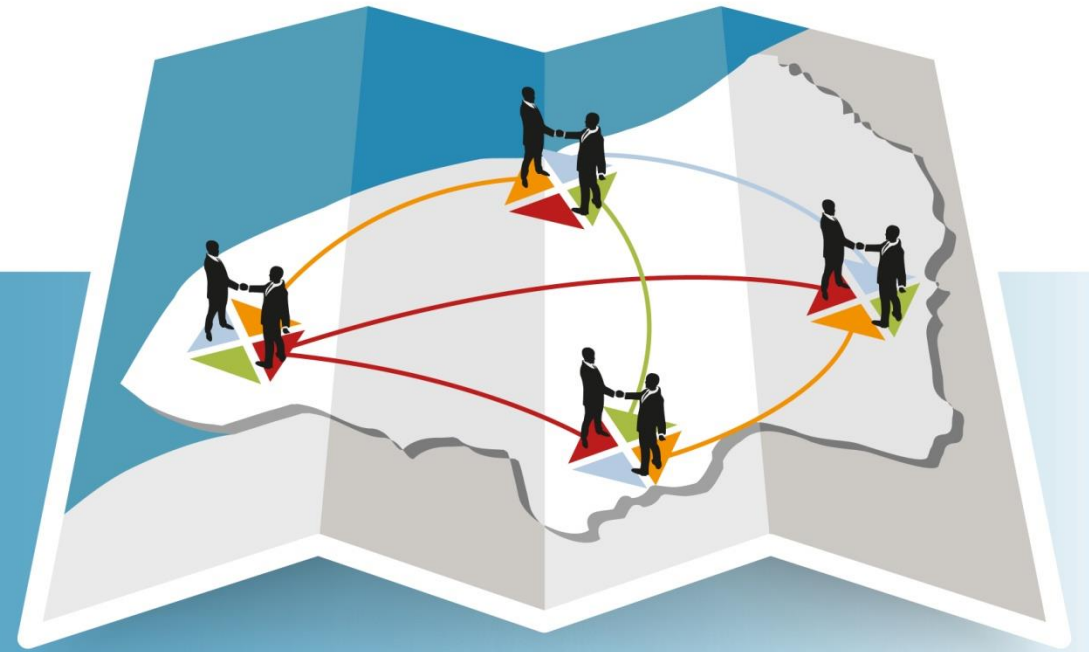


DÉCEMBRE 2018

Rencontres Territoriales

AGENTS CONTRACTUELS

Comprendre les règles
de recrutement et de gestion



QUIZZ



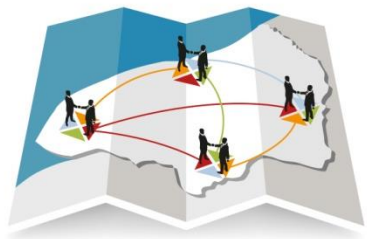
■ Les recrutements d'agents contractuels sont :

A- Moins nombreux que les recrutements de fonctionnaires

B- Plus nombreux que les recrutements de fonctionnaires

C- Equivalents à ceux des fonctionnaires

Réponse B



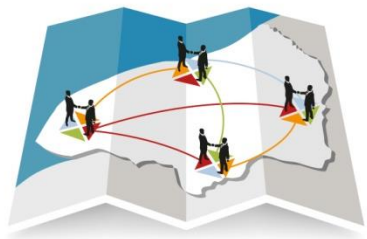
■ La rémunération des agents contractuels est :

A- Moins élevée que la rémunération des fonctionnaires

B- Plus élevée que la rémunération des fonctionnaires

C- Equivalente

Réponse A

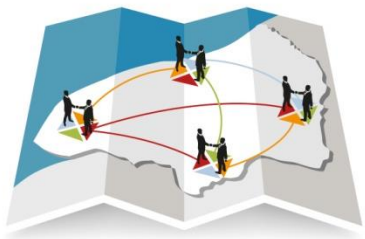


- **Un vacataire doit être rémunéré sur une rémunération équivalente au SMIC :**

A- Vrai

B- Faux

Réponse B

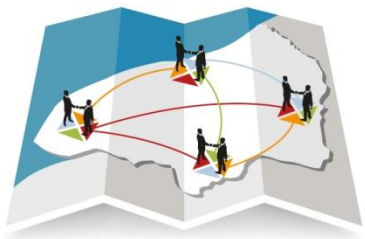


- **Il est possible de créer des emplois permanents de contractuels :**

A- Vrai

B- Faux

Réponse B

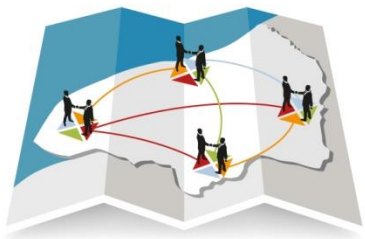


- **Le CDI permet d'acquérir le statut "assimilé fonctionnaire":**

A- Vrai

B- Faux

Réponse B



■ L'évolution de rémunération des CDI est :

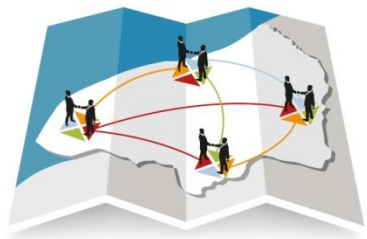
A- Automatique

B- Facultative

C- Sur la base de l'entretien professionnel

D- Sur la base d'une réévaluation notamment au vu des résultats des entretiens professionnels

Réponse D



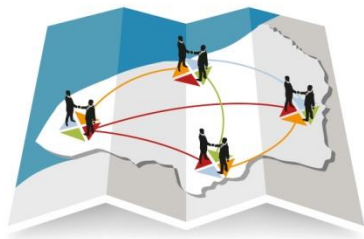
■ La visite médicale d'aptitude a lieu :

A- Avant le premier recrutement

B- A l'occasion de chaque recrutement

C- A l'occasion de chaque recrutement et de chaque renouvellement du contrat

Réponse C



■ **Avant 4 mois de service, le contractuel en maladie ordinaire bénéficie :**

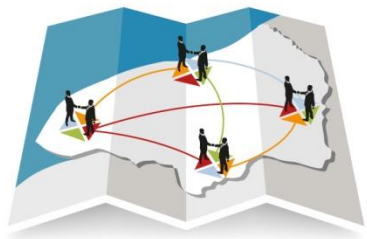
A- 1 mois à PT et 1 mois à DT

B- 2 mois à PT et 2 mois à DT

C- 3 mois à PT et 3 mois à DT

D- Aucune rémunération

Réponse D

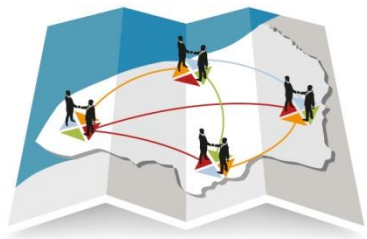


- **La modification d'un contrat a toujours lieu par avenant :**

A- Vrai

B- Faux

Réponse B

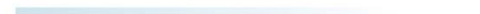
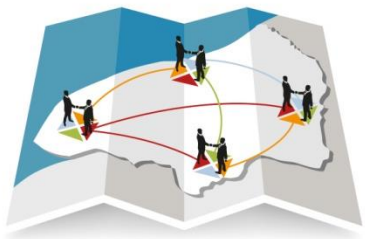


