

1) Préambule

Les emplois inscrits à l'Etat des Emplois ont vocation à être occupés prioritairement par les agents de la Fonction Publique Territoriale, stagiaires ou titulaires, recrutés et gérés selon les dispositions des lois du 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 modifiées.

Ce principe, très clairement affirmé par la loi, permet cependant le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents selon les principes suivants :

Les emplois permanents

Article 3/1^{er} alinéa - Loi 26 janvier 1984

Un agent contractuel peut être recruté pour faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi.

La durée du contrat est de 1 an maximum, renouvelable.

Article 3, alinéas 3, 4 et 5 - Loi du 26 janvier 1984 modifiée

La collectivité peut recruter des agents contractuels

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins de services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de trois ans.

A l'issue d'une période maximale de six ans, les contrats de 3 ans ne peuvent être renouvelés que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Des dispositions particulières sont appliquées pour les travailleurs handicapés, pour les agents recrutés par transfert d'activité, pour certains emplois fonctionnels et pour les collaborateurs de cabinet.

Les emplois non permanents

Article 3, 2^{ème} alinéa - Loi du 26 janvier 1984 modifiée

Des agents occasionnels peuvent être recrutés pour faire face à un besoin occasionnel lié à un surcroît d'activité ou dans le cadre d'une mission spécifique déterminée.

La durée du contrat est de 3 mois maximum, renouvelable une fois à titre exceptionnel.

Des agents saisonniers sont recrutés pour exercer une activité saisonnière précise : saison scolaire, saison d'été dans les piscines,...

La durée du contrat est de 6 mois maximum, pendant une durée de 12 mois consécutifs.

Article 3, 1^{er} alinéa - Loi du 26 janvier 1984 modifiée

La collectivité peut recruter des agents contractuels pour remplacer des titulaires

- autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel
- indisponibles en raison d'un congé de maladie ou d'un congé de maternité
- absents pour cause de congé parental, disponibilité ou détachement
- accomplissant leur service national, en rappel ou maintien sous les drapeaux,

La durée du contrat correspond à la durée de l'indisponibilité du titulaire remplacé.

2) Recrutement

Niveau de recrutement

Dès lors que le candidat possède les diplômes requis par les textes pour présenter les concours, ou à défaut, une expérience professionnelle suffisante pour accéder à une VAE équivalente, le contrat est défini par référence au grade de la fonction publique territoriale correspondant au niveau des missions exercées.

Dans les autres cas, le candidat est recruté en fonction du niveau de diplôme détenu.

L'agent contractuel qui possède une expérience **de niveau similaire** dans le secteur privé est classé en prenant en compte son ancienneté, et selon les règles d'avancement des agents contractuels.

Dans le cas particulier où le candidat possède une expérience identique en secteur public ou exerce des responsabilités d'un niveau particulièrement élevé, sa situation sera examinée au regard du marché de l'emploi et de la cohérence des rémunérations au sein de la collectivité.

Régime indemnitaire

L'agent contractuel peut accéder au régime indemnitaire dans les mêmes conditions qu'un agent fonctionnaire de la collectivité.

Période d'essai

La période d'essai est fixée comme suit :

- ✓ huit jours à 1 mois pour les contrats inférieurs à 1 an
- ✓ trois mois pour les contrats initiaux d'une durée d'un an et 1 mois pour les contrats suivants.
- ✓ trois mois pour les contrats d'une durée de trois ans

3) Evolution de carrière

Les contrats établis pour des emplois permanents comportent une clause enjoignant l'agent à se présenter aux concours de la Fonction Publique Territoriale, dès lors qu'il existe un cadre d'emploi correspondant.

Avancement d'échelon

Le contrat peut mentionner une évolution de rémunération pour les contrats à durée déterminée, et une évolution de carrière pour les contrats à durée indéterminée.

L'avancement s'effectue à la durée maximum des échelons. Il est limité au dernier échelon du cadre d'emploi.

Evolution professionnelle

Le changement de grade est obligatoirement lié à des responsabilités accrues et à des fonctions nouvelles d'un niveau supérieur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat (CDD) ou d'un avenant au contrat (CDI).

4) Rupture du contrat

Selon la durée du contrat, le délai de préavis de licenciement ou de démission est le suivant :

- ✓ moins de 6 mois → 8 jours
- ✓ de 6 mois à 2 ans → 1 mois
- ✓ au delà de 2 ans → 2 mois

Légalement, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé pour motif disciplinaire ou inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement d'un mois ou plus, au cours de la période d'essai.

En cas de non renouvellement de contrats, les délais ci-dessus sont appliqués pour porter l'information aux agents concernés.