

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°54 - octobre 2018



Dossier : Focus sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (p.3)

Egalement dans ce numéro

Don de jours de repos au bénéfice des « proches aidants » (p.8)

Non renouvellement de l'engagement d'un vacataire (p.10)

Impossibilité de désigner le maire comme délégué à la protection des données (p.11)

Fiche procédure : Procédure du recrutement contractuel (p.14)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- Focus sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



Les textes officiels

5

- Correctifs statutaires relatifs à la fonction publique territoriale
- Exclusion de l'indemnité compensatrice de la CSG du transfert « primes-points »
- Don de jours de repos au bénéfice des « proches aidants »



La jurisprudence

9

- Qualification de harcèlement moral
- Fin anticipée de la protection fonctionnelle
- Non renouvellement de l'engagement d'un vacataire



Les réponses ministérielles

11

- Impossibilité de désigner le maire comme délégué à la protection des données
- Frais de déplacements des personnels territoriaux
- Prise de congés pendant la période d'essai
- Recrutement d'un directeur général des services commun à deux entités



Vos questions
Nos réponses

13



Fiche pratique
Recours aux contractuels

14



Fiche procédure
Procédure du recrutement
contractuel

16



Focus sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décision n°2018-769 du Conseil Constitutionnel du 4 septembre 2018

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été publiée au Journal officiel du 6 septembre 2018.

Les dispositions législatives rénovent en profondeur le **modèle social français**. Le texte concerne notamment la formation professionnelle initiale, le fonctionnement de l'assurance chômage, l'obligation en matière de recrutement des travailleurs handicapés et le parcours professionnel de manière générale.

Parmi les mesures phares du corpus législatif, certaines d'entre-elles **concernent la fonction publique territoriale**.



Prise en compte des activités professionnelles exercées pendant une période de disponibilité

Par principe, l'agent placé en disponibilité ne peut bénéficier de ses droits à l'avancement, celui-ci ne déroulant pas sa carrière et n'étant pas en position d'activité.

L'article 109 de la loi susvisée modifie **l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984** afin de prévoir le **maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire qui exercerait une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité**. Cette période serait alors assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité seraient prises en

compte **pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certaines fonctions** (grade à accès fonctionnel).

Ouverture du chômage aux agents démissionnaires

Afin d'ouvrir des droits aux agents démissionnaires, la condition de principe, à savoir **la perte involontaire d'emploi**, n'est plus mentionnée dans le Code du travail. La **possibilité de verser l'allocation d'assurance aux agents démissionnaires** est rendue possible sous réserve de conditions cumulatives :

- Poursuivre un **projet d'évolution professionnelle** présentant un caractère réel et sérieux,
- justifier d'une **condition d'activité antérieure**, dont les modalités seront fixées par décret,
- s'inscrire comme **demandeur d'emploi et effectuer des démarches** nécessaires à l'accomplissement du projet.

Les employeurs publics, assurant une mission de gestion de l'assurance chômage pour leurs agents privés d'emploi, fonctionnaires et contractuels de droit publics s'ils ne cotisent plus à Pôle Emploi, seront vraisemblablement habilités à contrôler la mise en œuvre de ce projet professionnel, le Conseil d'Etat ayant déjà admis la possibilité de contrôler la recherche d'emploi.



Dispositions relatives à l'apprentissage

L'article L. 6227-12 du Code du travail soumet les apprentis dans le secteur public aux **dispositions de droit commun** relatives à l'apprentissage, sauf exceptions prévues par le Code du travail.

Par ailleurs, l'**âge de recrutement** d'un apprenti est porté à **29 ans** révolus au lieu de 25 ans. La **durée du contrat d'apprentissage** peut également varier entre **six mois et trois ans**, ce qui abroge l'ancienne condition d'engagement d'une durée au moins égal à un an.

Un décret précisant les **conditions de compétence professionnelle** exigées d'un maître d'apprentissage dans le secteur public devrait paraître prochainement.

Les nouvelles dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2019 pour les prochains contrats d'apprentissage.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La position gouvernementale actuelle est à la rénovation de la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Pour rappel, les collectivités de plus de vingt

agents doivent **inclure dans leurs effectifs 6% de travailleurs handicapés**. A défaut, la collectivité doit verser une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

À partir du 1er janvier 2020, la contribution fera l'objet de **nouvelles modalités de calcul**.

Les sommes exposées au titre des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service ne seront plus considérées comme un moyen de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi mais pourront être **déduites du montant de la contribution annuelle** si elle est due.

Invalidation des dispositions relatives au recrutement de contractuel sur des emplois fonctionnels



L'article 112 du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel souhaitait **ouvrir les emplois de direction des collectivités territoriales d'au moins 40 000 habitants aux contractuels de droit public**.

Cette mesure, motivée par la volonté de favoriser la passerelle entre le secteur privé et le secteur public, a été **censurée par le Conseil Constitutionnel dans sa décision n°2018-769 du 4 septembre 2018**. Il s'agit en effet d'un cavalier législatif, une mesure ne présentant pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet de loi.

L'inconstitutionnalité porte uniquement **sur le fond, et non sur la forme**, impliquant du gouvernement la préparation d'un nouveau projet de loi propre à cette réforme.



L'application de cette loi est soumise à la publication de différents décrets d'application. Le Centre de Gestion vous tiendra informé de l'avancée de la réglementation.



Correctifs statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2018-840 du 4 octobre 2018 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Le décret n°2018-840 du 4 octobre 2018 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale apporte quelques **ajustements et correctifs** à différents textes applicables à ce jour.

L'avancement des déchargés syndicaux

Le chapitre II du décret susvisé élargit aux déchargés syndicaux les possibilités d'avancement de grade pour les administrateurs et les ingénieurs en chef territoriaux. Dorénavant, les agents relevant de ces cadres d'emplois, **ayant bénéficié, à temps complet, pendant au moins deux ans, d'une décharge d'activité de service pour l'exercice du droit syndical, ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, peuvent prétendre à la nomination hors classe.**

Les positions statutaires

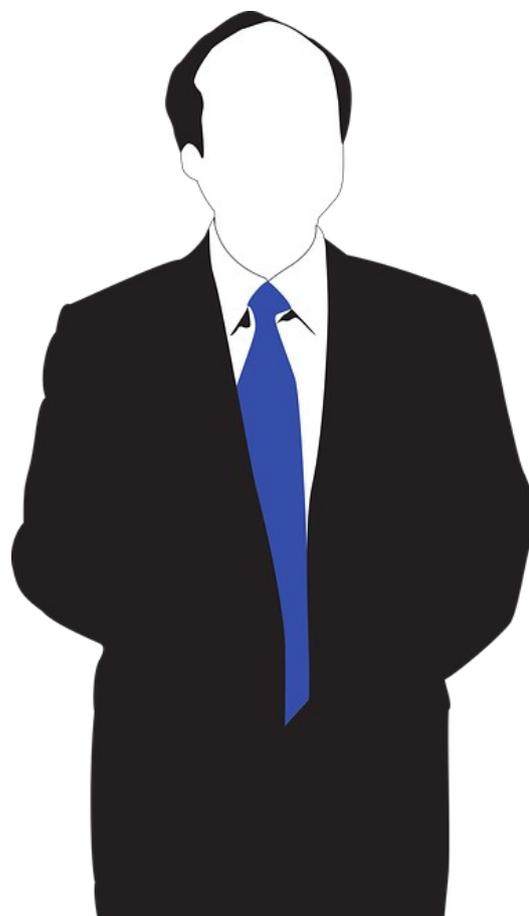
Le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, « hors cadres », de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration connaît également quelques modifications.

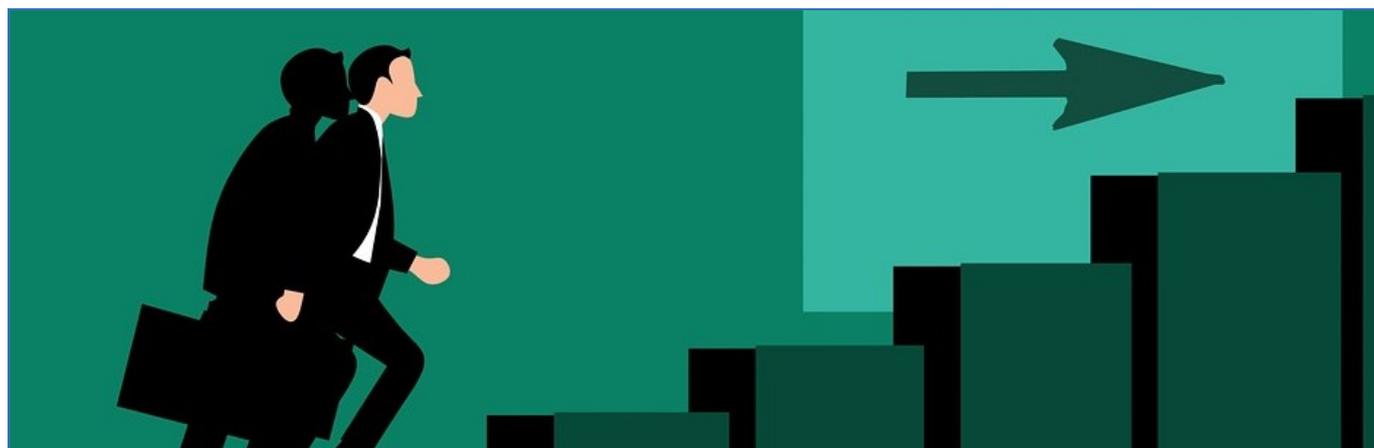
A compter du 1^{er} mai 2021, **la notion « hors cadres » disparaît définitivement.** Pour rappel, la position « hors cadres » permettait à un fonctionnaire détaché auprès d'un organisme de continuer à servir dans celui-ci. Elle a été abrogée par la loi déontologie du 20 avril 2016.

Concernant le détachement pour mandat local, **le fonctionnaire ne peut dorénavant en bénéficier pour exercer les fonctions de**

ministre, député ou sénateur, et devra obligatoirement être placé en disponibilité d'office.

Par ailleurs, le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est modifié afin de prévoir la possibilité pour un **fonctionnaire d'être détaché dans ce cadre d'emplois, sous réserve d'obtenir l'agrément du procureur de la République et du préfet.** Le fonctionnaire détaché pourra exercer ses fonctions uniquement après avoir suivi une formation de neuf mois, dispensée par le CNFPT.





Les corrections apportées dans le cadre du PPCR

Le décret n°2018-840 du 4 octobre 2018 modifie le nombre d'échelons provisoires concernant **l'intégration des puéricultrices territoriales**.

Un 4^{ème} échelon provisoire est ajouté, dont l'effet est rétroactif au **1^{er} janvier 2017**.

Nouveau tableau figurant à l'article 25 du décret n°2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales

Echelons provisoires dans le	Durée
Avant le 1er échelon de classe supérieure	-
4e échelon provisoire	2 ans
3e échelon provisoire	2 ans
2e échelon provisoire	2 ans
1er échelon provisoire	2 ans

Le décret n°92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux est également modifié afin de prévoir **les conditions d'accès à l'échelon spécial du grade de médecin hors classe**.

Après inscription sur un tableau annuel d'avancement, les médecins hors classe comptant au moins **4 années d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon de leur grade** peuvent accéder à l'échelon du grade de médecin hors classe. Le nombre de médecin hors classe pouvant accéder à l'échelon spécial ne peut excéder, par rapport à l'effectif de médecins dans ce grade, **34%** dans les communes.

Le décret du 4 octobre 2018 prévoit une application rétroactive de ces dispositions au **1^{er} janvier 2017**.

Les commissions consultatives paritaires

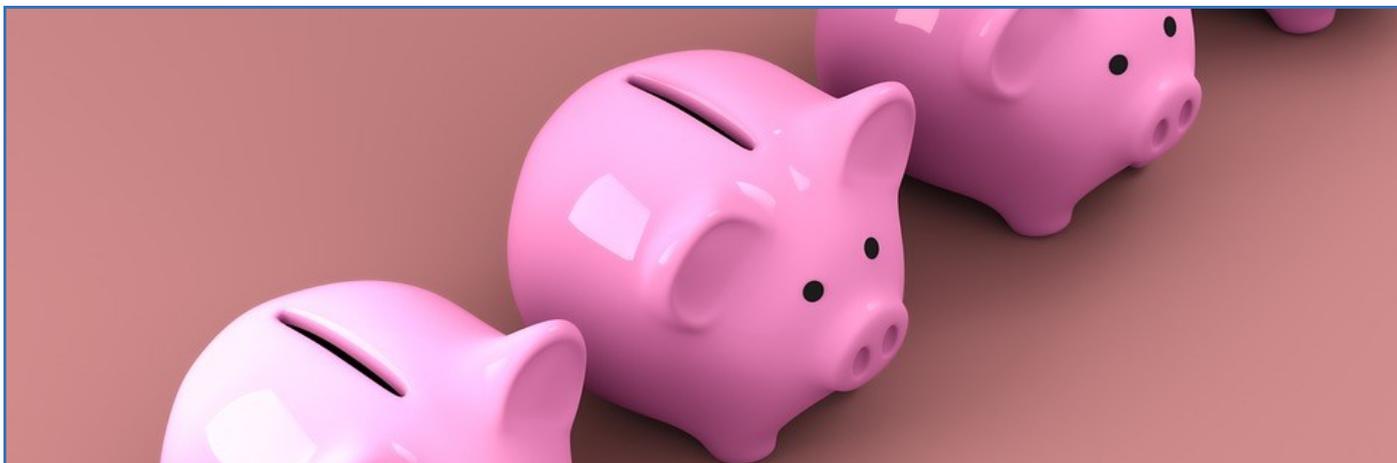
Les dispositions statutaires prévues par le décret du 4 octobre 2018 sont venues **aligner les mesures en matière électorale des commissions consultatives paritaires sur celles applicables aux autres instances** s'agissant de l'enregistrement des candidatures (possibilité d'une liste impaire si un candidat inéligible n'est pas remplacé à la condition de respecter la composition de la liste incomplète et la répartition H/F), de l'envoi de la propagande électorale et du regroupement de bureaux de vote (bureau commun).

Dans la pratique, le Centre de Gestion avait retenu cette méthode.



Exclusion de l'indemnité compensatrice de la CSG du transfert « primes-points »

Décret n°2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n°2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire



Le protocole de modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) prévoit un **abattement des indemnités perçues par les agents publics**, impliquant de transformer une partie du régime indemnitaire en points d'indices pour intégrer des primes dans le traitement brut.

Le décret n°2018-807 du 24 septembre 2018 **modifie la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du « transfert primes-points »**, en y ajoutant l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) créée à compter du 1er janvier 2018.

L'article 5 du décret susvisé prévoit par ailleurs une **rétroactivité de cette disposition**. L'exclusion de l'indemnité compensatrice de la CSG est présumée prendre effet au 1er janvier 2018, impliquant une nécessaire régularisation engagée par les employeurs publics.

Pour rappel, sont **déjà exclus du calcul de l'abattement les éléments suivants** :

- le traitement indiciaire brut (TIB),
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- le supplément familial de traitement (SFT),
- les frais de déplacement ou de transports,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- l'indemnisation des astreintes.

A toutes fins utiles, il est à noter que le dispositif d'abattement primes-points ne **signifie pas une diminution du régime indemnitaire**: le transfert primes-points a vocation à revaloriser le traitement exclusivement pris en considération pour le calcul de la pension de retraite de l'agent.

Par conséquent, le décret n°2018-807 du 24 septembre 2018 introduit une mesure corrective visant à tenir compte de la hausse de la CSG.



Don de jours de repos au bénéfice des « proches aidants »

Décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap



Le décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des **proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap** a été publié au JO le 10 octobre 2018.

Les nouvelles dispositions réglementaires ont pour ambition **d'étendre le dispositif de don de jours de repos préexistant** dans la fonction publique au bénéfice d'un agent public qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Dorénavant, l'article 1^{er} du décret n°2015-580 du 28 mai 2015 prévoit le **bénéfice** de ce dispositif **aux agents venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap**.

Afin d'ouvrir droit au bénéfice de ce dispositif, la personne présentant une perte d'autonomie ou un handicap doit nécessairement **être un proche**, conformément à l'article **L3142-16 du Code du travail**, à savoir :

- le **conjoint, concubin** ou **partenaire lié par un pacs**,
- un **ascendant** (parent), un **descendant** (enfant) ou un **collatéral jusqu'au quatrième degré** (frère),
- un **ascendant, un descendant** ou un **collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacs**,

- **une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables**, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

S'agissant de la procédure, l'agent qui souhaite faire don de tout ou partie de ses jours de repos, à savoir **ses jours de congés annuels et d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)**, doit en faire la demande à l'autorité territoriale, ou le cas échéant au service gestionnaire.

Une même demande, accompagnée d'un **certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant ou la personne concernée**, est adressée pour en bénéficier.

Le certificat doit attester de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant, ou de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou du handicap dont est atteint la personne proche.

La renonciation se fait sans contrepartie : aucune indemnisation ne peut être octroyée à l'agent. **Les jours de congés affectés à un compte épargne temps** peuvent également faire l'objet d'un don.

Le don de jour de repos ne peut se faire qu'entre agents relevant du même employeur.

Le décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 plafonne le congé pris sur le fondement de ce dispositif à **90 jours** par enfant ou personne concernée.



Qualification de harcèlement moral

Conseil d'Etat, 3 octobre 2018, n°414156

Conformément à l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Dans un arrêt du 3 octobre 2018, le juge administratif a rappelé le principe selon lequel

il appartient à un agent public, qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des **éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement**.

En l'espèce, la diffusion involontaire aux autres membres du personnel d'un courrier adressé à l'agent, l'organisation d'un entretien après un travail de nuit et le changement d'affectation de l'intéressé ne sont pas de nature à présumer d'un harcèlement moral.



Fin anticipée de la protection fonctionnelle

Conseil d'Etat, 1er octobre 2018, n°412897

En vertu de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les agents publics bénéficient d'une protection fonctionnelle au titre des atteintes dont ils sont victimes.

La **protection fonctionnelle est par principe accordée par l'autorité territoriale durant toute la procédure contentieuse** engagée par l'agent.

Cependant, l'administration peut **mettre fin à cette protection** pour l'avenir si elle constate à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance que **les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus**, notamment si ces éléments permettent de

révéler l'existence d'une faute personnelle ou que les faits allégués ne sont pas établis.

Malgré un pouvoir souverain et discrétionnaire accordé à l'autorité territoriale pour réexaminer le maintien de la protection fonctionnelle, celui-ci s'exerce **sous le contrôle du juge administratif**.

A titre d'exemple, le juge administratif a estimé que la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive qui ne retient pas la qualification de « harcèlement moral » pour les faits allégués ne justifie pas la fin de la protection fonctionnelle.



Non renouvellement de l'engagement d'un vacataire

Conseil d'Etat, 12 septembre 2018, n°400453

L'agent qui exerce en qualité de vacataire ne peut, sauf requalification de l'engagement, se prévaloir d'un contrat à durée indéterminée.

En l'espèce, un agent exerçait depuis près de 24 ans dans un établissement d'enseignement supérieur en qualité de chargé d'enseignement.

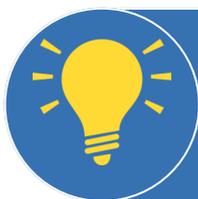
Après la notification du refus de l'employeur de lui confier des enseignements pour une nouvelle année universitaire, l'intéressé s'estime lésé et soutient son droit à un contrat à durée indéterminée.

Le juge administratif, en premier lieu, tient à rappeler la distinction entre le contrat de droit public et l'engagement d'un vacataire. L'agent, recruté pour exercer une activité d'enseignement en dehors de son activité principale, a été nommé pour une durée limitée, conformément à la réglementation en vigueur.

Dès lors, l'agent ne pouvait invoquer le principe d'une occupation déguisée, et de manière continue, d'un emploi permanent.

En second lieu, le juge administratif rappelle qu'un agent public recruté par contrat à durée

déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son engagement, dès lors que le non renouvellement du contrat est motivé par l'intérêt du service.



Pour rappel, le vacataire pourrait bénéficier de la requalification de son engagement en contrat de droit public s'il a occupé de manière continue un emploi à caractère permanent correspondant à un besoin permanent de la collectivité.



Impossibilité de désigner le maire comme délégué à la protection des données

QE n°05775, 27 septembre 2018, JO Sénat

En sa qualité de responsable des données, le maire ne peut être désigné comme délégué à la protection des données (DPD).

En effet, le DPD ne peut exercer au sein de l'organisme une **fonction qui l'amène à déterminer les finalités et les moyens du traitement de données à caractère personnel**, alors que sa qualité de protecteur des données **l'amène à effectuer un contrôle objectif sur ces fonctions**.

L'autorité territoriale s'exposerait à un risque

de **conflit d'intérêts**. Cependant, rien ne s'oppose à ce que l'autorité territoriale **désigne l'un de ses agents DPD**, dès lors que celui-ci présente les compétences requises et qu'il bénéficie d'une indépendance suffisante pour l'exercice de sa mission.

La désignation d'une **personne extérieure**, sur la base d'un contrat de service, ou **la mutualisation**, sont également des possibilités que le Règlement Général à la Protection des Données accorde aux collectivités pour remplir cette obligation légale.



La possibilité vous est toujours ouverte d'adhérer à la prestation mutualisée mise à votre disposition. Pour plus d'information, reportez vous à la circulaire n°2018-11 disponible sur notre site internet.

Frais de déplacements des personnels territoriaux

QE n°06007, 20 septembre 2018, JO Sénat

Les décrets n°2001-654 du 19 juillet 2001 et n°2006-781 du 3 juillet 2006 déterminent les modalités de **règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux**.

Conformément à l'article 15 du décret du 19 juillet 2001, les agents peuvent faire usage d'un **véhicule personnel lorsque l'intérêt du service le justifie**, et sous réserve de **l'accord préalable de l'autorité territoriale**.

L'article 14 du décret susvisé vise à **indemniser les déplacements intra-communaux des agents exerçant des fonctions essentiellement itinérantes comme suit** :

- **indemnité forfaitaire annuelle**, dont le montant annuel est déterminé par l'organe délibérant, sous réserve de ne pas

dépasser le plafond de **210 €** fixé par l'arrêté du 5 janvier 2007,

- application du **barème fiscal « au réel »** sur la déclaration d'impôt de l'agent qui se substitue à l'abattement forfaitaire de 10% au titre des frais professionnels.

Lorsque l'agent **se déplace hors de sa résidence administrative**, la collectivité indemnise l'agent sur **la base d'indemnités kilométriques dont les taux sont fixés par l'arrêté du 3 juillet 2006**, en fonction de la puissance fiscale du véhicule et du nombre de kilomètres effectués.

A toutes fins utiles, la réponse du ministère de l'action et des comptes publics annonce une **revalorisation des taux prévus par arrêté du 3 juillet 2006 pour 2019**.



Prise de congés pendant la période d'essai

QE n°05882, 20 septembre 2018, JO Sénat

L'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 définit le cadre juridique de la période d'essai pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale.

La période d'essai n'est pas obligatoire et sa durée initiale peut être **modulée à raison d'un jour ouvré par semaine** de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an,
- de deux mois lorsque la durée

initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans,

- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans, ou lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

En l'absence de dispositions statutaires régissant la modulation de la période d'essai en cas d'absence de l'agent, il conviendrait de **proroger la période pour une durée équivalente à celle de l'absence de l'agent**, quel qu'en soit le motif, afin de pouvoir apprécier convenablement ses qualités professionnelles.

Recrutement d'un directeur général des services commun à deux entités

QE n°05388, 23 août 2018, JO Sénat

En vertu de l'article L.5211-4-2 du CGCT, un établissement public de coopération intercommunale, une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, **peuvent se doter d'un service commun en vue d'exercer des fonctions supports**.

Il ressort de cette disposition que les emplois de **directeur général des services, directeur général adjoint et directeur général des services techniques** peuvent être **mutualisés** au sein d'une direction générale des services communs.

Les emplois correspondants doivent être créés au **tableau des effectifs de la collectivité qui supporte le service**.

L'agent détaché sur l'emploi fonctionnel créé ne

peut bénéficier d'une mise à disposition : il doit être **transféré à la collectivité gestionnaire du service commun**.

Concernant la **rémunération**, la grille indiciaire relève de la strate démographique dont relève la **collectivité auquel est rattaché le service commun**.

Concernant le régime indemnitaire, les directeurs généraux des services peuvent bénéficier du **maintien du régime indemnitaire applicable à leur cadre d'emplois d'origine** ainsi que, si une délibération le permet, de la **prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction** (décret n°88-1101 du 30 décembre 1987).

« Les jours de réduction du temps de travail (RTT) doivent-ils être décomptés en cas d'absence de l'agent ? »

Conformément au décret n°2000-815 du 25 août 2000, la durée de travail effectif est fixée à **35 heures hebdomadaires**, pour une durée annuelle de **1607 heures** de travail effectif, heures supplémentaires non comprises.

L'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 accorde aux collectivités la possibilité de **maintenir**, par délibération expresse prise après avis du comité technique, **les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001**.

Dans cette hypothèse, des jours de réduction du temps de travail (RTT) sont accordés aux agents, **en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures**. Seulement, quel qu'en soit le motif, **les jours non travaillés n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif** et par voie de conséquence, **n'ouvrent pas droits à des jours de RTT**.

À titre d'exemple, la jurisprudence a estimé que les périodes de congé de paternité, de maternité, d'adoption, d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou encore pour événements familiaux n'ouvrent pas droit à des jours de RTT (CAA de Marseille, 4 novembre 2014, n°13MA01275).

Il en est de même pour les absences pour raison de maladie (circulaire RDFS1710891C du 31 mars 2017).

« Dans quelle situation est placé un agent en congé de maladie dans l'attente de l'avis d'une instance médicale ? »

L'article 47 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 pose le principe du **maintien du demi-traitement de l'agent en fin de droits à congés de maladie ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD)**, et ce pendant toute la procédure requérant l'avis du comité médical ou de la commission de réforme. Le **paiement est maintenu jusqu'à la date de la décision** de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

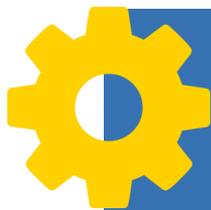
Cette disposition étend le dispositif du maintien du demi-traitement **à tous les cas d'attente** d'une décision de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité, **qui nécessite la saisine d'une instance médicale consultative**.

En l'absence de dispositions réglementaires contraires, et dans le silence des textes, il peut être envisagé de **maintenir le plein-traitement** d'un agent placé en congé de longue maladie ou de longue durée, à l'expiration de sa première période à plein traitement, lorsque le comité médical n'a pas rendu son avis concernant la prolongation du congé ou la reprise des services.

Le principe du maintien du demi-traitement **ne s'applique pas** :

- lorsque l'agent **a épuisé ses droits à un type de congé de maladie (CMO)** et **qu'il sollicite le bénéfice d'un autre type de congé (CLM)** (Conseil d'Etat, 13 février 2004, n°249049),
- lorsque le fonctionnaire **exerce un recours à l'encontre d'un avis d'inaptitude physique à ses fonctions**.

Le maintien du demi-traitement se manifeste par un arrêté portant maintien à titre dérogatoire du demi-traitement dans l'attente de la décision de l'administration. Un modèle d'acte est disponible sur notre site internet.



Fiche pratique

Le recours aux contractuels

Le **concours** est la voie d'accès normal à la **fonction publique territoriale**, afin de pourvoir les emplois des collectivités par des fonctionnaires nommés conformément à leurs compétences établies.