- **Tous les contractuels bénéficient d'un droit au reclassement en cas d'inaptitude physique :**

A- Vrai

B- Faux

Réponse B

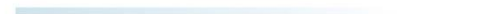
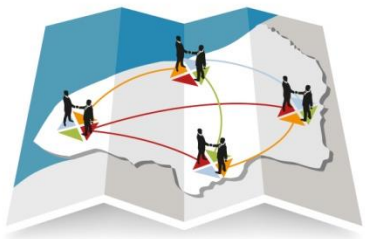


- **Comme les fonctionnaires, les contractuels peuvent être licenciés sans entretien préalable :**

A- Vrai

B- Faux

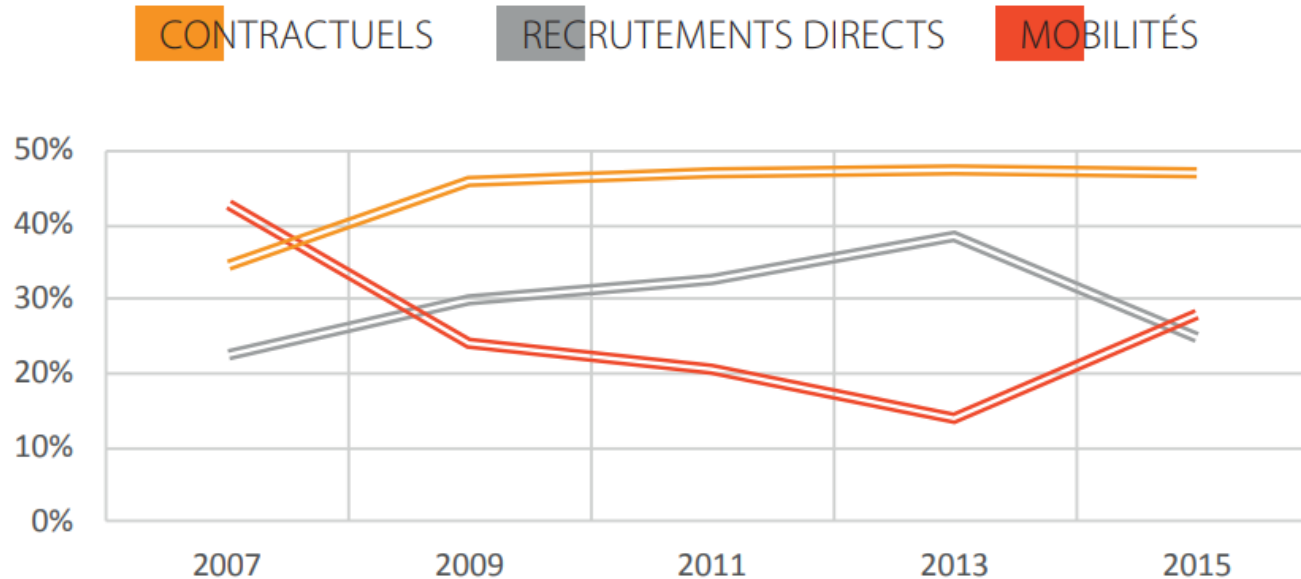
Réponse B



Quelques statistiques

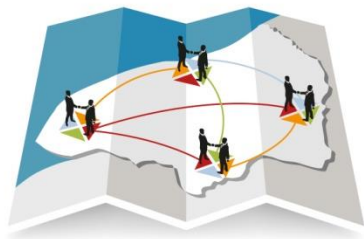


Le contrat : premier mode de recrutement dans la FPT



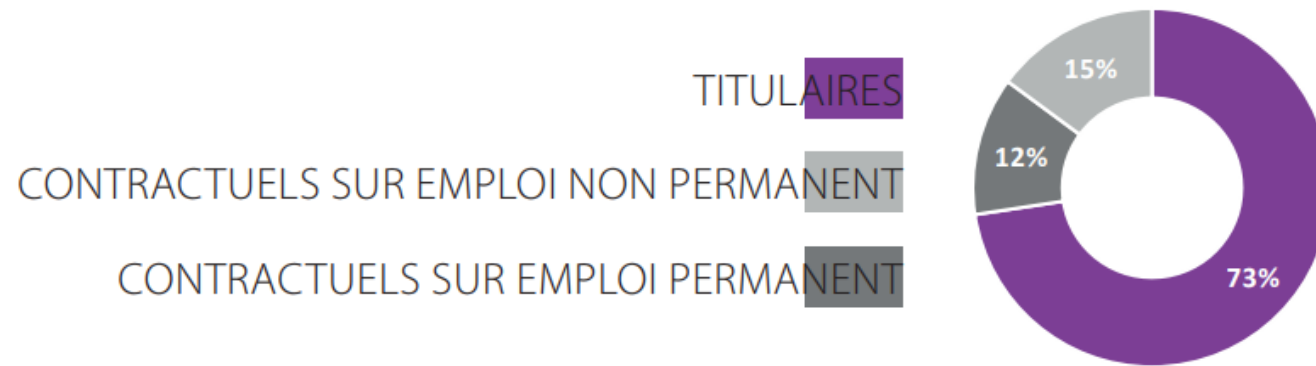
Depuis 2008, les recrutements par contrat sont devenus majoritaires

Les mobilités comprennent les promotions internes, mutations, détachements, réintégrations, transferts de compétences, autres cas.



Quelques statistiques

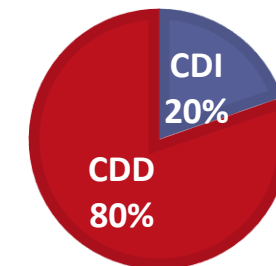
La répartition des effectifs par statut



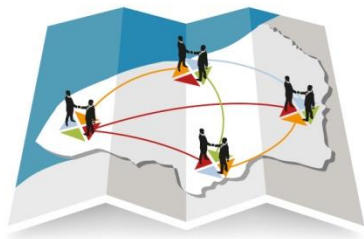
Les contractuels sur emploi permanent et non permanent représentent aujourd'hui un peu moins du tiers des effectifs de la FPT

Les CDI sont peu nombreux et représentent 960 agents concernés, soit moins de 3% des effectifs de la FPT

Répartition des contractuels sur emploi permanent selon la nature de leur contrat en 2015

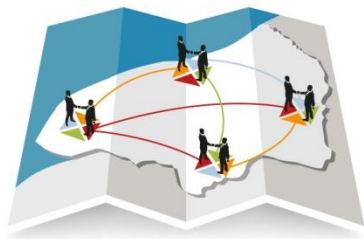
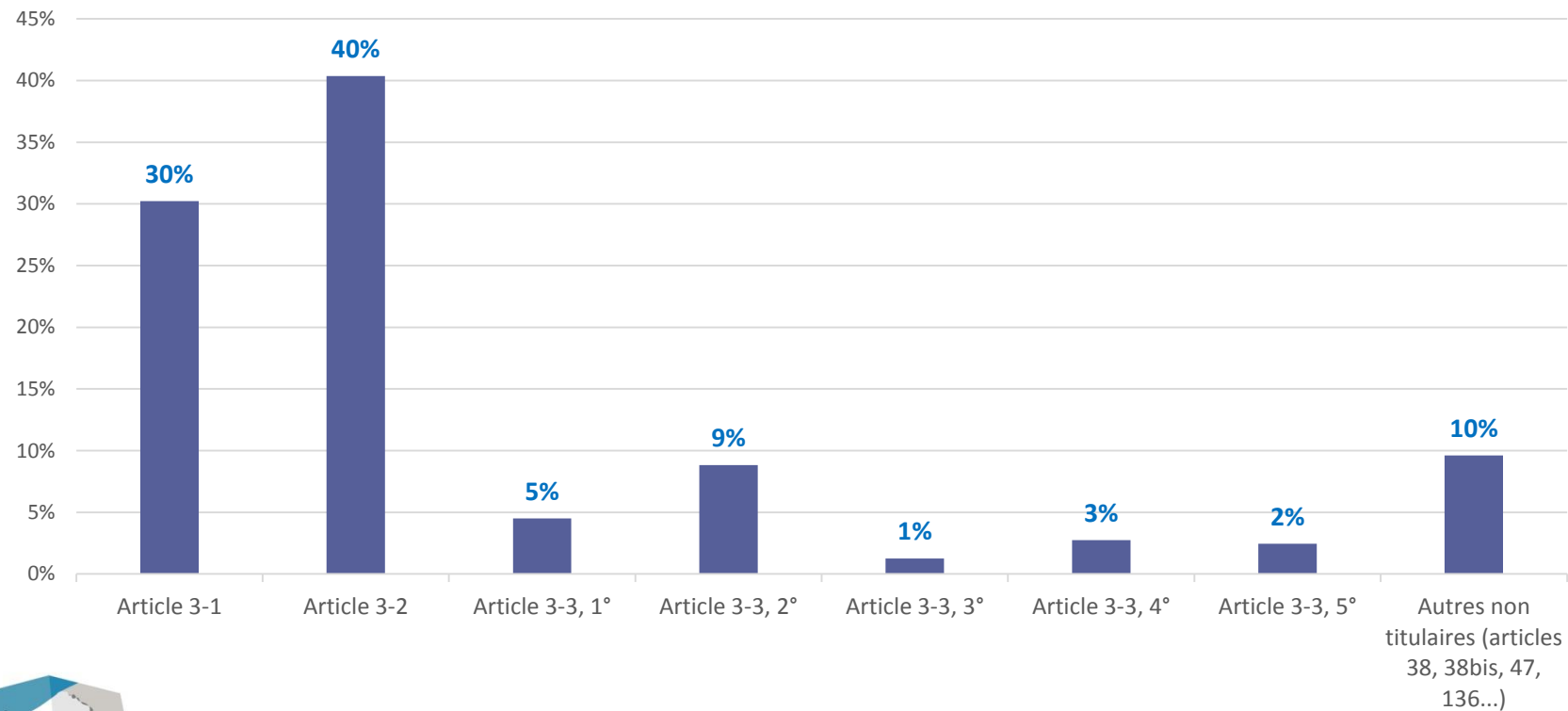


Quelques statistiques



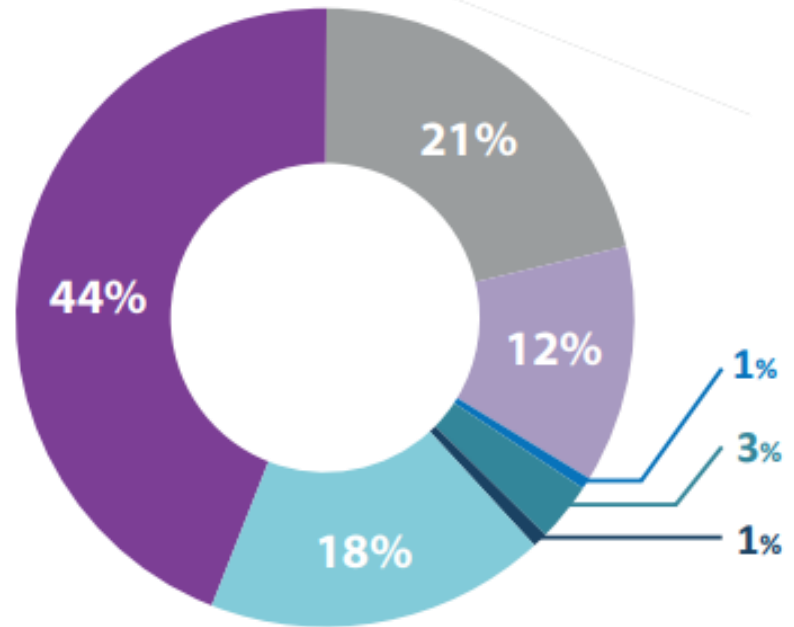
La répartition des agents sur emploi permanent

Répartition des contractuels sur emploi permanent
selon leur article de recrutement en 2015

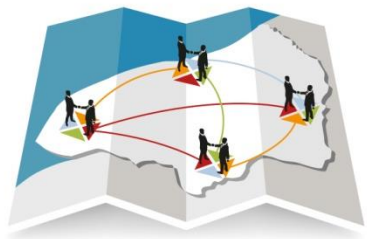


Quelques statistiques

La répartition des agents sur emploi non permanent



- EMPLOI SAISONNIERS OU OCCASIONNELS
- CONTRATS AIDÉS (CAE, CUI, EMPLOI D'AVENIR...)
- RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES ET AUTRES CAS
- ASSISTANTS MATERNELS, ASSISTANT ET ACCUEILLANT FAMILIAUX
- APPRENTIS
- COLLABORATEURS DE CABINET
- PERSONNELS CDG MIS À DISPOSITION



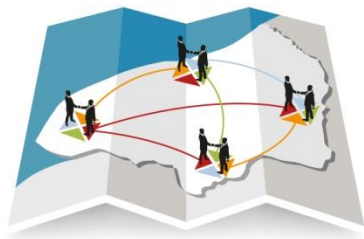
Quelques statistiques

Les vacataires



Ne pas confondre vacataire et agent contractuel

Vacataire	Agent contractuel
Engagé sans aucun contrat de travail	Recruté avec un contrat de travail
Rémunéré à l'acte	Rémunéré sur un indice et une durée hebdomadaire
Réalise une tâche précise et ponctuelle	Réalise un ensemble de mission défini par le contrat de travail pendant toute la durée de l'engagement
Absence d'emploi	Recruté sur un emploi permanent ou non permanent
Aucun droits ni obligations	Relève des droits et obligations de la FP



Les vacataires

Le recrutement et le contrat



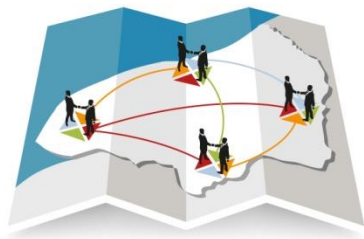
Le recrutement sur un emploi non permanent

- Pour un **accroissement temporaire d'activité** pour une durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois, renouvellement compris

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3

- Pour un **accroissement saisonnier d'activité** sur un emploi non permanent, pour une durée maximale de 6 mois pendant une période de 12 mois, renouvellement compris

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3

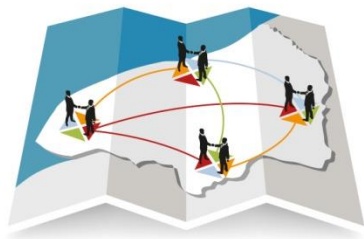


Les cas de recours aux agents contractuels

Le recrutement sur un emploi permanent

- L'emploi permanent s'apprécie au regard de la nature du besoin de la collectivité.

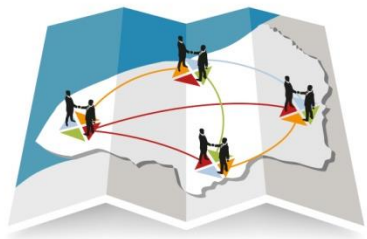
Plusieurs cas de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents énumérés aux articles 3-1 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour :



Les cas de recours aux agents contractuels

- **assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1) :**

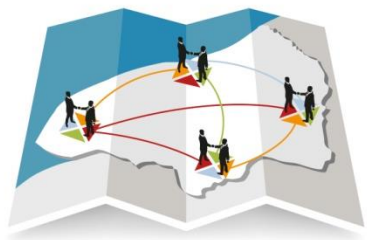
- à temps partiel,
- en congé annuel,
- en congé pour invalidité imputable au service (CITIS),
- en congé de maladie ordinaire, de longue ou grave maladie ou de longue durée,
- En congé de maternité ou pour adoption,
- En congé parental ou de présence parentale.....



Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3-1

Les cas de recours aux agents contractuels

- **Le contrat doit être** conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel.
 - ➔ Il est possible de conclure le contrat avant la date de départ de l'agent à remplacer.
- Recrutement d'un agent contractuel possible pour pallier à plusieurs absences d'agents au sein de même collectivité. Toutefois, il faut un contrat par poste occupé temporairement.



Les cas de recours aux agents contractuels

- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (*article 3-2*)

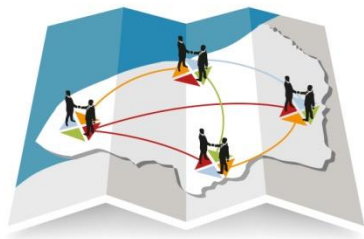
- **La collectivité doit apporter la preuve** qu'elle a engagé une procédure en vue du recrutement d'un fonctionnaire titulaire pour occuper l'emploi en cause.

Conseil d'Etat n°86702 du 25 mai 1992

- Le contrat est conclu pour une **durée maximale d'1 an**. Une prolongation du contrat est envisageable dans **la limite totale de 2 ans**,

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3-2

- **Recrutement sur grade accessible sur concours**



Les cas de recours aux agents contractuels

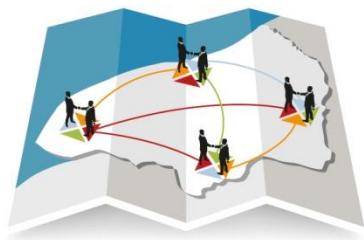
- **Les différents cas de recrutement prévus à l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :**
Emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels

- **Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires** susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3-3-1°

- **Pourvoir un emploi du niveau de la catégorie A** lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement.

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3-3-2



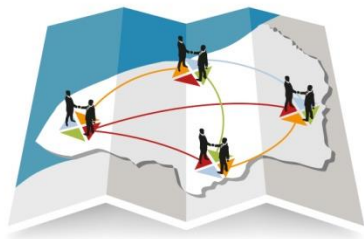
Les cas de recours aux agents contractuels

- **Pourvoir un emploi de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et un emploi de secrétaire des groupements de communes dont la moyenne arithmétique du nombre d'habitants ne dépasse pas ce seuil.**

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3-3-3°

- **Pourvoir un emploi à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes dont la population moyenne inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un temps complet.**

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3-3-4

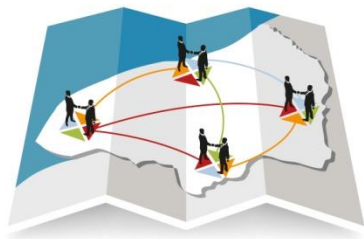


Les cas de recours aux agents contractuels

- **Pourvoir un emploi dont la création ou la suppression 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 dans les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants.**

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Article 3-3-5°

Exemples : ATSEM, Adjoint technique exerçant les fonctions de cantinier, personnel des SIVOS.

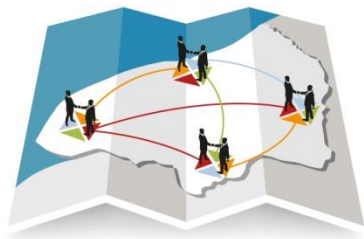


Les cas de recours aux agents contractuels

- Pour l'ensemble des cas énumérés à l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

Durée déterminée maximale de 3 ans, reconduction par décision expresse dans la limite de 6 ans.

Au-delà de 6 ans, possible de renouveler à nouveau par décision expresse par un **contrat à durée indéterminée**.



Les cas de recours aux agents contractuels

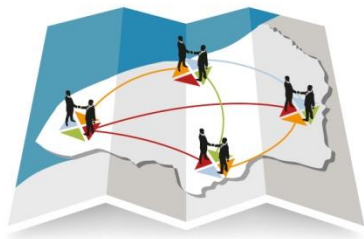
Les formalités préalables au recrutement



La procédure préalable au recrutement des agents contractuels est identique à celle devant être observée pour le recrutement de fonctionnaires à l'exception de l'obligation d'effectuer une déclaration préalable à l'embauche :

- Une délibération préalable,
- Une déclaration à la Bourse de l'emploi,
- Une transmission au contrôle de légalité,
- Une déclaration préalable à l'embauche.

