i>réserve aux collectivités les plus importantes dont la liste est fixée par l'article 47</i>)	Art. L. 343-1	A	Oui	Oui	Contrat ou arrêté	Durée déterminée non précisée par la loi
Collaborateur de cabinet	Art. L. 333-1	A	Non	Oui	Contrat ou arrêté	Durée du mandat de l'autorité territoriale renouvelable par reconduction expresse
Collaborateur de groupe d'élus	Art. L. 333-12	A	Non	Oui	CDD puis CDI au-delà d'un délai de 6 ans	3 ans maximum, renouvelable dans la limite du terme du mandat électoral. Au-delà d'une période de 6 ans, le renouvellement ne peut avoir lieu qu'en CDI

(1) Code Général de la Fonction Publique

(2) Toute création ou vacance d'emploi permanent doit faire l'objet, préalablement à la nomination de l'agent, d'une déclaration sur le site « emploi territorial ».

