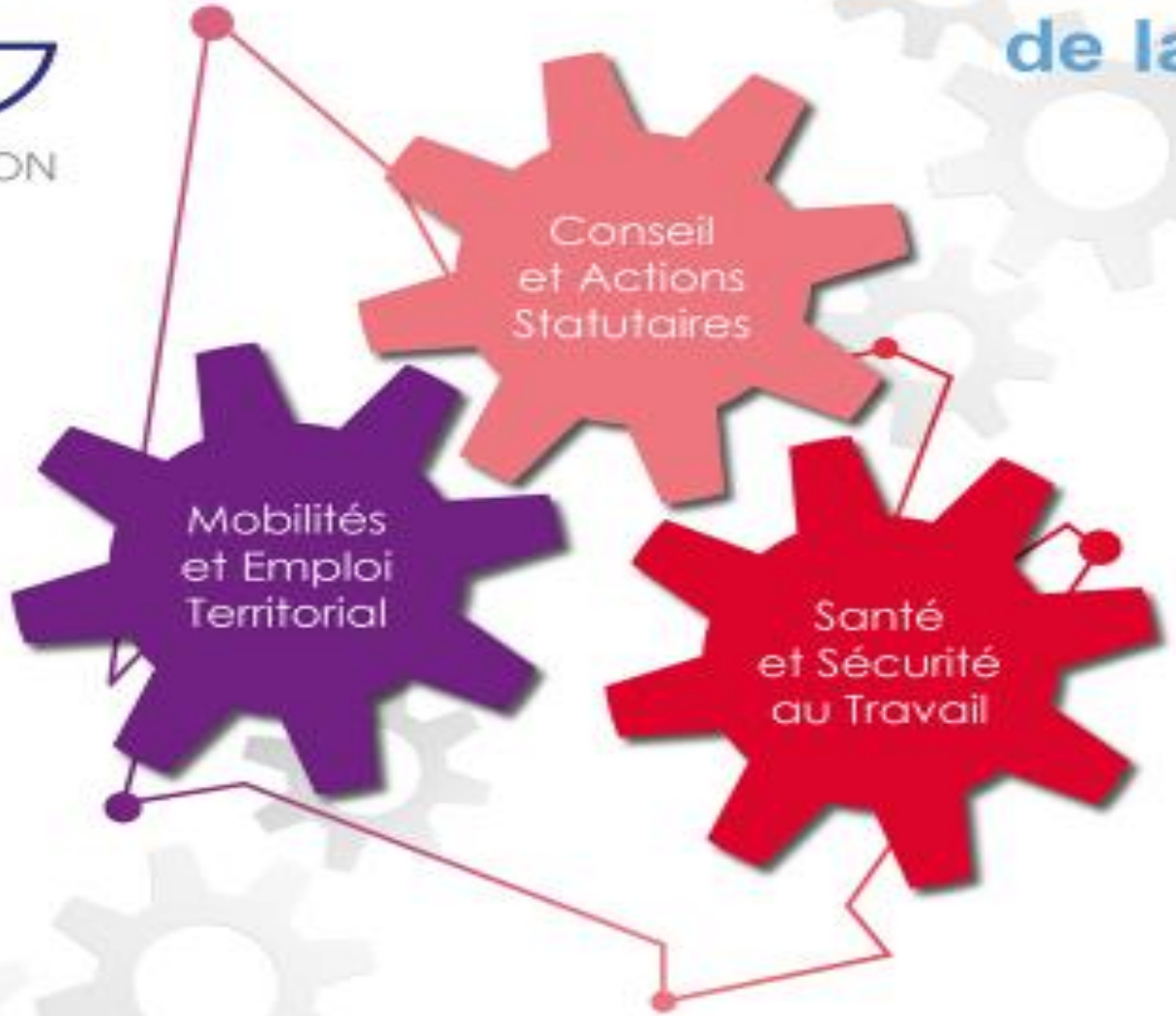
33 CDG
CENTRE DE GESTION

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Gironde



www.cdg33.fr

Le recrutement des agents contractuels

Le contractuel :
un agent public particulier

Une exception

%

Absence de carrière

Une rémunération « négociée »

Pas un droit au renouvellement du contrat

Les textes

- Code général de la fonction publique

- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019

Dans quels cas puis-je avoir recours à un agent contractuel ?

Quelle procédure dois-je respecter ?

Que dois-je faire une fois l’agent sélectionné ?

Dans quels cas puis-je avoir recours à un agent contractuel ?

La définition du besoin

Besoin non permanent	○ Accroissement temporaire d'activité ○ Accroissement saisonnier d'activité ○ Contrat de projet
Besoin temporaire sur emploi permanent	○ Vacance temporaire d'emploi ○ Contrat de remplacement
Besoin permanent	○ Les 6 cas de recrutement de l'article L. 332-8 du CGFP

Besoin non permanent

Pour faire **face à un accroissement temporaire d'activité**

Article L. 332-23 1° du CGFP

Objet	Durée	Emplois
• Besoin ponctuel et exceptionnel • Surcharge de travail isolée et exceptionnelle	• 1 an max • Sur une période de 18 mois	• Non permanent • Cat A, B, C

Pour faire face à un **accroissement saisonnier d'activité**

Article L. 332-23 2° du CGFP

Objet	Durée	Emplois
• Besoin prévisible et régulier - Emplois estivaux - Emplois qui répondent aux programmations culturelles ou sportives	• 6 mois max • Sur une période de 1 an	• Non permanent • Cat A, B, C

Le contrat de projet

Article L. 332-24 du CGFP

Objet	Durée	emplois
Mener à bien : • un projet • Une opération	• Mini : 1 an • Maxi : durée prévue ou prévisible du projet dans la limite de 6 ans • Renouvellement possible limite 6 ans • CDD uniquement • Pas de CDI • Pas de titularisation	• Non permanent • Cat A, B, C

Le contrat de projet

<u>Exemple</u> : Projet d'équipement, de développement ou d'urbanisme à caractère exceptionnel :

- refonte du système informatique
- réorganisation des outils en matière de RH
- maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe…

Besoin temporaire sur un emploi permanent

Le contrat de remplacement

Art. L.332-13 du CGFP

Remplacer qui ?

- Fonctionnaires
- Agents contractuels de droit public

Quelles absences

- Temps partiel
- Détachement de courte durée (6 mois)
- Disponibilité de courte durée (6 mois)
- 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 un concours
- Tous les types de congés susceptibles d'être octroyés aux agents territoriaux : congés annuels, congés maladie, CITIS, congé de formation, congé de présence parentale, etc.

Durée du contrat

- Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer

La vacance temporaire d'emploi

Art. L.332-14 du CGFP

Objet

- Faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire
- Assurer la continuité du service

Durée

- Durée : 1 an max renouvelable 1 an

2 ans maxi

Emplois

- Grades accessibles par concours
- Cat A, B, C

Besoins permanents

Le recrutement sur un emploi permanent pour **faire face à un besoin permanent**

Articles L. 332-8 du CGFP

L. 332-8, 1°	• Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes • Cat A, B et C *Nb : peu utilisé aujourd'hui*
L. 332-8, 2°	• Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient • Cat A, B et C (sauf échelle C1) • Si recherche d'un fonctionnaire infructueuse
L. 332-8, 3°	• Les emplois des communes de < de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant < de 15 000 habitants • Cat A, B et C

Le recrutement sur un emploi permanent pour **faire face à un besoin permanent**

Articles L. 332-8 du CGFP

L. 332-8, 4°	• Les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de < de 1 000 h • Cat A, B et C
L. 332-8, 5°	• Toutes les collectivités territoriales ou établissements pour tous les emplois à temps non complet ≤ 50 % • Cat A, B et C
L. 332-8, 6°	• Les emplois des communes < 2 000 h et des groupements de communes < 10 000 h 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 • Cat A, B et C

