

**Rencontres
statutaires**



RECRUTER DES CONTRACTUELS : QUELS LEVIERIS STATUTAIRES AU SERVICE DES DRH ET DE LA STRATÉGIE DE LEUR COLLECTIVITÉ ?

MARDI 26 MARS 2024



L'ACTUALITÉ DE LA DIRECTION DU CONSEIL ET DE L'EXPERTISE STATUTAIRES

Le téléchargement des podcasts, [ici](#)



L'actualité statutaire

La consultation des foires aux questions (FAQ), [ici](#)



Le régime juridique des agents à temps non complet



La formation statutaire obligatoire

L'ACTUALITÉ DE LA DIRECTION DU CONSEIL ET DE L'EXPERTISE STATUTAIRES



Les prochaines sorties de la DCES

FAQ sur le
**congé de
maladie
ordinaire**

Infographie
sur la
**disponibilité
d'office pour
raisons de
santé**



PROGRAMME DE LA JOURNÉE

Introduction

Table ronde n°1 : « *Quel type de contrat pour quel besoin et quel objectif* » ?

Table ronde n°2 : « *Comment définir la rémunération de l'agent contractuel au regard de la stratégie interne* » ?

Table ronde n°3 : « *Des besoins déterminés et limités : quels contrats spécifiques mobiliser* » ?

INTRODUCTION :

« LE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS : ÉVOLUTION DU CADRE RÉGLEMENTAIRE AU FIL DES ANNÉES ET ÉTAT DES LIEUX »

QUELQUES RAPPELS STATUTAIRES



Principe posé par le statut
(art. L. 311-1 CGFP)

Les emplois permanents de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public **sont pourvus par des agents titulaires** sauf dérogation prévue par disposition législative

Dérogation

L'administration peut recruter un agent contractuel sur un emploi permanent dans certains cas limitativement prévus par le CGFP

QUELQUES RAPPELS STATUTAIRES

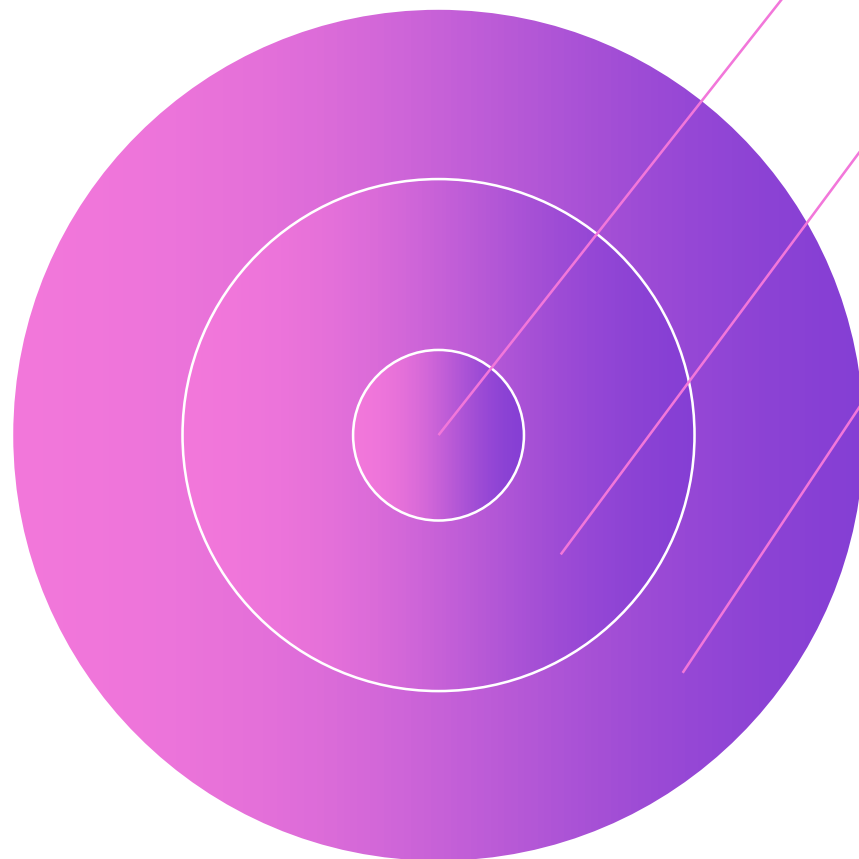
Le fonctionnaire	Le contractuel de droit public
Agents publics*	
Un statut régi par la loi et le règlement	Une situation régie par un contrat dans le respect des lois et règlements applicables
Principe : recrutement par concours ➤ prise d'arrêté (sauf grade d'accès direct)	Principe : recrutement par contrat
Occupe un emploi permanent	Occupe un emploi permanent ou non permanent



**appellation commune dans le CGFP*

QUELQUES RAPPELS STATUTAIRES

Règles applicables à l'agent contractuel



Contrat conclu avec l'agent

Décret n° 88-145 du 15
février 1988 relatif aux agents
contractuels de la fonction
publique territoriale

CGFP et décrets applicables
aux agents publics

HISTORIQUE : ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES DU RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS



Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

Consécration du **principe du recrutement d'agents titulaires pour pourvoir les emplois permanents** d'une administration publique sauf dérogation prévue par une disposition législative

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite Sauvadet :

Ouverture aux contractuels de la fonction publique de l'accès à la titularisation, sous conditions, via des recrutements réservés (avec ou sans concours) ou des sélections professionnelles + **transformation en CDI** des contrats des agents justifiant d'une certaine ancienneté

Loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique :

Élargissement des possibilités de recours à des contractuels sur emploi permanent, temporaire et emploi de direction

Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 :

Pose le **principe selon lequel tout renouvellement de contrat au-delà de 6 ans de CDD doit se faire en CDI** dès lors que l'agent occupe un emploi permanent d'une administration publique

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 :

Étend aux agents contractuels des 3 fonctions publiques **un grand nombre de garanties et d'obligations** contenues dans le statut général



APPORTS DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE 2019

**Élargissement des possibilités de recours
au contrat pour pourvoir des emplois
permanents lorsque la nature des
fonctions ou les besoins des services le
justifient** *(toutes catégories hiérarchiques)*

**Élargissement des possibilités de
recrutement direct sur emploi fonctionnel**
*(notamment, DGS des communes de + de 40
000 hab)*

**Extension de la portabilité
du CDI entre les 3 versants
de la fonction publique**

**Création du contrat de
projet**

**Instauration d'une
procédure de recrutement
sur les emplois permanents
ouverts aux contractuels,
permettant de garantir l'égal
accès aux emplois publics**

QUELQUES DONNÉES SOCIOLOGIQUES ET CHIFFRÉES SUR LA FPT

ÉDITION 2023

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Faits et chiffres



Données chiffrées du Rapport annuel
sur l'état de la fonction publique

Données chiffrées issues de
l'observatoire emploi / RH du CIG
petite couronne (RSU, 2021)



LA PART DES CONTRACTUELS AUGMENTE DANS TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE



Figure 1 : Effectifs de la fonction publique par statut

		Au 31 décembre 2021		Évolution par rapport à 2020	Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021
		Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	1 519,6	60	- 0,8	- 0,2
	Contractuels	519,3	21	2,8	3,6
	Militaires	311,3	12	- 0,1	- 0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	168,8	7	- 2,0	- 0,7
	Total	2 519,0	100	- 0,1	0,4
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires ⁽²⁾	1 446,8	74	- 0,6	0,3
	Contractuels ⁽²⁾	436,8	22	4,0	2,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	59,0	3	4,6	- 0,4
	Total	1 942,5	100	0,6	0,6
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	806,7	67	0,0	- 0,2
	Contractuels	274,5	23	1,0	3,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	131,8	11	2,6	1,7
	Total	1 212,9	100	0,5	0,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	3 773,1	66	- 0,6	0,0
	Contractuels ⁽²⁾	1 230,5	22	2,8	3,0
	Militaires	311,3	5	- 0,1	- 0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	359,6	6	0,7	0,2
	Total	5 674,4	100	0,3	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

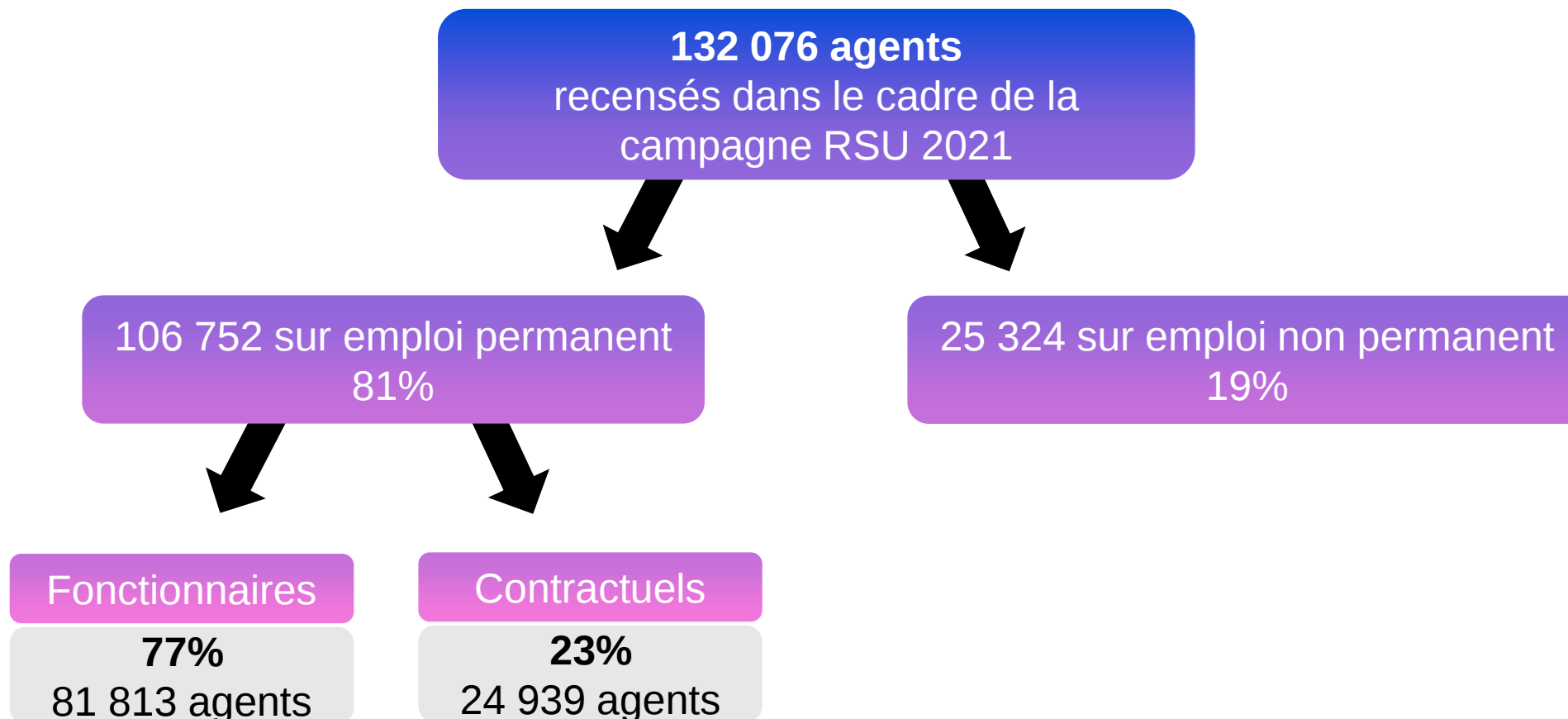
(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

