

## **M2S3 : Recrutement des contractuels**

*Intervenant : FNCDG*

### **Les possibilités de recrutement de contractuels de droit public**

L'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents contractuels car les emplois publics ont, par priorité et sauf cas particuliers, vocation à être pourvus par des fonctionnaires.

Les cas de recrutement de contractuels sont prévus aux articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984. Il convient de distinguer le recrutement sur un besoin temporaire ou sur un besoin permanent.

La formalisation de l'engagement entre la collectivité territoriale et un agent contractuel c'est le contrat à durée déterminée.

De manière générale, les cas de recours à un CDD dans la fonction publique territoriale sont les suivants :

- L'accroissement temporaire d'activité en cas de surcroît de travail, de renfort d'équipe
- L'accroissement saisonnier d'activité
- Le remplacement d'un agent
- La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire : le recrutement d'un contractuel est autorisé pour la continuité du service
- en cas d'absence d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes :
  - c'est le cas notamment pour des emplois de 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 dans les conditions prévues par la loi
  - les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants
  - les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un temps complet dans des communes de moins de 1 000 habitants
  - les emplois des communes de moins de 2 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

D'autres cas de recrutement en CDD sont prévus aux articles 38, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 : personne en situation de handicap, collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus, emploi de direction.

L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit. Celui-ci doit préciser :

- l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel il est établi
- la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin
- la durée de l'engagement
- la définition du poste occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève
- les conditions d'emploi et de rémunération
- les droits et obligations de l'agent
- en cas de recrutement temporaire : la définition précise du motif de recrutement.

### **La durée des contrats**

Pour la durée du contrat, il convient de distinguer les emplois non permanents des emplois permanents :

- En cas d'accroissement temporaire d'activité, sur une même période de 18 mois consécutifs, l'agent peut être employé pour une durée maximale de 12 mois
- En accroissement saisonnier d'activité, sur une même période de 12 mois consécutifs, l'agent peut être employé pour une durée maximale de 6 mois
- Le remplacement temporaire d'agents sur un emploi permanent : Les contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer
- En cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir au terme de la première année
- En cas de recrutement de contractuels sur des emplois permanents, les agents sont engagés par contrat d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Au terme des six ans, la reconduction du contrat ne peut avoir lieu que sous la forme d'un CDI.

### **Le contrat à durée indéterminée**

Ainsi, deux mécanismes distincts de requalification du CDD en CDI existent, l'un temporaire, l'autre pérenne.

Ce dernier, que nous venons de décrire, permet après six années, une requalification lors de la conclusion ou du renouvellement du contrat mais aussi au cours de l'exécution du contrat.

Un deuxième dispositif de requalification des CDD en CDI est temporaire. Ce mécanisme de transformation est prévu pour les agents contractuels qui se trouvaient en fonction le 13 mars 2012 et qui remplissaient certaines conditions, notamment d'ancienneté de services.

Les agents doivent avoir accompli une durée de services publics effectifs au moins égale à six années au cours des huit années précédant le 13 mars 2012 auprès de la même collectivité ou du même établissement public.

Il existe un troisième cas de recrutement en CDI. L'article L 1224-3 du code du travail prévoit que lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, le nouvel employeur public doit proposer aux salariés « transférés » un contrat de droit public, à durée déterminée, ou indéterminée, selon la nature du contrat dont ils relevaient auprès de l'employeur initial

Ainsi, dans le cadre de municipalisations de services, le personnel transféré peut d'emblée être placé en CDI auprès du nouvel employeur. Le contrat proposé reprend alors les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération, dès lors que ces clauses ne sont pas contraires aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur dans la Fonction Publique.