Le recrutement sur un emploi permanent pour **faire face à un besoin permanent**

Articles L. 332-8 du CGFP

<u>Pour tous les recrutements sur un emploi permanent, 3 règles communes :</u>

→ Durée : 3 ans max renouvelable dans la limite de 6 ans, au-delà CDI

→ Concerne toutes les catégories (A,B,C) *

→ Respect d'une procédure de recrutement spécifique

** Impossibilité toutefois de recruter sur le foncement de l'article 332-8, 2° en échelle C1*

Cas de recrutements particuliers

Cas de recrutements particuliers

- Travailleur Handicapés (art. L. 352-4 CGFP)
- Collaborateur de cabinet (art. L. 333-1 CGFP)
- Collaborateur de groupe politique (art. L. 333-12 CGFP)
- Emploi fonctionnel (emploi de direction) (art. L. 343-1 CGFP)
- Contrat PACTE (art. L. 326-10 CGFP)
- Le PrAB : le contrat de préparation aux concours de catégorie A et B
- Les assistants maternels et familiaux employées par collectivité (L. 333-14 CGFP)

Le recrutement en CDI

Le recrutement en CDI

Pas possible de recruter une personne en contrat à durée indéterminée (en dehors de la CDIsation au terme de 6 ans)

<u>Sauf</u> le cas du maintien d'un CDI (*dans la FPT, FPH et FPE*)

Article L. 332-12 du CGFP

- Si recrutement sur article L. 332-8 d'un agent déjà en CDI dans une autre collectivité
- Pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique

Synthèse

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 (si possible avec des échéances précises)**
Vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Art. L.332-14	A, B, C (acc. par concours)	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 (obligation de motivation du recours à cet alinéa compte tenu de l'achèvement de la construction statutaire)	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 < de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant < 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 < de 1 000 habitants, pendant une période de 3 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 (< à 50% d'un temps complet)	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 < 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

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 (art. 3-3) 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 (art. 3-3) 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 (art. L. 5212-3 du code du travail)	Art. L. 354-4	A, B, C	Oui	Oui	CDD	1 an renouvelable une seule fois (vocation à la titularisation au terme du CDD)
PACTE (jeunes de 16 à 28 ans non diplômés ou sans qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification professionnelle est < au baccalauréat)	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 (vocation à la titularisation au terme du CDD)
Emploi de direction (réservé aux collectivités les plus importantes dont la liste est fixée par l'article 47)	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

Quelle procédure dois-je respecter ?

Les formalités préalables au recrutement

Inscription budgétaire

Création de l'emploi (délibération)

Les formalités préalables au recrutement

L'inscription budgétaire des crédits nécessaires au paiement de la rémunération

- Première mesure à prendre
- Aucun recrutement ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles au chapitre budgétaire

Les formalités préalables au recrutement

La création de l'emploi

- C'est l'organe délibérant qui crée librement les emplois de la collectivité ou de l'établissement
- Au nom du principe de libre administration des collectivités territoriales *(art. 72 de la constitution du 4 octobre 1958*)
- Dans le respect des prescriptions légales et règlementaires

Les formalités préalables au recrutement

- La création d'un emploi doit toujours répondre à un <u>besoin d'intérêt public</u> (pour assurer la continuité du service public)

- Toute nomination sur un emploi non créé par l'organe délibérant est entachée de <u>nullité</u> et peut être annulée par le juge administratif (*CE 11 juin 1982 n°11887*)

Les formalités préalables au recrutement

- Tous les emplois (permanents et non permanents) doivent être crées par délibération

- Sous peine de nullité, la délibération ne doit pas comporter :

