

Fiche pratique

Le recours aux agents contractuels (Code général de la fonction publique)

Le pôle assistance statutaire
vous informe

Références juridiques

[Code général de la fonction publique](#)

[Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015](#) portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016](#) relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents

[Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016](#) relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique

[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

[Décret n° 2020-172 du 27 février 2020](#) relatif au contrat de projet dans la fonction publique

Avant-propos

Les emplois permanents ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. Par dérogation, ils peuvent être occupés par des contractuels.

La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, a étendu les cas de recours aux agents contractuels, afin de faciliter entre autres le recrutement des collectivités de moins de 1 000 habitants, pour répondre notamment à leurs besoins sur des emplois permanents.

Définition :

Il convient de distinguer les emplois permanents des emplois non permanents, qui emportent des conditions de recrutement différentes.

- L'emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de la collectivité.
- L'emploi non permanent permet à la collectivité de faire face à un besoin temporaire.

Le Conseil d'Etat a par ailleurs jugé que « l'existence, ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé » (CE n°314722 du 14/10/2009).

L'emploi permanent et l'emploi non permanent doivent faire l'objet d'une délibération portant création d'emploi, dès lors qu'aucun emploi n'est vacant au sein de la collectivité ou qu'aucun emploi vacant ne correspond au besoin de la collectivité.

NDLR : Pour les emplois permanents, la délibération portant création de cet emploi doit préciser que l'emploi peut être occupé par un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, afin de pouvoir recruter un candidat contractuel.

Dans le cas contraire, il sera nécessaire de délibérer à nouveau pour autoriser l'autorité territoriale à recruter un agent contractuel.

Consulter nos modèles d'actes de recrutement sur www.cdg76.fr/modeles-d-acte-du-cdg-76/

I) Les emplois non permanents (temporaires)

L'article L. 332-23 du code général de la fonction publique prévoit le recours à un agent contractuel sur un emploi non permanent :

1°) pour un accroissement temporaire d'activité (besoin ponctuel et exceptionnel), pour une durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs, renouvellement compris.

2°) pour un accroissement saisonnier d'activité (besoin prévisible et régulier), pour une durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs, renouvellement compris.

La loi de transformation de la fonction publique a introduit le recours à un nouveau type de contrat (article L. 332-24 du code général de la fonction publique) :

- Le **contrat de projet** permet de recruter un agent contractuel pour un contrat à durée déterminée afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée. Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de six ans. L'échéance du contrat est la réalisation de son objet, c'est-à-dire la réalisation du projet.

II) Les emplois permanents

- **Article L. 332-13 du code général de la fonction publique :**

Il est possible d'assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels, pour les motifs suivants :

- à temps partiel,
- en détachement de courte durée,
- en disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,
- en 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 ,
- en congé de maladie,
- en congé de grave maladie,
- en congé de longue maladie,
- en congé de longue durée,
- en congé de maternité ou pour adoption,
- en congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- en congé de formation professionnelle,

- en congé pour validation des acquis de l'expérience ou pour bilan de compétence,
- en congé pour formation syndicale,
- en congé pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix (représentants du personnel),
- en congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs (fonctionnaires de moins de 25 ans),
- en congé pour infirmité de guerre,
- en congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.
- en congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale.
- en congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- en congé parental ou de présence parentale,
- en congé de solidarité familiale,
- tout congé régulièrement accordé en application du code de la fonction publique,
- ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

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.

➤ **Article L. 332-14 du code général de la fonction publique :**

Pour faire face à une **vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.**

Le contrat est conclu pour une durée maximale d'1 an. Une prolongation du contrat est envisageable dans la limite totale de 2 ans lorsque le poste n'a pu être pourvu par un agent titulaire au terme du contrat.

➤ **Article L. 332-8 du code général de la fonction publique pour les motifs suivants :**

- **Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires** susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- Pourvoir un emploi (catégories A, B ou C) **lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement.**
- Pourvoir **tout emploi pour les communes de moins de 1 000 habitants** et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.
- **Pourvoir tous les emplois pour 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 suivant cette même création.
- Pourvoir **tout emploi à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%**, pour toute collectivité, quel que soit le seuil démographique.
- 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.

Pour ces cas énumérés, **l'engagement doit être conclu pour une durée déterminée maximale de 3 ans dont la reconduction est soumise à décision expresse de l'autorité territoriale dans la limite de 6 ans. Au-delà de 6 ans, le renouvellement du contrat par décision expresse de l'autorité territoriale doit être conclu pour une durée indéterminée.**

➤ **Article L. 332-10 du code général de la fonction publique : la possibilité de proposer un CDI**

Dès lors qu'un agent justifie de 6 ans de services effectifs, sur des fonctions de même catégorie hiérarchique et auprès du même employeur, tout contrat nouveau ou renouvelé au titre de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique ne pourra l'être que pour une durée indéterminée.