Lecture : Fin 2021, la part des fonctionnaires dans les effectifs de la fonction publique est de 66 %.

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2023

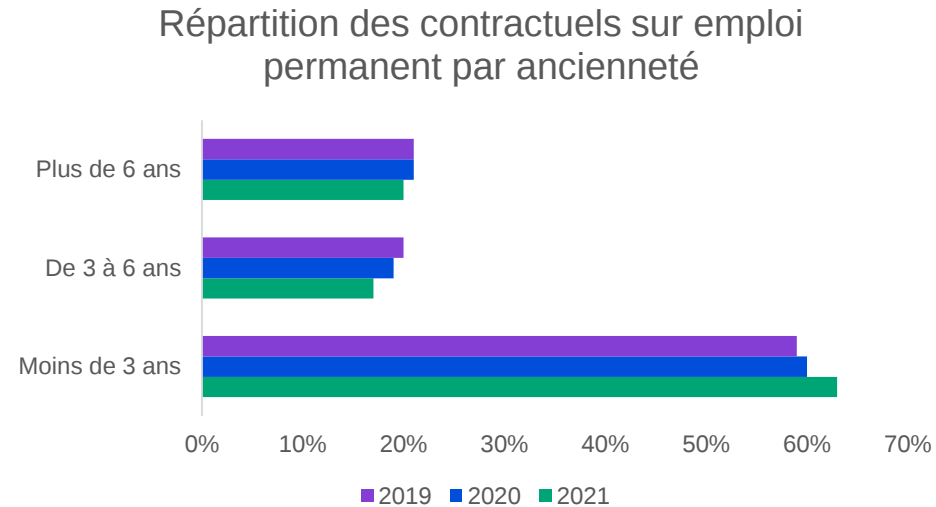


EFFECTIFS EN PETITE COURONNE AU **31/12/2021**





UNE BAISSSE DE L'ANCIENNETÉ DES CONTRACTUELS EN PETITE COURONNE

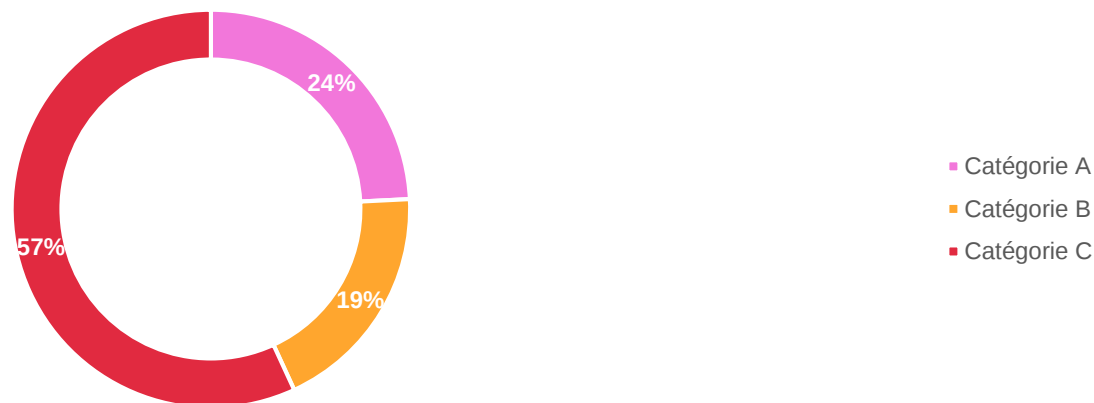


La part des agents contractuels récemment arrivés sur leur poste augmente depuis 2019 (+ 4 points).



UNE SUR-REPRÉSENTATION DES CATÉGORIES A ET B ET SOUS-REPRÉSENTATION DES CATÉGORIE C EN PETITE COURONNE

Répartition par catégorie hiérarchique

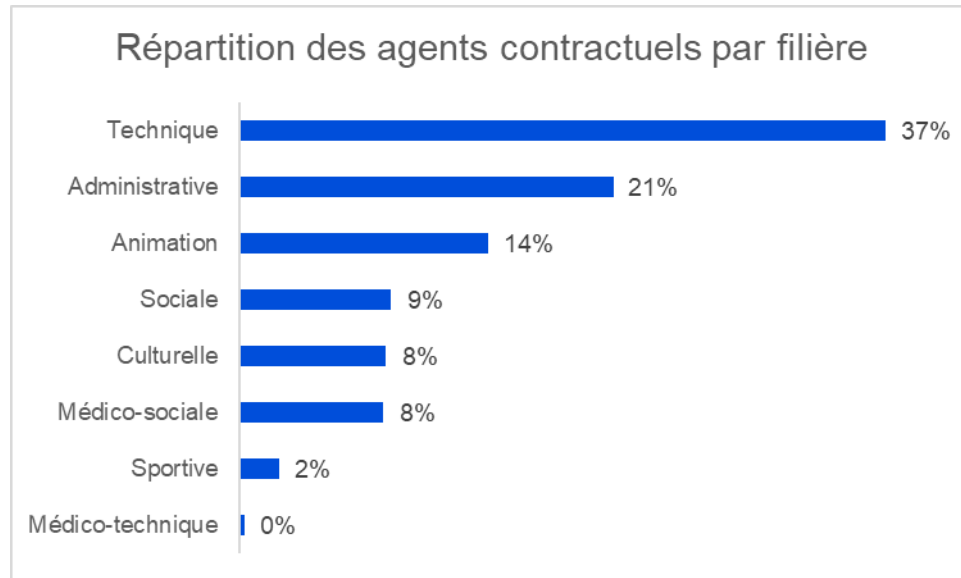


Plus de la moitié des contractuels sont des agents de catégorie C alors que sur l'ensemble de l'emploi permanent on compte près de 7 agents sur 10 dans cette catégorie.

Inversement, la part de catégorie A est de 16,7 % et de catégorie B 12,6 % pour l'ensemble de l'emploi permanent.



DES CONTRACTUELS SUR-REPRÉSENTÉS DANS LES FILIÈRES ANIMATION ET CULTURELLE EN PETITE COURONNE



Pour les contractuels, la **prépondérance des filières technique et administrative** est similaire aux tendances observées sur l'ensemble de l'emploi permanent (42 % pour la filière technique et 24 % pour la filière administrative).

La part des agents contractuels sur les **filières animation et culturelle** est surreprésentée par rapport à la part des agents sur emploi permanent.



UNE PART PLUS IMPORTANTE DE FEMMES PARMI LES CONTRACTUELS

En France², fin 2021, 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique³ sont des femmes (**Figure 1**), contre 46 % des salariés du secteur privé⁴. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans la fonction publique progresse de deux points. Cette progression est, entre autres, portée par les contractuels : la part des femmes chez les contractuels a progressé de trois points en dix ans, passant de 67 % à 70 %. Dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2021, ils représentent 22 % des effectifs de la fonction publique, contre 17 % en 2011.

Figure 1 : Taux de féminisation par statut au 31 décembre
en %

	2011	2020	2021
Fonctionnaires ⁽¹⁾	63	65	65
Contractuels ⁽¹⁾	67	70	70
Militaires	15	17	18
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62	64	64
Ensemble de la fonction publique	61	63	63

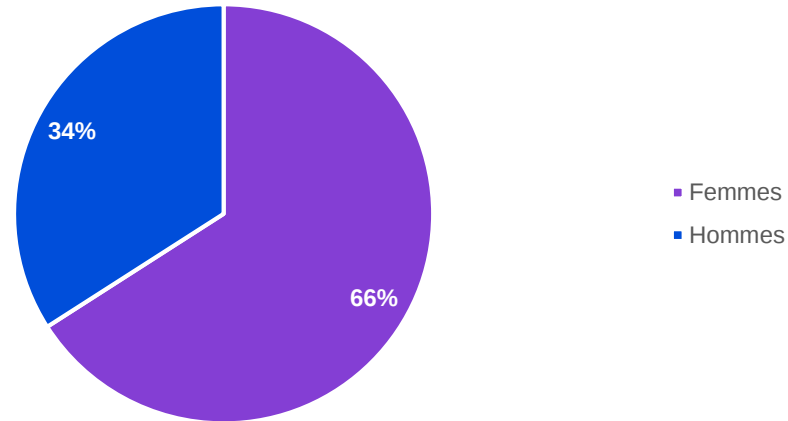
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indéterminées.
(1) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.
(2) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.
Lecture : Fin 2021, 18 % des militaires sont des femmes, contre 15 % fin 2011.

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2023



DEUX TIERS DE FEMMES PARMI LES CONTRACTUELS EN PETITE COURONNE

Taux de féminisation des contractuels sur
emploi permanent



Plus de 6 agents contractuels sur 10 sont des femmes en petite couronne.

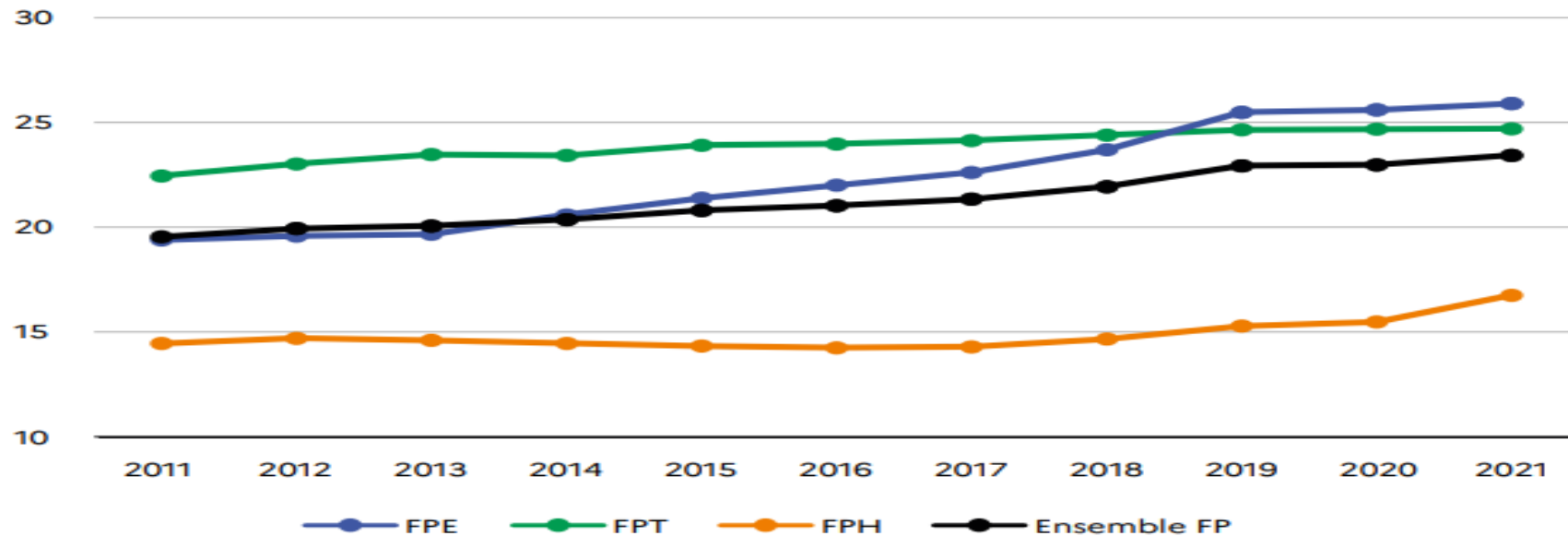


UN QUART DES CONTRACTUELS DE LA FPT A 50 ANS OU PLUS

De plus en plus de contractuels âgés de 50 ans ou plus

Entre 2011 et 2021, dans la fonction publique, la part des agents ayant 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente de 3 points, passant de 20 % en 2011 à 23 % en 2021 (**Figure 9**). Cette proportion est nettement plus faible que parmi les fonctionnaires, et elle augmente moins vite que chez les fonctionnaires sur la période. Cela s'explique par le dynamisme des recrutements, qui contient le vieillissement des contractuels.

Figure 9 : Part des 50 ans ou plus parmi les contractuels depuis 2011
en %



Source : Rapport annuel sur
l'état de la fonction publique,
2023

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

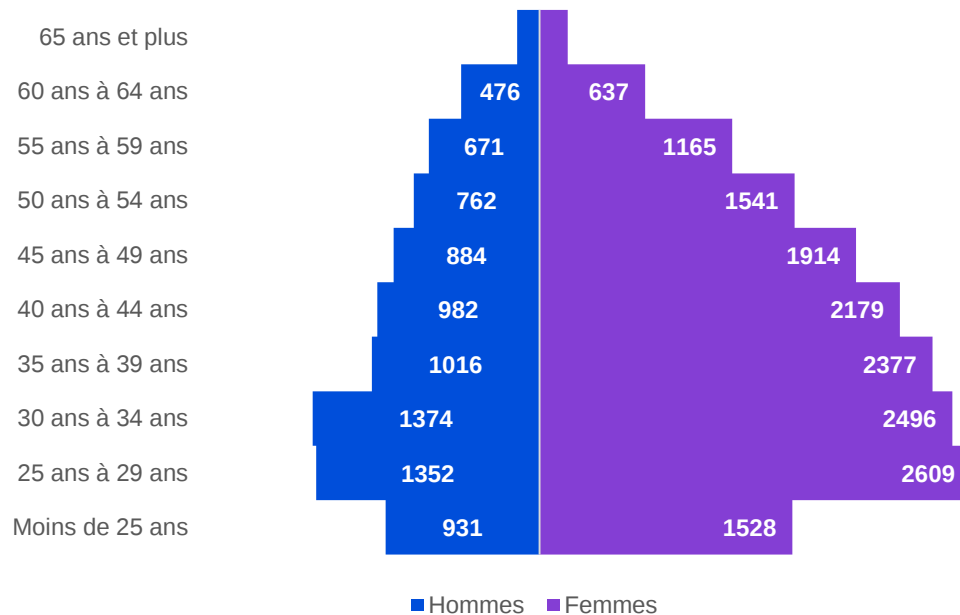
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 20 % des contractuels travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels a augmenté en moyenne de 1,8 % par an, et atteint 23 % en 2021.



LES CONTRACTUELS, UNE POPULATION PLUS JEUNE

Pyramide des âges des contractuels



Au 31/12/2021, l'âge moyen des agents contractuels sur emploi permanent est de 39 ans et 8 mois. Il est de 48 ans et 5 mois pour les fonctionnaires et s'élève à **46 ans et 5 mois au global en petite couronne**.

La part des moins de 30 ans représente 25,5 % des contractuels sur emploi permanent alors que celle-ci représente seulement 4,2 % des fonctionnaires.

CHAQUE ANNÉE UNE MINORITÉ DE CONTRACTUELS DEVIENNENT FONCTIONNAIRES



En 2021, 8% des contractuels sont devenus fonctionnaires

En 2021, 93 200 contractuels sont devenus fonctionnaires, soit par voie de concours, soit sans concours s'agissant de certains postes de catégorie C. Ils représentent 8,0% de l'ensemble des contractuels de la fonction publique présents fin 2020, soit 0,3 point de plus qu'en 2020, après toutefois une forte baisse du taux entre 2019 et 2020 (- 1,2 point) [Figure 5]. Le ratio entre les fonctionnaires et les contractuels évolue toutefois régulièrement en faveur des contractuels : on comptait 3,9 fonctionnaires pour un contractuel en 2017, 3,6 en 2018, 3,5 en 2019, 3,2 en 2020 et 3,1 en 2021; le solde entre les entrées et les sorties de la fonction publique étant négatif pour les fonctionnaires et positif pour les contractuels.

Figure 5 : Taux de passage du statut de contractuel à celui de fonctionnaire
en %

	2018	2019	2020	2021
Contractuels passés fonctionnaires (en milliers)	84,0	92,7	84,9	93,2
Taux de passage du statut de contractuel à celui de fonctionnaire	8,6	8,9	7,7	8,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2023

LE PASSAGE AU STATUT DE FONCTIONNAIRE EST VARIABLE PARMI LES CONTRACTUELS



Figure 6 : Passage des contractuels au statut de fonctionnaire en fonction de leurs caractéristiques

Caractéristiques en 2020	Agents ayant changé de statut en 2021 (en milliers)	Taux de changement de statut (en %)	Rapport des cotes et seuils de significativité
Sexe			
Femme	66,5	8,2	0,9***
Homme	26,7	7,6	Ref.
Âge			
Moins de 25 ans	16,1	9,9	0,9***
25 à 29 ans	20,6	11,0	Ref.
30 à 39 ans	26,6	9,2	0,8***
40 à 49 ans	19,0	7,5	0,6***
50 à 59 ans	10,4	5,1	0,4***
60 ans et plus	0,5	0,8	0,1***
Versant			
FPE	13,9	2,8	Ref.
FPT	43,2	10,6	3,6***
FPH	36,1	13,7	3,8***
Catégorie hiérarchique			
A+	0,2	2,5	0,5***
A	21,4	8,1	Ref.
B	8,0	3,8	0,5***
C	62,1	9,9	1,1***
Indéterminée	1,5	4,4	0,8***

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDess.

Champ : Contractuels de la fonction publique en emploi principal au 31 décembre 2020. France (hors Mayotte).

Les seuils de significativité statistique sont indiqués de la façon suivante : * p < 0,1 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01.

Lecture : 8,2 % des femmes contractuelles présentes fin 2020 sont devenues fonctionnaires en 2021. À profil de départ égal en 2020 (sexe, tranche d'âge et catégorie hiérarchique), un contractuel de la FPH a eu, en 2021, 3,8 fois plus de chances de devenir fonctionnaire qu'un contractuel de la FPE.

Le taux de passage du statut de contractuel au statut de fonctionnaire varie également en fonction des **caractéristiques individuelles**. Il est de 8,2% parmi les femmes, et seulement de 7,6% parmi les hommes. Cet écart s'explique par des **effets de composition en termes d'âge, de catégorie et de versant**. Le taux de passage est plus élevé chez les 25-29 ans ; 11,0%, contre seulement 5,1% chez les 50-59 ans.

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2023

EN PETITE COURONNE, UNE RÉTRACTATION PLUS FAIBLE DU NOMBRE DES CONTRACTUELS

	Variation	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2020
Ensemble des emplois permanents	 -10,1 %	106 752	118 727
Fonctionnaires	 -11,6 %		
Contractuels	 -4,6 %		

Selon les RSU, les effectifs contractuels ont diminué entre 2020 et 2021 de 4,6 %, ceux des fonctionnaires ont diminué de 11,6 %.

Les effectifs de l'ensemble des emplois permanents ont diminué de 10,1% entre 2020 et 2021.



UNE MAJORITÉ DE CONTRACTUELS PARMI LES ARRIVÉES SUR EMPLOI PERMANENT EN PETITE COURONNE

Motif	Nb d'arrivées
Recrutement contractuels sur emploi permanent (hors remplacements, retours et réintégrations)	7 170
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	53
Remplacements	2 459
Retours (agent rémunéré pendant la période)	12
TOTAL	9 694

9 694 arrivées de contractuels en 2021,
soit **65 % des arrivées en 2021**

■ Principaux modes d'arrivées d'agents sur emploi permanent

Arrivées de contractuels	48,0 %
Remplacements (contractuels)	16,5 %
Voie de mutation	10,1 %
Recrutement direct de fonctionnaires - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9,5 %
Recrutement direct de fonctionnaires - Nouvel arrivant dans la collectivité	2,7 %



LA FIN DE CONTRAT COMME MOTIF PRINCIPAL DE DÉPART EN PETITE COURONNE

Motif	Nb d'arrivée
Fin de contrat	4 291
Démission	1 681
Agents contractuels nommés stagiaires au cours de l'année	1 484
Départ à la retraite	103
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, ...)	102
Autres motifs (congé parental, rupture conventionnelle, congé formation, congé sans traitement,...)	288
TOTAL	7 949

■ Principales causes de départs d'agents sur emploi permanent

Fin de contrat*	31 %
Départ à la retraite	19 %
Mutation (changement de collectivité)	16 %
Démission	13 %
Mise en disponibilité sur demande	5 %

* N'inclut pas les agents contractuels mis en stage dans l'année

7 949 départs de contractuels en 2021, soit **51 % des départs en 2021**



OUTILS À MOBILISER DANS LE CADRE D'UNE STRATÉGIE DE RECRUTEMENT

Rapport social
unique (RSU)

Lignes
directrices de
gestion
(LDG)

Gestion
prévisionnelle
de l'emploi,
des effectifs et
des
compétences
(GPEEC)



LE RSU : CARACTÉRISTIQUES



Rapport social
unique (RSU)



*créé par la loi de
transformation de la
fonction publique*

Rapport obligatoire annuel qui dresse un **état des lieux de la situation du personnel dans une collectivité ou EPCI au 31 décembre** de l'année précédant la campagne de collecte

Il récapitule des **données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel** selon une liste d'**indicateurs** déterminée

Regroupe les rapports suivants :

- Le rapport de situation comparée
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



LE RSU : THÉMATIQUES



1 – Emploi

2 – Recrutement

3 – Parcours professionnel

4 – Formation

5 – Rémunérations

6 – Santé et sécurité au travail

7 – Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

8 – Action sociale et protection sociale

9 - Dialogue social

10 - Discipline



LE RSU : INTÉRÊTS



Assemble dans un même document des données sociales souvent éparses
en interne et entre différents services

Alimente le dialogue social (soumis pour avis au CST)

Mesure les évolutions au sein de la collectivité

Permet de se comparer aux autres collectivités

**Fournit une base d'information indispensable pour alimenter les réflexions sur
la gestion et l'anticipation de l'évolution des effectifs**

Alimente les lignes directrices de gestion et d'autres rapports



LES LDG : CARACTÉRISTIQUES



Lignes
directrices de
gestion
(LDG)

Instrument juridique de gestion des ressources humaines

Établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans

Déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Outil conçu « *pour **informer les agents des orientations et priorités de leur employeur et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision** dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas* »*



introduites par la loi
de transformation de
la fonction publique



*Avis CE 21 mars 2019 n°397088



LES LDG : INTÉRÊTS



Opportunité de **mettre en cohérence et de rendre visible la politique RH de la collectivité**, en s'appuyant sur les actions déjà conduites

Outil au service de la **préparation de la stratégie en début de mandat** permettant de faire le bilan de ce qui a été réalisé et de proposer des axes de progression pour le mandat qui s'ouvre

Outil de pilotage pluriannuel des ressources humaines permettant de **décliner la stratégie de management des administrations, afin d'anticiper efficacement les multiples évolutions** auxquelles seront confrontés les services publics au cours des prochaines années



LA GPEEC : CARACTÉRISTIQUES



Gestion
prévisionnelle
de l'emploi,
des effectifs et
des
compétences
(GPEEC)

Conception, mise en œuvre et suivi de politiques et de plans d'actions cohérents en termes d'emploi, d'effectifs et de compétences

Trois dimensions : politique, organisationnelle et opérationnelle

Démarche interne d'une collectivité menée à long terme et visant à anticiper les évolutions des métiers et des compétences



LA GPEEC : INTÉRÊTS



Permet de **réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation** (en termes d'effectifs et de compétences) en prenant en compte les évolutions et leurs impacts et la continuité des missions

Tend à **structurer les politiques de ressources humaines**

Trouve des implications concrètes dans les stratégies de ressources humaines des collectivités, que ce soit en matière de recrutement, de formation, de mobilité, de rémunération ou de gestion de l'allongement de la carrière des agents

Modifie les perspectives d'emploi/mobilité professionnelle des agents



ET APRÈS ?

Acteurs publics,
7 déc. 2023

Le nouveau projet de loi *“prévoira de diversifier les voies de recrutement pour attirer des profils différents et valoriser l'expérience, notamment dans le privé”*.

Sur le volet « accès » à la fonction publique, outre un énième appel à une refonte des concours, [la coordination des employeurs territoriaux] réitère son hostilité au recrutement direct en CDI et préconise la mise en place de « comités de sélection » pour les non-titulaires.

La Gazette, 8
déc. 2023



Communiqué
de Gabriel
Attal lors des
Rencontres
des cadres
dirigeants de
l'Etat du 12
mars

ET APRÈS ?

1^{er} trimestre
: alternance
de rencontres
bilatérales et
multilatérales

Rentrée :
présentation
du projet de
loi en Conseil
des ministres

**2^{ème}
trimestre :**
conduite et
finalisation de
la
concertation

**Fin de
l'année :**
entrée en
vigueur de la
loi

*Printemps-été : discussions avec les
syndicats et employeurs*

*Automne : présentation du projet de loi
au Parlement*



PROGRAMME DES TABLES RONDES

Table ronde n°1 : « *Quel type de contrat pour quel besoin et quel objectif* » ?

- Le rôle de responsabilité sociale de l'employeur : contrat d'apprentissage, contrat pour les personnes en situation de handicap, contrats aidés
- Contrats liés à un besoin permanent et perspectives de CDI
- Contrats liés à un besoin temporaire

Table ronde n°2 : « *Comment définir la rémunération de l'agent contractuel au regard de la stratégie interne* » ?

- Composantes et détermination de la rémunération du contractuel
- Cadrage de la révision de la rémunération
- Limites posées par le juge

Table ronde n°3 : « *Des besoins déterminés et limités : quels contrats spécifiques mobiliser* » ?