A titre dérogatoire, **les collectivités peuvent recourir au recrutement d'agents contractuels**, pour pourvoir des postes permanents vacants selon les nécessités du service ou des postes temporaires liés à un accroissement anormal d'activité.



Recrutement temporaire sur un emploi permanent

Conformément à **l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984**, les emplois permanents des collectivités peuvent être occupés par des agents contractuels pour **assurer le remplacement temporaire d'un agent public**, contractuel ou fonctionnaire.

L'agent contractuel recruté sur ce fondement peut donc assurer provisoirement le remplacement d'un agent autorisé à **exercer ses fonctions à temps partiel**, ou **indisponible en raison d'un congé régulièrement octroyé**, maladie ou autre.

Le contrat peut être conclu pour **toute la durée de l'absence de l'agent**. En cas de méconnaissance de cette durée, la collectivité

peut conclure des contrats successifs de courtes durées, ou, le cas échéant, ne pas mentionner de durée et prévoir le recrutement pour la durée de l'indisponibilité

Par ailleurs, **l'article 3-2** de la loi précitée prévoit la possibilité de recruter, pour **une durée ne pouvant excéder un an**, un agent contractuel sur un emploi permanent **en l'absence de fonctionnaire pouvant assurer ces missions**. Ce recrutement contractuel intervient lorsque malgré la déclaration de vacance de poste, aucune candidature de fonctionnaire n'est intervenue.

Ce contrat peut être renouvelé une fois.



Recrutement temporaire sur un emploi temporaire

L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit le recrutement temporaire d'agents contractuels sur des **emplois non permanents**, créés à cet effet, pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Concernant **l'accroissement temporaire d'activité**, le contrat ne peut être conclu que pour une **durée maximale de 12 mois** sur une même période de **18 mois consécutifs**.

Le contrat pour **l'accroissement saisonnier d'activité** est conclu pour **6 mois** sur une période de **12 mois** maximum.



Recrutement permanent sur un emploi permanent

A titre dérogatoire, et pour une **durée déterminée**, des agents contractuels peuvent occuper de manière pérenne des emplois permanents, dans cinq cas prévus à l'article 3-3 de la loi susvisée.

L'article 3-3 énumère 5 cas d'espèce :

- lorsqu'il n'existe **pas de cadre d'emplois de fonctionnaires** susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes aux besoins de la collectivité,
- pour les **emplois de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient**, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté pour pourvoir à ce besoin,
- pour les **emplois de secrétaire de mairie** des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire de mairie des EPCI dont la population moyenne est inférieure à ce seuil démographique,
- pour les **emplois à temps non complet (- 17h30)** des communes de moins de 1 000 habitants et des EPCI dont la population moyenne des communes est inférieure à ce seuil démographique,
- pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des EPCI de moins de 10 000 habitants **lorsque la création des emplois est imposée**.

Ce motif de recrutement n'est que très rarement sollicité compte tenu de la diversité des cadres d'emplois susceptibles de correspondre aux besoins.

Sont notamment concernés les postes de direction, mais aussi les fonctions de « chargés de mission ».

Pour rappel, les secrétaires de mairie sont recrutés sur le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe minimum.

Un recrutement direct sur un grade d'accès sans concours est possible pour la collectivité dès lors que les deux conditions cumulatives ne sont pas réunies.

Les emplois au sein des agences postales ou d'ATSEM sont notamment concernés.

Ces contrats sont conclus pour une **durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans**.

Au-delà de cette durée de six ans, si la collectivité souhaite renouveler l'engagement contractuel, elle ne pourra le faire que par un **contrat à durée indéterminée**.



A toutes fins utiles, la circulaire n°2016-07 relative au recrutement des agents contractuels de droit public est disponible sur notre site internet, rubrique Fonds documentaires.

Procédure du recrutement contractuel

Délibération portant création de l'emploi

Le recrutement d'un agent contractuel nécessite l'existence d'un poste vacant au tableau des effectifs.

Il convient de procéder à **l'inscription budgétaire**, afin de s'assurer que la collectivité dispose des crédits suffisants et d'évaluer le coût. Elle est distincte de la délibération créant l'emploi.

La **délibération portant création de l'emploi**, permanent ou non permanent, précise notamment :

- le grade, ou le cas échéant les grades correspondant à l'emploi,
- la catégorie hiérarchique,
- le niveau de recrutement et de rémunération,
- la durée hebdomadaire du poste,
- la date d'effet de la création, qui ne peut être rétroactive,
- **la possibilité du recours à un contractuel et le fondement juridique du contrat à durée déterminée.**

Il est conseillé à la collectivité de rédiger une **fiche de poste** en amont de la délibération afin d'identifier les besoins et le profil du candidat à retenir.