NDLR : Toutefois, le Conseil d'Etat a jugé que « *lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles différentes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise* » (CE, n°421458, 28 juin 2019).

Les 6 années se comptabilisent sur l'ensemble des services accomplis pour le même employeur sur des emplois permanents (articles L. 332-8, L. 332-13 et L. 332-14 du code général de la fonction publique) **ou non permanents** (article L. 332-23 du code précité). Toutefois, les services accomplis dans le **cadre du contrat de projet ne doivent pas être pris en compte.**

Par ailleurs, les services effectués par le biais d'une mise à disposition de l'agent via le Centre de gestion, auprès d'un employeur territorial, sont également pris en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'un CDI, dès lors que l'agent a été par la suite, recruté directement par la collectivité.

NDLR : Pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'un CDI, il convient également de tenir compte **des contrats de droit privé** réalisés par l'agent auprès de la collectivité, en qualité d'agent d'un service public administratif (CAA Douai, n°15DA00920, 1er juin 2017).

Toutefois, **les services accomplis de manière discontinue ayant été interrompus de plus de 4 mois ne peuvent être pris en compte.**

De plus, **lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté avant le terme de son contrat**, l'autorité territoriale et l'agent peuvent conclure **d'un commun accord un nouveau contrat qui ne peut être qu'à durée indéterminée** (article L. 332-11 du code précité).

Enfin, lorsqu'un agent contractuel recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L. 332-8 ou L332-14 du code précité est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, **il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat** (article L. 327-5 du code précité).

➤ **Article L. 332-12 du code général de la fonction publique : La portabilité du CDI**

La portabilité d'un CDI entre les collectivités territoriales ou établissements publics par décision expresse de la collectivité ou de l'établissement d'accueil est possible dès lors qu'il s'agit de fonctions de même catégorie hiérarchique.

La loi de transformation de la fonction publique a également **étendu la portabilité du CDI entre les différents versants de la fonction publique.** Ainsi, un agent peut conserver le bénéfice de son CDI.

Code général de la fonction publique <i>Les nouveautés issues de la loi °2019-828 de transformation de la fonction publique sont en gras</i>	Motifs	Durée et renouvellement des CDD	Nouvelle procédure de recrutement Décret n°2019-1414 (voir fiche pratique n°62 du CDG 76)
	Emplois non permanents		
Art L. 332-23 1°	Accroissement temporaire d'activité	12 mois sur une période de 18 mois	Non
Art L. 332-23 2°	Accroissement saisonnier d'activité	6 mois sur une période de 12 mois	Non
Art L. 332-24	Contrat de projet	CDD d'un an minimum dans la limite de 6 ans (renouvellement compris)	Non, Mais soumis à l'obligation de publicité (offre sur Place de l'Emploi public via Emploi territorial)
	Emplois permanents		
Art L. 332-13	Remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel abs ou à temps partiel y compris détachement de courte durée, détachement pour stage, disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales	Absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé	Durée contrat supérieure à 6 mois Oui
			Durée contrat inf ou égale à 6 mois Oui, mais seulement : - Accuser réception des candidatures - Notifier décisions de rejet aux candidats

Articles de la loi n°84-53 <i>Les nouveautés issues de la loi °2019-828 de transformation de la fonction publique sont en gras</i>	Motifs	Durée et renouvellement des CDD	Nouvelle procédure de recrutement Décret n°2019-1414 (voir fiche pratique n°62 du CDG 76)
Emplois permanents			
Art L. 332-14	Vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1 an renouvelable dans la limite de 2 ans	Oui
Art L. 332-8 2°	-Emploi de cat. A, B et C lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté		⚠ Uniquement après constat du recours infructueux à un agent titulaire ou stagiaire
Art L. 332-8 3° Art L. 332-8 4° Art L. 332-8 5° Art L. 332-8 6°	- Tous les emplois dans les communes de – 1000 hbts et les groupements de – 15 000 hbts	3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans puis CDI	Oui
	- Tous les emplois dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de - 1 000 hbts pendant une période de 3 années suivant leur création prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création,		
	- Tous les emplois de – de 17h30, dans toute collectivité, quel que soit le seuil démographique		
	-Emploi dans les communes de - 2 000 hbts et des groupements de - 10000 hbts dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autre autorité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public		



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime