

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Les agents contractuels de droit public

Les agents contractuels de droit public

A la différence du fonctionnaire qui est titulaire de son grade mais pas de son poste, l'agent contractuel lui, est recruté pour un besoin et / ou une fonction précise.

Son recrutement est limité dans le temps et son renouvellement n'est pas de droit.

Les agents contractuels de droit public sont encadrés par le [décret n° 88-145 du 15.02.1988](#) et par le code général de la fonction publique.

L'assemblée délibérante fixe librement la rémunération des agents contractuels de droit public, l'autorité territoriale, quant à lui décide du candidat retenu.



Étapes à suivre pour tout recrutement, préalablement à la rédaction du contrat :

1. Demander l'extrait du casier judiciaire du candidat retenu,
2. Prévoir une visite médicale d'aptitude soit devant un médecin agréé, soit dans les mois suivants
Le recrutement, devant le médecin du travail,
3. Déclarer l'embauche auprès de [l'URSSAF](#).

Les conditions générales

Pour être recruté, les conditions suivantes doivent être remplies :

- ➔ Nationalité française, européenne, étrangère ou apatride (pour les candidats autres que les ressortissants européens, ils doivent être en situation régularisée vis-à-vis des lois régissant l'immigration : droit de séjour, droit d'asile),
- ➔ Jouissance des droits civiques,
- ➔ Situation régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant,
- ➔ Casier judiciaire ne comportant pas de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions du poste,
- ➔ Vérification des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions (la liste des fonctions concernées ainsi que les règles permettant d'apprécier les conditions de santé particulières doivent être précisées par les statuts particuliers)
- ➔ Aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée (toutefois, compte-tenu de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, cet âge minimum est à respecter. Pour les mineurs non émancipés, une autorisation des parents est nécessaire),
- ➔ Age limite fixé à 67 ans.



Remarque :

Travailler au-delà de 67 ans ?

Sur demande écrite de l'agent au moins 6 mois avant son 67^{ème} anniversaire, il peut être maintenu en fonction jusqu'à l'âge de 70 ans. Si l'administration employeur refuse cette autorisation, elle devra motiver son refus. L'administration employeur doit faire connaître sa décision au moins 3 mois avant le 67^e anniversaire. La limite d'âge est fixée à 73 ans pour les agents contractuels employés en qualité de médecin du travail ou de prévention.

Les conditions particulières

Des conditions particulières de diplômes sont à respecter dans certains cas de recrutement ou en raison de la nature des fonctions du poste et notamment lorsque la possession de diplôme est exigée par les textes pour exercer la profession. Nous devons différencier les recrutements dits temporaires, des permanents.

I - Les recrutements temporaires

Il s'agit de besoin ponctuel. L'agent est recruté pour une période bien définie, dans les cas suivants :

- Accroissement temporaire d'activité ([Article L 332-23 1 du CGFP](#)),
- Besoin saisonnier ([Art L 332-23 2 du CGFP](#)),
- Contrat de projet ([Art L 332-24 à 26 du CGFP](#)),
- Remplacement momentané de fonctionnaire ou d'agent contractuel ([Art L 332-13 du CGFP](#)).

Étapes à suivre :

1. L'assemblée délibère pour créer l'emploi non permanent et autoriser l'autorité territoriale à faire appel à un agent contractuel.
Le conseil fixe la rémunération affectée à l'emploi.
2. Dans le cas de recrutement temporaire, aucune déclaration de vacance d'emploi n'est à publier, sauf dans le cas du contrat de projet.
3. L'autorité territoriale désigne le candidat retenu et procède à la rédaction du contrat.

II Les recrutements permanents

En principe, faire appel à un agent contractuel sur une longue période, répond à des candidatures de fonctionnaires infructueuses.

Il existe différents types de contrats où l'agent occupe un poste permanent figurant au tableau des effectifs :

- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (pour les besoins de continuité du service) (A/B/C) ([Art L 332-14 du CGFP](#))
- En l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (A/B/C) ([Art L.332-8 1° du CGFP](#))
- Emplois de catégorie A, B et C 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 ([L.332-8 2° du CGFP](#))

- Emploi permanent (quel que soit le temps de travail dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes de moins de 15000 habitants ([L.332-8 3° du CGFP](#)))
- Emplois de catégorie A, B et C dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pour tous les emplois ([L.332-8 4° du CGFP](#))
- Emploi permanent lorsque la quotité de temps de travail est inférieur à 50% d'un TC pour les communes de plus de 1000 habitants ou groupement de communes regroupant au moins 15000 habitants ([L.332-8 5° du CGFP](#))
- Emploi des communes < 2000 hab. et des groupements de communes < 10 000 hab. 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 (A/B/C) ([L.332-8 6° du CGFP](#))
- Emploi de Secrétaire Général de Mairie des communes < 2000 hab. (A/B/C*)

**À compter du 1er janvier 2028, toute commune comptant moins de 2 000 habitants devra juridiquement disposer d'un agent exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, relevant d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B. ([L.332-8 7° du CGFP](#))*

Étapes à suivre :

1. L'assemblée délibère pour autoriser l'autorité territoriale à faire appel à un agent contractuel. Le conseil fixe la rémunération affectée à l'emploi, en tenant compte, le cas échéant, de l'expérience du candidat.
2. La délibération fixant le tableau des emplois est à vérifier.
3. Une [déclaration de vacance ou de création d'emploi](#) est publiée, au moins 2 mois avant la nomination.
4. L'autorité territoriale désigne le candidat retenu et procède à la rédaction du contrat.

Ce dernier est transmis au contrôle de légalité.

Le recours à des agents contractuels pour pourvoir un emploi permanent reste l'exception et n'est envisageable que lorsque la recherche de fonctionnaire est restée infructueuse.

Si un fonctionnaire candidate à l'offre d'emploi, l'autorité territoriale est tenue de justifier que son profil ne correspond pas à l'offre. Dans ce cas l'agent contractuel pourra être recruté.

La formation des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent

Les contractuels occupant des emplois permanents visés à l'article [L332-8 du code général de la fonction publique](#) précité et bénéficiaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an, doivent suivre de façon obligatoire la formation d'intégration et de professionnalisation prévue pour les fonctionnaires.

La rémunération des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent

La collectivité a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels qu'elle a recruté en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- Les fonctions exercées par l'agent,
- La qualification requise pour leur exercice,
- La qualification détenue par l'agent,
- Son expérience professionnelle.

[L'article L.713-1 du code général de la fonction publique](#) ajoute que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte :

- De leurs résultats professionnels,
- Des résultats collectifs du service.

Une réévaluation des agents employés au titre de l'article L.332-8 du CGFP et bénéficiaires d'un CDD auprès du même employeur est également prévue **au moins tous les 3 ans**, au vu des résultats, des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, sous réserve qu'elles aient été accomplies de manière continue.

La transformation du contrat à durée déterminée en indéterminée

L'agent recruté sur un emploi permanent, **sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique**, depuis au moins 6 ans, voit son contrat automatiquement transformé à durée indéterminée.

Tous les contrats publics conclus avec la collectivité contractante, les services effectués par mise à disposition du CDG32 ([service missions temporaires](#)), auprès de la collectivité contractante sont comptabilisés dans les 6 années. Les services discontinus sont pris en compte tant que l'interruption entre 2 contrats n'excédant pas 4 mois.

Les recrutements spécifiques

- Le contrat [Art L. 352-4 du CGFP](#) permet de recruter un agent en situation de handicap. La durée du contrat est équivalente à la période de stage d'un fonctionnaire. L'agent peut être recruté dans n'importe quelle catégorie (A, B ou C) mais à la condition de disposer du niveau de diplôme exigé pour occuper un emploi du grade visé. Au terme du contrat d'un an, l'agent est titularisé et devient fonctionnaire.
- Lors de transfert d'activité privée, comme par exemple une association, qui est reprise par une collectivité publique, les salariés bénéficient du contrat [art L 1224-3 du code du travail](#).
- Trois autres types de contrats existent cependant très peu utilisés, dans notre département, il s'agit des contrats de collaborateur de cabinet [L.333-1 du CGFP](#), de Collaborateur de groupe d'élus [L.333-12 du CGFP](#) et d'emplois de direction [L. 343-1 à L. 343-3 du CGFP](#).

Les indemnités pouvant être versées à la fin du contrat

1 L'indemnité de congés payés

L'indemnité compensatrice de congés annuels (ICP) vise à compenser les congés annuels qui n'ont pu être posés durant le contrat. Les cas de rupture ouvrant droit au versement de l'ICP sont uniquement :

- Le licenciement, à l'exception de celui intervenant à titre de sanction disciplinaire,
- La fin d'un contrat à durée déterminée.

L'indemnité compensatrice de congé annuel non pris est calculée en appliquant la formule suivante (**art. 1er arr. min. du 21 juin 2025**) :

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} * 12}{250}$$

Le nombre 250 est le nombre moyen de jours ouvrés dans une année.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

Exemple :

Un agent part à la retraite à compter du 1er juillet 2025. Il lui reste 5 jours de congés annuels qu'il n'a pas pu prendre avant son départ. Il a perçu une rémunération mensuelle brute de 2 500 euros en juin 2025.

2 500 x 12 / 250 = 120 euros par CA non pris

5 jours de CA non pris x 120 euros = 600 euros

Le montant de l'indemnité compensatrice s'élève donc à 600 euros.

2 L'indemnité de fin de contrat

Depuis le 1er janvier 2021, un agent contractuel de droit public peut bénéficier dans certains cas d'une indemnité de fin de contrat.

Les conditions d'octroi de cette indemnité sont précisées à [l'article L.554-3 du code général de la fonction publique](#).

Il convient que cumulativement :

- ➔ Le contrat soit conclu sur l'un des motifs suivants : Accroissement temporaire d'activité ou Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels ou Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ou l'ensemble des contrats conclus sur le fondement de [l'article L.332-8 du Code Général de la Fonction Publique](#).
- ➔ La rémunération brute globale n'excède pas deux fois le montant du SMIC
- ➔ Le contrat soit exécuté jusqu'à son terme (en cas de [démission](#), de [licenciement](#) ou [d'abandon de poste](#), l'indemnité n'est pas due).
- ➔ Le contrat soit d'une durée inférieure ou égale à un an (renouvellement compris).

A l'inverse, l'indemnité n'est pas due si, au terme du contrat, l'agent public :

- ➔ Est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ;
- ➔ Bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale, à durée déterminée ou indéterminée ;
- ➔ Refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur.

Remise de documents attestant la fin de l'engagement

- ➔ Certificat de travail,
- ➔ Attestation (modèle type UNEDIC) permettant d'exercer des droits au titre des allocations chômage et à transmettre à France Travail anciennement Pôle Emploi.

En fin de contrat, si des droits sont ouverts, les personnes concernées bénéficient d'allocations chômage.

NB : S'ils ne sont pas affiliés à France Travail, les employeurs publics doivent verser les allocations chômage aux agents contractuels en perte involontaire d'emploi qui remplissent les conditions.

Nous attirons l'attention à ce que les collectivités s'assurent de leur adhésion.