  - d'éléments nominatifs
  - d'effet rétroactif

Les formalités préalables au recrutement

<u>La délibération doit comporter les éléments suivants :</u>

- Le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé

- Pour le recrutement d'un contractuel sur un emploi permanent, à l'un des cas mentionnés à l'article L. 332-8, la délibération doit comporter en plus :
  - le motif invoqué
  - la nature des fonctions
  - le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé

Les formalités préalables au recrutement

→ La quotité hebdomadaire

<u>Attention</u>

- *La délibération qui crée l'emploi doit indiquer que cet emploi pourra être pourvu par un agent contractuel*
- *Il n'est pas permis de créer un emploi permanent exclusivement réservés aux agents contractuels - CE 12 juin 1996 n° 167514*
- *Aucune carrière ne peut être organisée au bénéfice des agents contractuels, y compris sous CDI, et, à ce titre, il est interdit de prévoir dans la délibération une évolution d'échelon par exemple*

La publicité de l’emploi

Cette formalité <u>concerne</u> :

- Les recrutements sur des emplois permanents
- Les recrutements sur des contrats de projet

Cette formalité <u>ne concerne pas</u> :

- Les recrutements sur des emplois non permanents

La Procédure de recrutement

Procédure simplifiée (Emploi non permanent)	Procédure complexe (Emploi permanant)	Procédure particulière
• Accroissement temporaire d'activité • Accroissement saisonnier d'activité	• Contrat de remplacement • Contrat vacance temporaire d'emploi • Contrat pour un besoin permanent (art. L332-8)	• Contrat de projet

Procédure simplifiée

La procédure de recrutement simplifiée

Cette procédure concerne :

- Le contrat d'accroissement temporaire d'activité
- Le contrat d'accroissement saisonnier d'activité

- Pas d'obligation de publicité de l'offre
- Pas d'obligation de mise en concurrence des candidats

Procédure de recrutement sur un emploi permanent

La procédure de recrutement sur emploi permanent

Cette procédure concerne :

- Les contrats conclus en application des articles L. 332-8, L. 332-13 et L. 332-14 du CGFP

- Procédure prévue par les dispositions du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 et le décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les principes appliqués sur tout recrutement sur un emploi permanent

<u>L'article L 332-21 du CGFP et le décret n°2019-1414 imposent de garantir</u> :

- L'égal accès aux emplois publics
- La non discrimination

<u>L'autorité territoriale :</u>

- Peut prévoir des modalités complémentaires
- Mettre en œuvre la procédure dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi

Phase 1	• Publicité
Phase 2	• Réception et recevabilité des candidatures
Phase 3	• Etablissement de la liste des candidats convoqués
Phase 4	• Organisation des entretiens
Phase 5	• Choix du candidat

Phase 1 : la publicité

L'autorité territoriale assure la publication :

➡ Sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques (place de l'emploi public)

➡ Sur le site internet de la collectivité qui recrute ou à défaut par tout moyen assurant une publicité suffisante pour les contrats d'une durée < 1 an

- Une fiche de poste accompagne la publicité
- Respect d'un délai minimum d'1 mois, sauf urgence (impérieuse nécessité)

Phase 2 : réception et recevabilité des candidatures

Examen des candidatures pour les contrats articles L. 332-13 – L. 332-14 - L. 332-8, 1°- L. 332-8, 3°- L. 332-8, 4° - L. 332-8, 5 – L, 332-8,6°

Candidatures adressées à l'autorité territoriale

- Par les fonctionnaires et les non fonctionnaires
- Dans la limite d'un délai minimum d'1 mois (sauf urgence) à compter de la publication de l'offre d'emploi

Phase 2 : réception et recevabilité des candidatures

Examen des candidatures pour les contrats article L. 332-8, 2 (nature des fonctions/besoin du service et si aucun fonctionnaire ne peut être recruté)

- Dépôt des candidatures par les fonctionnaires et les non fonctionnaires adressées à l'autorité territoriale
- Etude des candidatures des fonctionnaires, si recherche infructueuse
- Examen des candidatures des non fonctionnaires