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 – Article 34



Les formalités préalables au recrutement

■ La délibération :

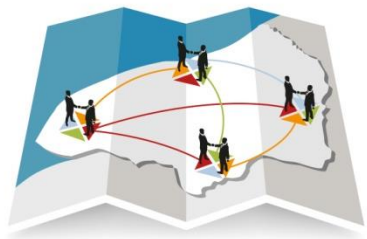
- **Tout recrutement nécessite au préalable une délibération portant création de poste** de l'organe délibérant pour prévoir les crédits budgétaires nécessaires

La **délibération portant création d'un emploi permanent** doit indiquer :

- qu'en cas de **recherches infructueuses de fonctionnaire** stagiaire ou titulaire, l'autorité territoriale pourra recruter un agent contractuel.
- si l'emploi peut être occupé par un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en précisant **le grade et l'emploi, le motif, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé**

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Article 34

La délibération doit préciser s'il s'agit d'un emploi à **temps complet ou à temps non complet**, et dans ce dernier cas, la **durée hebdomadaire de service** (x/35^{ème})



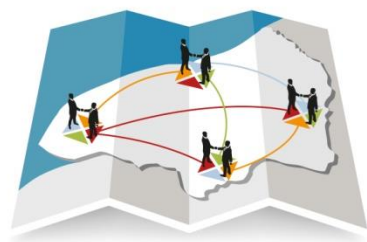
Les formalités préalables au recrutement

■ La déclaration à la bourse de l'emploi :

✓ Lorsqu'un **emploi permanent est créé ou devient vacant** : **Déclaration** et/ou **publicité à la Bourse de l'emploi**, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

La vacance d'emploi doit préciser le **motif de la vacance ainsi que la description du poste à pourvoir**.

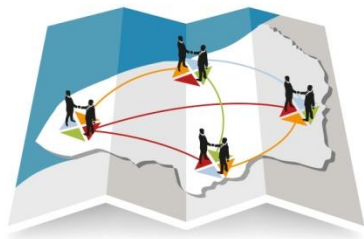
✓ **Aucune déclaration** / publicité à la BDE en cas de recrutement pour un **accroissement saisonnier ou temporaire d'activité** (article 3) ou pour le **remplacement d'un agent titulaire ou non à temps partiel ou indisponible** (article 3-1).



Les formalités préalables au recrutement

■ La transmission au contrôle de légalité :

- **La transmission de la délibération et du contrat de travail au contrôle de légalité** est obligatoire dans un délai de 15 jours à compter de la signature
- Le contrat n'est pas transmis en cas d'accroissement temporaire d'activité ou d'accroissement saisonnier d'activité (article 3)



Les formalités préalables au recrutement

■ Conditions générales de recrutement (précisions)

Remplir les conditions d'**aptitude physique** exigées pour l'exercice des fonctions : Examen médical par un médecin généraliste agréé avant l'embauche qui se prononce pour la durée du contrat.

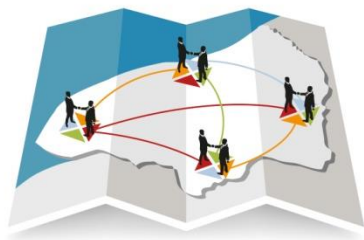
La liste des médecins agréés est établie par département par la préfecture.

Décret n°87 - 602 du 30 juillet 1987 - Article 10

Décret n°85 - 603 du 10 juin 1985 - Article 11-2

Fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté au sein de la Fonction publique territoriale : document obligatoirement remis à la fin de chaque contrat.

Décret n°88 - 145 du 15 février 1988 - Articles 2 et 38



Les formalités préalables au recrutement

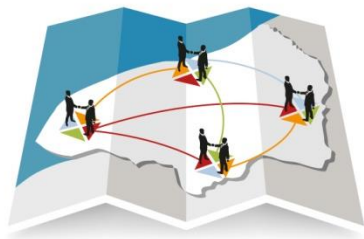
Le contrat



■ Le contrat de travail :

- doit être écrit
- matérialise le recrutement de l'agent
- contient un certain nombre de mentions obligatoires

Décret n°88-145 du 15 février 1984 - Article 3



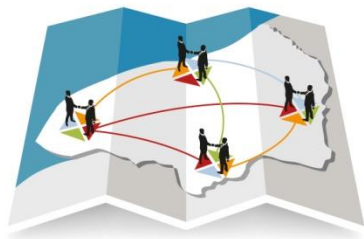
La nécessité de prendre un acte d'engagement écrit

→ **Le fondement juridique du recrutement** : préciser l'article et l'alinéa, en vertu duquel il est établi,

→ **La date de début** et, le cas échéant, la **date de fin** de l'engagement,

Si le contrat ne comporte pas de date de fin, le contrat est supposé conclu pour la durée maximale législative autorisant le recours à un agent contractuel.

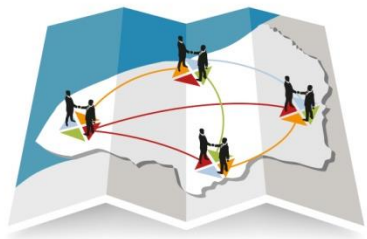
→ **Le poste occupé, la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi** (horaires de travail,...) et **de rémunération** ainsi que les **droits et obligations** de l'agent,



La nécessité de prendre un acte d'engagement écrit

➔ Il doit comporter, le cas échéant :

- **tout document adopté par la collectivité récapitulant l'ensemble des instructions de service** opposables aux agents titulaires et contractuels (*par exemple le règlement intérieur*)
- les **certificats de travail** délivrés par tout employeur public de la FPT



La nécessité de prendre un acte d'engagement écrit

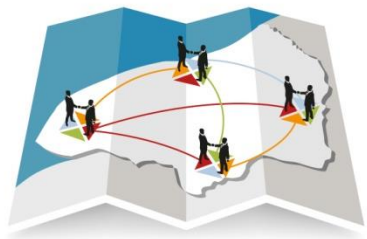
→ Il doit préciser, le cas échéant, la **période d'essai** ainsi que sa **durée** et la **possibilité de la renouveler**

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

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

Renouvellement possible une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale

→ *Période d'essai et maladie*



La nécessité de prendre un acte d'engagement écrit

Le renouvellement du contrat

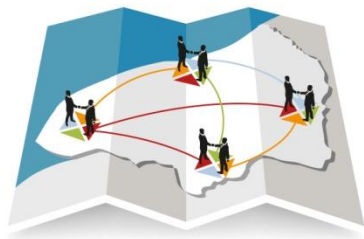


- Le renouvellement du contrat de travail s'entend comme une **proposition de contrat à l'identique (durée de l'emploi, missions, rémunération)**

→ Nécessité de respecter un délai de prévenance

- ancienneté inférieure à 6 mois : **8 jours avant**
- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans : **1 mois avant**
- ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : **2 mois avant**
- les contrats susceptibles d'être reconduits pour une durée indéterminée : **3 mois**

Décret n°88-145 du 15 février 1984 - Article 38-1



Le renouvellement du contrat

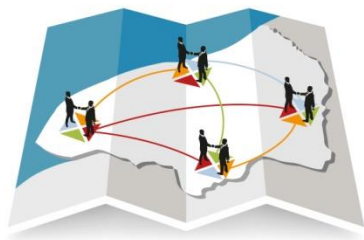
- Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus en vertu de l'article 3-3, est supérieure ou égale à trois ans :

Entretien préalable obligatoire

- ➔ L'agent contractuel **dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation ou non de la proposition de renouvellement**

A défaut de réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé **renoncer à son emploi**.