Si l'emploi a déjà été créé, aucune nouvelle délibération n'est nécessaire. En cas de vacance de poste, une déclaration auprès du CDG est opérée.

Déclaration de création ou de vacance de poste

Le poste créé ou l'emploi vacant doit en faire l'objet d'une déclaration auprès du CDG, notamment via la bourse de l'emploi. Le non respect de cette obligation peut entraîner l'annulation du recrutement.

La déclaration permet également de transmettre la publicité légale auprès de la Préfecture pour assurer le contrôle de légalité qui établit deux arrêtés mensuels.

La déclaration de vacance de poste intervient **également obligatoirement dans le cadre d'un renouvellement de contrat**, visant à offrir une possibilité de recrutement d'un fonctionnaire.

Un délai raisonnable doit être laissé entre la publicité et le recrutement d'un agent contractuel, les fonctionnaires bénéficiant **d'un droit de priorité**. Le juge administratif préconise un délai de 15 jours, augmenté pour les catégories A et B.

Aucune déclaration de vacance n'est imposée dans le cadre d'un recrutement pour accroissement saisonnier, temporaire d'activité ou pour assurer le remplacement d'un agent indisponible.

Recrutement de l'agent contractuel

Le contrat est établi entre l'agent et l'autorité territoriale. Chacune des parties doit disposer d'un exemplaire.

Une copie est introduite dans le dossier individuel de l'agent. Le CDG est également destinataire du contrat afin d'assurer le suivi de la carrière de l'agent. Une copie est également adressée à la **Préfecture** pour le contrôle de légalité, sauf en ce qui concerne l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Le contrat répond à un **formalisme particulier** :

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1 000 habitants

**ÉTABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3-3 3°
DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984 MODIFIÉE**

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) ; et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur".

Et

M (nom, prénom), "le co-contractant".

Vu la loi n° 83-534 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3-3 3°,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant dispositions relatives aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération créant l'emploi de secrétaire de mairie à temps complet ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire de h, relevant de la catégorie hiérarchique (A, B ou C) correspondant au grade de comprenant les fonctions suivantes : (à définir précisément) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Vu la déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de Gestion,

Vu le certificat médical attestant l'aptitude physique à l'exercice des fonctions postulées en date du

Considérant que la commune employeur compte moins de 1 000 habitants tel qu'en atteste le dernier recensement,

OU

Considérant que l'établissement employeur regroupe des communes dont la moyenne arithmétique du nombre d'habitants compte moins de 1 000 habitants,

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un secrétaire de mairie à temps complet ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire de h.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

A compter du, M. est engagé(e) pour assurer les fonctions de secrétaire de mairie à temps complet ou à temps non complet à raison de h (durée hebdomadaire), pour une durée de (3 ans maximum).

(le cas échéant) M. est soumis(e) à une période d'essai de (durée initiale maximale d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat), dans la limite de :

- trois semaines lorsque la durée initiale du contrat est inférieure à six mois,
- un mois lorsque la durée initiale du contrat est inférieure à un an,
- deux mois lorsque la durée initiale du contrat est inférieure à deux ans,
- trois mois lorsque la durée initiale du contrat est égale ou supérieure à deux ans,

(le cas échéant) M. est susceptible de voir sa période d'essai renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Nature du contrat et fondement juridique

Dénomination des parties et références juridiques

Reprise des éléments essentiels de la délibération et mention de la déclaration de vacance

Mention de la période d'essai facultative, dont les modalités sont détaillées dans la section des Réponses ministérielles, [« Prise des congés pendant la période d'essai »](#) (p.12)

ARTICLE 6 : RUPTURE DU CONTRAT

1) Licenciement à l'initiative de la collectivité (ou établissement) employeur

En cas de licenciement, M a droit à un préavis d'une durée :

- de 8 jours dans le cas où la durée des services est de moins de 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans,
- de 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

2) Démission du co-contractant

La démission de M doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

M est tenu(e) de respecter un préavis d'une durée :

- de 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- de 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

ARTICLE 8 : DIVERS

L'intéressé trouvera ci-joint les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics et (le cas échéant) le document récapitulant l'ensemble des instructions qui lui sont opposables.

ARTICLE 9 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait en double exemplaire
à le
signatures
Le Maire (ou le Président), le co-contractant

Transmis au Représentant de l'Etat.

Ampliation adressée au :
- Comptable de la collectivité.

Dispositions de l'engagement (objet; durée; droits et obligations ; rémunération; protection sociale ; renouvellement de contrat; rupture du contrat ; fin de contrat).

Mention des modalités de rupture de l'engagement par le licenciement et la démission.

L'intéressé doit remettre les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics

Signature des parties