Phase 2 : réception et recevabilité des candidatures

Dans tous les cas de recrutement, l'autorité territoriale :

- Accuse réception de la candidature (par tout moyen)
- Vérifie la recevabilité
- Peut écarter une candidature qui de manière manifeste ne correspond pas au profil au regard des formations suivies et de l'expérience professionnelle acquise

Phase 3 : établissement de la liste des candidatures retenues

- Une information relative aux obligations déontologiques et à l'infraction de prise illégale d'intérêt est donnée aux candidats présélectionnés qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire

Phase 4 : organisation des entretiens

- Convocation des candidats présélectionnés à 1 ou plusieurs entretiens menés par 1 ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale

- Cas particuliers

  - Contrats de remplacement : entretien facultatif si la durée ≤ à 6 mois
  - Cas des collectivités de plus de 40000 habitants (entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale)

Phase 4 : organisation des entretiens

- Un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi

Remarque : le texte n’impose pas de formalisation stricte du document laissant une certaine liberté à l’employeur qui devra simplement reprendre, le cas échéant sous forme de tableau, les appréciations portées sur chaque candidat au regard des différents critères.

Phase 5 : phase de choix du candidat

- Les appréciations portées sur chaque candidat sont transmises à l'autorité territoriale qui décide de la suite donnée à la procédure de recrutement
- Le choix du candidat incombe à La seule autorité territoriale (et non à une commission de recrutement)
- L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature

CENTRE DE GESTION 33

Phase de publicité

Déclaration de la vacance ou de la création de l'emploi avec offre sur « place de l'emploi public » accompagnée de la fiche de poste répondant aux critères réglementaires

Pour les emplois non soumis à l'obligation de publication sur « place de l'emploi public », l'avis de vacance ou de création est publié sur le site Internet de la collectivité qui recrute

Durée minimale de la publicité = 1 mois
Sauf urgence

Phases de réception et de recevabilité des candidatures

L'autorité territoriale ou son représentant
- accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité
- peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspo pas au profil recherché

⚠ Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'art L. 332-8, 2° du CGFP, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi (idem pour le renouvellement du contrat)

Phase d'établissement de la liste des candidats convoqués

Fournir une information relative aux obligations en matière de déontologie aux candidats (non fonctionnaires) présélectionnés

Phase d'organisation des entretiens de recrutement

Le ou les entretiens sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.

Dans les collectivités de + 40 000 habitants, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, l'entretien est conduit par au moins deux personnes représentant

Entretien facultatif
Pour les contrats de remplacement
Art. L.332-13 du CGFP
Si la durée ≤ 6 mois

Phase de choix du candidat

Etablir la synthèse de chaque entretien et fournir le document à l'autorité territoriale
Informer le candidat retenu et vérifier qu'il remplit les conditions règlementaires de nomination
Informer les candidats non retenus

Procédure particulière

Le contrat de projet

La procédure de recrutement spécifique au **contrat de projet**

- Nécessite de respecter une partie de la procédure de recrutement des emplois permanents, définie par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 (chapitre 1)
- Transparence de la procédure et égalité de traitement des candidats
- Principe de non discrimination
- Publicité sur le site « place de l'emploi public » accompagnée de la fiche de poste
- Accusé réception des candidatures

Que dois-je faire une fois l’agent sélectionné ?

L’autorité territoriale doit :

- Vérifier que l’agent remplit certaines conditions
- Conclure un contrat comportant certaines mentions obligatoires
- Faire la déclaration préalable à l’embauche
- Transmettre les contrats au contrôle de légalité

La vérification des conditions de recrutement

Conditions de Recrutement

Les conditions suivantes doivent être remplies

- La nationalité
- Les droits civiques
- Le service national
- les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions
- Le certificat de travail
- Exercice de certaines attributions
- La condition d'âge
- La détention d'un diplôme

CENTRE DE GESTION

Nationalité

Française

Pays membre de l' Union Europ.

Pays hors Union Europ.

Age

Minimum : 16 ans

Limite : 67 ans

Droits civiques

Jouissance des droits civiques

Mentions bul n° 2 compatibles avec l'exercice des fonctions

FIJAIS (tout recrutement en lien avec les mineurs)

Aptitude physique

- Plus de vérification générale de l'aptitude physique au moment du recrutement par un médecin agrée

-Vérification que l'agent « remplit les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions »

Certificat de travail

- Attestation d'ancienneté
- Obligatoire pour l'agent de le fournir
- Obligatoire pour l'employeur de le délivrer

Détention d'un diplôme

Pas de diplômes sauf pour :

- Les agents exerçant des professions légalement réglementées (médecin, sage-femme…)
- Les emplois de direction

L’acte d’engagement

Un contrat écrit

Mentions devant figurer au contrat

- La date d'effet
- La durée
- La période d'essai, le cas échéant
- Le poste occupé
- La catégorie hiérarchique
- La définition du poste occupé
- Les conditions d'emploi
- Les conditions de rémunération
- Les droits et obligations
- La définition précise du motif de recrutement pour les contrats de remplacement, vacance, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

Pour le contrat de projet :

Autres mentions, notamment :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans certains cas
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée

Documents devant être annexés au contrat

- Un règlement intérieur si la collectivité en a adopté un
- Un descriptif précis du poste vacant à pourvoir pour les contrats conclus pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article L. 332-14
- Un certificat de travail

La période d’ essai

Définition : « Permet à la collectivité d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent »

- Toujours facultative
- Période d’essai et possibilité de la renouveler doivent figurer expressément dans le contrat

La période d’ essai

Durée : 1 jour ouvré par semaine de contrat dans la limite de :

- 3 semaines si la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois
- 1 mois si la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an
- 2 mois si la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans
- 3 mois si la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois si le contrat est conclu à durée indéterminée

La période d’ essai

Renouvellement possible

- 1 seule fois
- durée maximale égale à la durée initiale

Renouvellement impossible dans nouveau contrat

- si l’agent exerce les mêmes fonctions

ou

- s’il occupe le même emploi

La rémunération

Pas de NBI

Traitement indiciaire

SFT

GIPA

Indemnité de résidence

+

Les primes et indemnités

=

Rémunération

La rémunération

Rémunération fixée au cas par cas par l'autorité territoriale

Mais des critères prévus par le texte :

- Les fonctions occupées
- La qualification requise
- La qualification détenue par l'agent et son expérience

Le montant est donc fixé en fonction du poste à pourvoir et du parcours de l'agent

La rémunération

Le juge administratif, s'il est saisi, vérifie <u>l'absence d'erreur manifeste d'appréciation</u> (CE 30 déc. 2013 n°348057)

- Vérifier les fonctions occupées par l'agent, la qualification requise pour les exercer , la qualification et l'expérience de l'agent
- Vérifier que la rémunération du contractuel n'est pas disproportionnée par rapport à celle que percevrait un fonctionnaire (même grade)
- Vérifier que le principe de « parité » est respecté

<u>La rémunération ne devant pas être disproportionnée au vu de ces éléments</u>

La déclaration préalable à l’embauche
Le contrôle de légalité

DPE et contrôle de légalité

La DPE

Faire la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPE) auprès de l'URSSAF

Le contrôle de légalité

Transmission des contrats et délibérations au contrôle de légalité avant la date d'entrée en vigueur des contrats pour :

- Le recrutement sur un emploi permanent
- Le contrat de projet

A consulter / A télécharger :

Retrouvez toutes les informations du service sur le site du CDG33 :

Les supports d'information de la journée seront disponibles sur notre site internet www.cdg33.fr

Suivez-nous sur : LinkedIn