En cas d'absence de réponse par l'agent, **l'autorité territoriale est tenue d'informer l'agent des conséquences de son silence**.



Le renouvellement du contrat

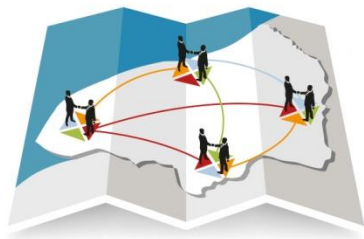
Le contrat à durée indéterminée



■ La rémunération :

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Décret n°88-145 du 15 février 1988 – Article 1-2



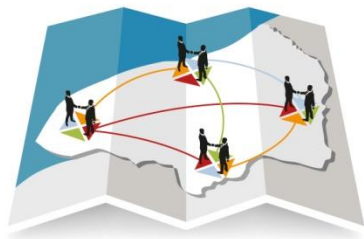
Le contrat à durée indéterminée

■ L'entretien professionnel :

Concerne les agents recrutés sur un emploi permanent par **CDI ou par CDD d'une durée supérieure à un an.**

- **chaque année**, au même titre que les agents fonctionnaires,
- Donne lieu à un compte rendu,
- **conduit par le supérieur hiérarchique direct** qui fixe la date de l'entretien en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l'agent.

Décret n °88-145 du 15 février 1988 – Article 1-3



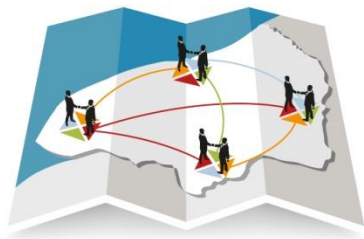
Le contrat à durée indéterminée

■ La portabilité :

Portabilité d'un CDI entre les collectivités territoriales ou établissements publics possible

- Par décision expresse de la collectivité ou de l'établissement d'accueil
- Sur des **fonctions de même catégorie hiérarchique et contrat proposé article 3-3.**

Décret n°88-145 du 15 février 1988 – Article 3-5



Le contrat à durée indéterminée

La protection sociale des agents contractuels

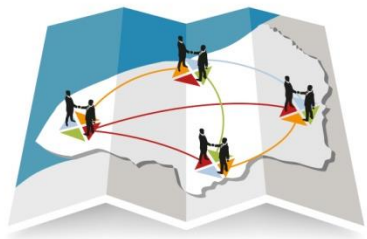


■ La protection sociale :

Les prestations sociales sont servies par la CPAM

Les prestations en espèces versées viennent **en déduction du plein ou du demi-traitement** maintenu par les collectivités.

Décret n°88-145 du 15 février 1988 – Article 12



L'indisponibilité physique

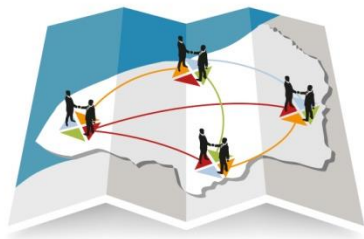
■ La protection statutaire :

Les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale.

Toutefois, ils bénéficient également d'une protection statutaire qui se traduit par le maintien du plein ou du demi-traitement par l'employeur public.

Cette protection statutaire est mise en œuvre pendant une période limitée selon l'ancienneté de services effectifs.

Décret n°88-145 du 15 février 1988 – Articles 7 à 11

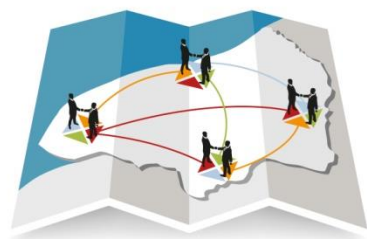


L'indisponibilité physique

- L'agent contractuel bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé de maladie ordinaire rémunéré déduction faite des indemnités journalières

Avant quatre mois de service	congé de maladie non rémunéré
Après quatre mois de services	1 mois à PT et 1 mois à DT
Après deux ans de services	2 mois à PT et 2 mois à DT
Après trois ans de services	3 mois à PT et 3 mois à DT

Aucune vérification de l'aptitude physique n'est prévue, l'agent reprend dès qu'un arrêt de travail ne lui est plus délivré



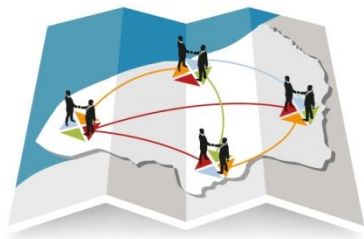
L'indisponibilité physique

■ L'agent contractuel bénéficie d'un congé de grave maladie :

- S'il est en activité et s'il compte **au moins trois années de services**
- S'il est **atteint d'une affection** dûment constatée :
 - le mettant dans **l'impossibilité d'exercer** ses missions,
 - nécessitant un traitement et des soins prolongés,
 - et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Décret n ° 88-145 du 15 février 1988 – Article 8

L'octroi, le renouvellement et la reprise des fonctions est subordonnée à un avis favorable du Comité médical

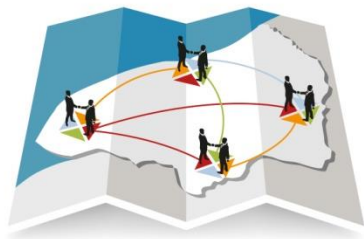


L'indisponibilité physique

- L'agent contractuel en activité qui se trouve, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, **dans l'incapacité de travailler, bénéficie d'un congé jusqu'à sa guérison complète, la consolidation de sa blessure ou son décès.**

Décret n ° 88-145 du 15 février 1988 – Article 9

- L'imputabilité au service est vérifiée par la CPAM.
- Maintien de la rémunération par l'employeur public déduction faite des indemnités journalières versées par la CPAM.

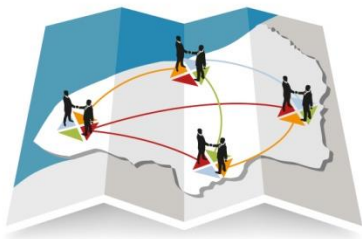


L'indisponibilité physique

Droits à rémunération	
Dès l'entrée en fonctions	1 mois à PT
Après 1 an de service	2 mois à PT
Après 3 ans de service	3 mois à PT

Certificat final du médecin traitant (*guérison avec retour à l'état antérieur, guérison avec possibilité de rechute ou consolidation*)

Possibilité de vérifier l'aptitude par un médecin agréé



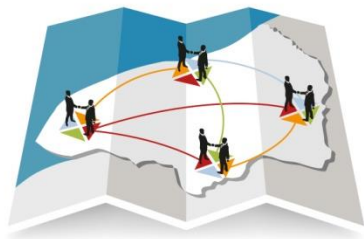
L'indisponibilité physique

- Aptitude : reprise sans réserve, avec aménagements de poste, à temps partiel thérapeutique,
- Inaptitude temporaire:

L'agent contractuel temporairement inapte est placé, **en congé sans traitement au terme d'un congé :**

- de maladie ordinaire,
- de grave maladie,
- de maternité, de paternité ou d'accueil à l'enfant ou d'adoption

Sur avis du Comité médical pour une durée maximale d'un an, prolongation possible de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette prolongation.



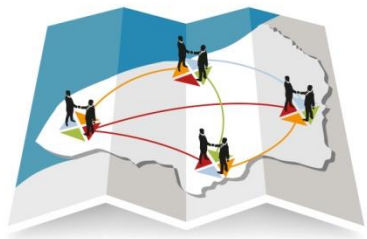
L'indisponibilité physique

- **Inaptitude définitive : le licenciement**

Le licenciement pour inaptitude physique intervient après avis d'un médecin agréé (ou du Comité médical).

- **Procédure de licenciement différente** selon le cas de recrutement :

- Agents recrutés au titre des articles 3 à 3-2
- Agents recrutés au titre de l'article 3-3 ou CDI



L'indisponibilité physique

La modification du contrat



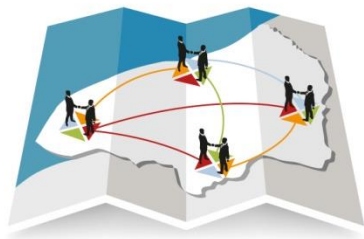
■ La modification de durée hebdomadaire :

➔ Modification inférieure à 10%

- Délibération modifiant la durée hebdomadaire du poste
- Avenant au contrat de travail (modification non substantielle)

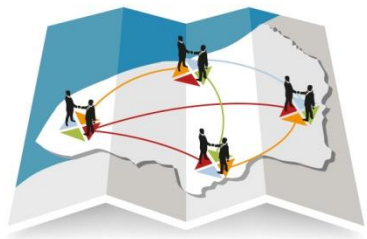
➔ Modification supérieure à 10%

- Accord écrit de l'agent
- Avis préalable du Comité technique
- délibération portant suppression du poste et création du nouveau poste
- nouveau contrat de travail (modification substantielle)



La modification du contrat

- En cas de refus de l'agent : licenciement dans l'intérêt du service :
 - Engagement d'une procédure de licenciement (*procédure de reclassement pour les agents recrutés au titre de l'article 3-3*) – [Avis CCP](#)
 - Versement d'une indemnité de licenciement et le cas échéant versement de l'allocation retour à l'emploi.



La modification du contrat

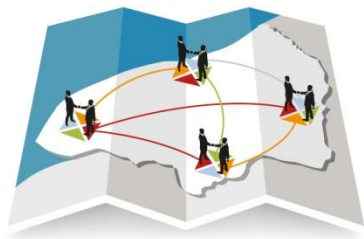
Le licenciement



■ Motifs de licenciement pour l'ensemble des agents (articles 3 à 3-3) :

- pour faute disciplinaire,
- insuffisance professionnelle,
- inaptitude physique,
- soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Décret n°88-145 du 15 février 1988 - Articles 39-2 à 39-4



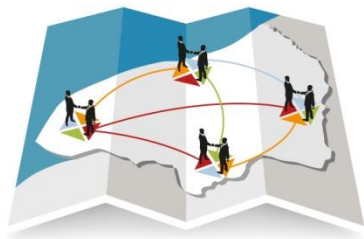
Le licenciement

→ **Motifs de licenciement spécifiques pour les agents recrutés sur un emploi permanent au titre de l'article 3-3 (*Intérêt du service*) :**

- La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- Le recrutement d'un fonctionnaire
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (*notamment la quotité de travail ou le changement de lieu de travail*)

Avis CCP [sauf pour le dernier cas](#) :

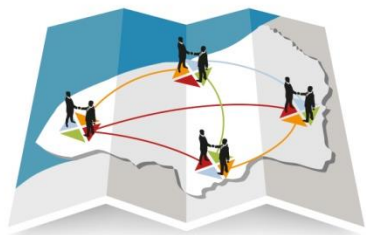
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération (*exemple : congé pour convenances personnelles*)



Le licenciement

- Obligation de reclassement pour le licenciement dans l'intérêt du service et pour inaptitude dès lors que les agents ont été recrutés sur un article 3-3 ou sont en CDI

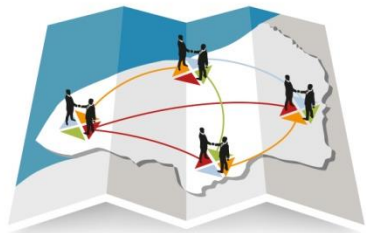
Décret n°88-145 du 15 février 1988 - Articles 39-2 à 39-4



Le licenciement

- Le préavis
- Avant le terme de son engagement, un agent contractuel engagé pour une durée déterminée ou indéterminée ne peut être licencié, qu'après un préavis de :
 - **8 jours**, s'il a accompli des services d'une durée inférieure à 6 mois
 - **1 mois**, s'il a accompli des services d'une durée égale supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
 - **2 mois**, s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à deux ans

Décret n°88-145 du 15 février 1988 - Article 40

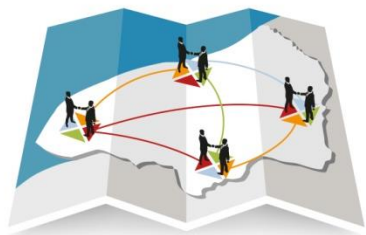


- Pour la détermination de la durée du préavis, **l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement**

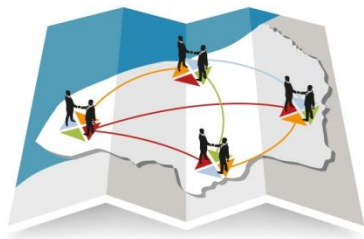
➔ *Prise compte tenu de l'ensemble des contrats conclus y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et ne soit pas due à une démission de l'agent*

- **Aucun préavis** en cas de licenciement prononcé :
 - soit en matière disciplinaire
 - soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai

Décret n°88-145 du 15 février 1988 - Article 40



- La lettre de convocation ***à un entretien préalable au licenciement***
- Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.
 - ➔ convocation doit être envoyée par LRAR ou remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.
 - ➔ Elle vise à informer l'agent :
 - de la mise en œuvre et du déroulement de la procédure de licenciement
 - du motif du licenciement
 - de sa date de prise d'effet
 - de son droit à communication de son dossier individuel
 - de la possibilité de se faire assister par la personne de son choix durant l'entretien



Décret n°88-145 du 15 février 1988 - Article 42

Le licenciement

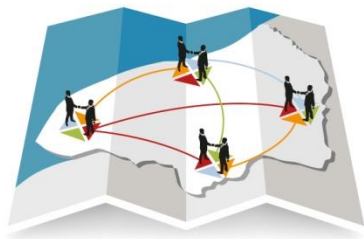
■ L'entretien préalable

Il ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation.

Durant l'entretien, il est fait état:

- Du motif du licenciement,
- *(le cas échéant)* Du droit à reclassement, du délai pendant lequel la demande écrite peut être formulée *(moitié du préavis)* et conditions dans lesquelles les offres lui seront présentées.

Consultation CPP après l'entretien préalable sauf licenciement au cours ou au terme de la période d'essai



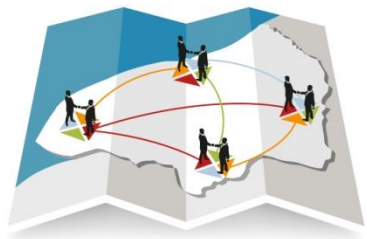
Le licenciement

■ La lettre de licenciement

La décision du licenciement doit être notifiée à l'agent par **lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge**.

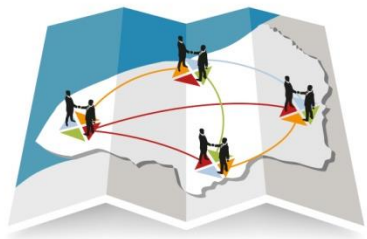
Certaines mentions sont obligatoires

- le motif du licenciement,
- la date d'effet du licenciement, en tenant compte des droits à congés annuels restant à courir et le cas échéant, du préavis,
- (le cas échéant) si l'agent est susceptible de bénéficier d'un reclassement : l'inviter à présenter sa demande et indiquer le délai (moitié du préavis) ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui seront présentées,
- les voies et délais de recours.



■ Les obligations de l'employeur

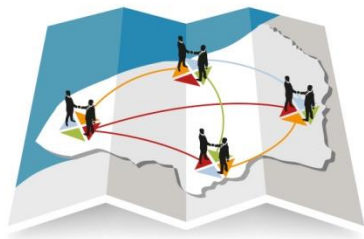
- L'obligation de reclassement pour les agents recrutés sur un 3-3 ou en CDI
- L'attestation employeur
- Un certificat de travail doit également être remis à l'agent qui doit mentionner :
 - la date de recrutement et de fin de contrat
 - les fonctions occupées
 - la catégorie hiérarchique correspondante et la durée d'exercice effectif
 - les éventuelles périodes de congé non assimilées à des périodes de travail effectif
- Un solde de tout compte



Le licenciement

■ Synthèse

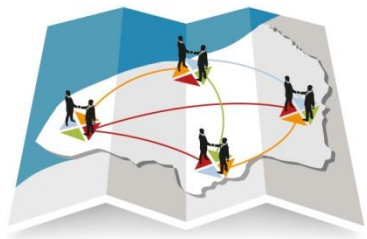
Motif	Durée
Accroissement temporaire d'activité (art. 3,1°)	12 mois sur une période de 18 mois consécutifs
Accroissement saisonnier d'activité (art. 3,2°)	6 mois sur une période de 12 mois consécutifs
Remplacement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel (art. 3-1)	En fonction de la période d'absence de l'agent
Vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. 3-2)	1 an renouvelable dans la limite de 2 ans
Absence de cadre d'emplois Emploi de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient Emploi de secrétaire de mairie dans les communes < 1 000 habitants Emploi < 17h30 dans les communes < 1000 habitants Emploi des communes < 2 000 habitants dont la création ou la suppression 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 (exemple : ATSEM, Adjoint d'animation, ...) (art. 3-3)	3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans Puis si renouvellement : CDI



Références



- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- *Décret 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*



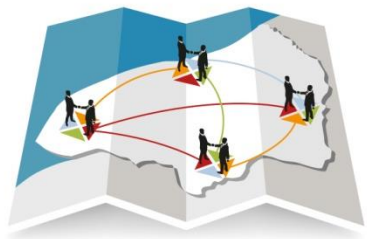
Les références

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)



■ Règles de création des CCP

- Création d'une CCP par catégorie A, B et C
- Composition paritaire : 2 collèges (élus/personnel)
- Nombre titulaires = nombre suppléants
- Électeurs : agents contractuels à temps complet ou à temps non complet, en activité, en congé rémunéré ou en congé parental
 - ➔ En CDI ou en CDD de 6 mois ou plus ou reconduit depuis 6 mois au moins
- Représentants du personnel : élus ou désignés par voie de tirage au sort en cas de carence de candidats
- Durée du mandat : 4 ans
- Résultats scrutin du 6/12/2018



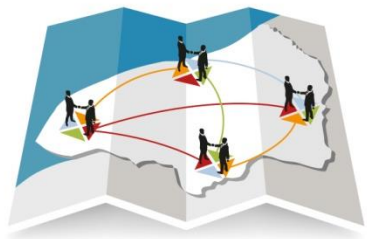
■ Compétences

→ Discipline :

- sanctions disciplinaires : exclusion temporaire de fonctions, licenciement pour motifs disciplinaires (formation Conseil de discipline)

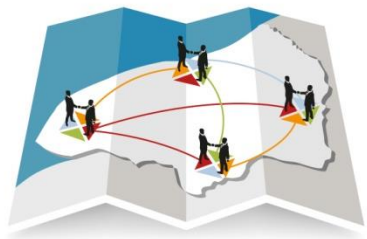
→ Fin de fonctions :

- Impossibilité de reclassement avant licenciement (*art 3-3 loi 84-53*) :
 - inaptitude physique définitive de l'agent à occuper son emploi
 - disparition du besoin, suppression de l'emploi, transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
 - recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée
 - refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ou des fonctions de l'agent, proposée en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement
- Licenciements (*toutes situations contractuelles sauf art 47 et 110 loi 84-53*) : inaptitude physique, insuffisance professionnelle, dans l'intérêt du service, mandat syndical



■ Compétences (suite)

- ➔ Entretien professionnel : demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel
- ➔ Temps partiel : refus-conditions d'exercice
- ➔ Télétravail : refus-non renouvellement-interruption
- ➔ Formation :
 - 2ème refus de formation
 - refus d'utilisation du compte personnel de formation



■ Compétences (suite)

- ➔ Droit syndical :
 - avis sur la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale
 - non renouvellement du contrat des personnes investies de mandat syndical
 - information si désignation d'un contractuel en décharge d'activité non compatible avec les nécessités de service
- ➔ Intercommunalité :
 - transfert de personnel : restitution de compétences d'un EPCI aux communes membres (*par analogie avec les CAP*), service commun (*art L. 5211-4-2 CGCT*)
 - dissolution d'une personne morale de droit public dont la compétence est reprise par un EPCI