- Emplois de direction
- Collaborateurs de cabinet
- Contrat de projet

TABLE RONDE N°1 :

**« QUEL TYPE DE
CONTRAT POUR
QUEL BESOIN ET
QUEL OBJECTIF » ?**

DEUX TYPES DE RECOURS AU CONTRAT DANS LA FPT

La
pérennisation
du contrat
dans la
fonction
publique,
thèse de
Madame
Réjane
VENEZIA, 21
oct. 2016

SELON L'OBJECTIF POURSUIVI

**Répondre à des impératifs de
gestion et de besoins internes**

**Intégrer des personnes en
difficulté, donc dans un objectif
tourné vers l'extérieur**



TABLE RONDE N°1

- **Rappels statutaires : Les contrats favorisant la responsabilité sociale de l'employeur**
 - Contrats aidés
 - Recrutement dérogatoire pour les personnes RQTH
 - Contrats d'apprentissage
- **Chiffres**
- **Echanges avec :**
 - Madame COLE, *DRH de la ville d'Epinay-sur-Seine*
 - Monsieur CHARLES, *DRH de la ville de Gennevilliers*
 - Madame LOUKIL, *DRH de la ville de Puteaux*
 - Monsieur MACIA, *DRH adjoint de la ville de Rueil-Malmaison*



RAPPELS STATUTAIRES

**Les contrats favorisant
la responsabilité
sociale de l'employeur**

LES CONTRATS AIDÉS



- **Un contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie **d'aides**, qui peuvent prendre la forme de **subventions** à l'embauche, **d'exonérations** de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de **diminuer**, par des aides directes ou indirectes, **les coûts d'embauche et/ou de formation** pour l'employeur.



- Ce type de contrat bénéficie principalement aux personnes rencontrant des **difficultés particulières d'accès à l'emploi** tels que les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires de minima sociaux.

LES CONTRATS AIDÉS

Focus sur le contrat PACTE



- Le **PACTE** est un **contrat de droit public**, d'une durée comprise entre un an et deux ans.



- Les **bénéficiaires** du PACTE ont la **qualité d'agent public des collectivités territoriales** et des établissements publics en relevant ; leur sont **applicables une partie des dispositions prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988** pour les agents contractuels, ainsi que les dispositions propres instaurées par **le décret n°2005-904 du 2 août 2005**

LES CONTRATS AIDÉS

Art. L. 326-10
CGFP

Focus sur le contrat PACTE

Les profils concernés :



- Les personnes, âgées de 16 à 28 ans révolus, **qui sont sorties du système éducatif** sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ou **dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat**



- Les personnes en situation **de chômage de longue durée** de 45 ans et plus **et** bénéficiaires minima sociaux : RSA, l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

LE RECRUTEMENT DÉROGATOIRE POUR LES PERSONNES RQTH*



- Certains travailleurs handicapés peuvent être recrutés, en **qualité d'agents contractuels**, dans un emploi de catégorie A, B ou C ; ils sont soumis, durant leur contrat, à des dispositions spécifiques, et **ont vocation à être titularisés** dans le cadre d'emplois correspondant.
- L'agent est recruté par **contrat** pour une période correspondant à **la durée du stage** prévue par le statut particulier du cadre d'emplois.
- **La rémunération** est d'un montant équivalent à celle qui est versée **aux fonctionnaires stagiaires** issus du concours externe.

**Personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé*

LE RECRUTEMENT DÉROGATOIRE POUR LES PERSONNES RQTH



L'autorité territoriale **apprécie l'aptitude professionnelle** de l'agent au vu du dossier de l'intéressé et après un **entretien** avec celui-ci.



Absence d'aptitude :
pas de titularisation mais
renouvellement du
contrat OU pas de
titularisation ni de
renouvellement du
contrat

Si l'agent est **apte** :
l'autorité territoriale
procède à la titularisation
de l'agent

Art. L. 352-4
CGFP

LE RECRUTEMENT DÉROGATOIRE POUR LES PERSONNES RQTH

Art. L. 352-1
CGFP

Ce type de contrat prévu à l'art. L. 352-4 du CGFP représente une **dérogation au principe du concours** pour accéder aux emplois de la fonction publique.



Cette dérogation existe afin de **favoriser l'accès des personnes reconnues RQTH à la fonction publique.**



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. L. 6222-1 code du travail

Art. L. 6222-2 code du travail

Art. R. 6222-1-1 code du travail

- Peuvent bénéficier du contrat d'apprentissage les apprentis âgés au minimum de **16 ans**. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent signer le contrat **s'ils ont achevé le premier cycle d'enseignement secondaire** (collège).
- L'âge limite pour signer un contrat d'apprentissage est **de 29 ans révolus**. Dans certains cas, cette limite peut-être portée à **35 ans**.





LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. L. 6227-
2 code du
travail

Art. L. 6222-
7 code du
travail

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé et ne peut être conclu que pour une **durée déterminée**.
- La durée d'un tel contrat peut varier **entre 6 mois et 3 ans**, sous réserve des cas de **prolongation**.
- La durée du contrat peut être **réduite** ou **allongée** par rapport à celle du **cycle de formation** compte tenu de l'évaluation, par le Centre de Formation des Apprentis, du niveau initial des compétences de l'apprenti ou de ses compétences acquises.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. L. 6227-4 code du travail

Art. L. 6223-2 à L. 6223-5 code du travail



- **Le comité social territorial** doit donner son **avis préalable** sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis dans la collectivité. Transmission d'un **rapport annuel** sur le **déroulement des contrats d'apprentissages**.
- Les **obligations de l'employeur** à l'égard de l'apprenti :
 - Inscription dans un CFA
 - Désigner un maître de stage
 - Confier des tâches et missions à l'apprenti conformes à une progression annuelle
 - Faire suivre des formations
 - Veiller à l'inscription et participation de l'apprenti aux épreuves/évaluations

DONNÉES CHIFFRÉES

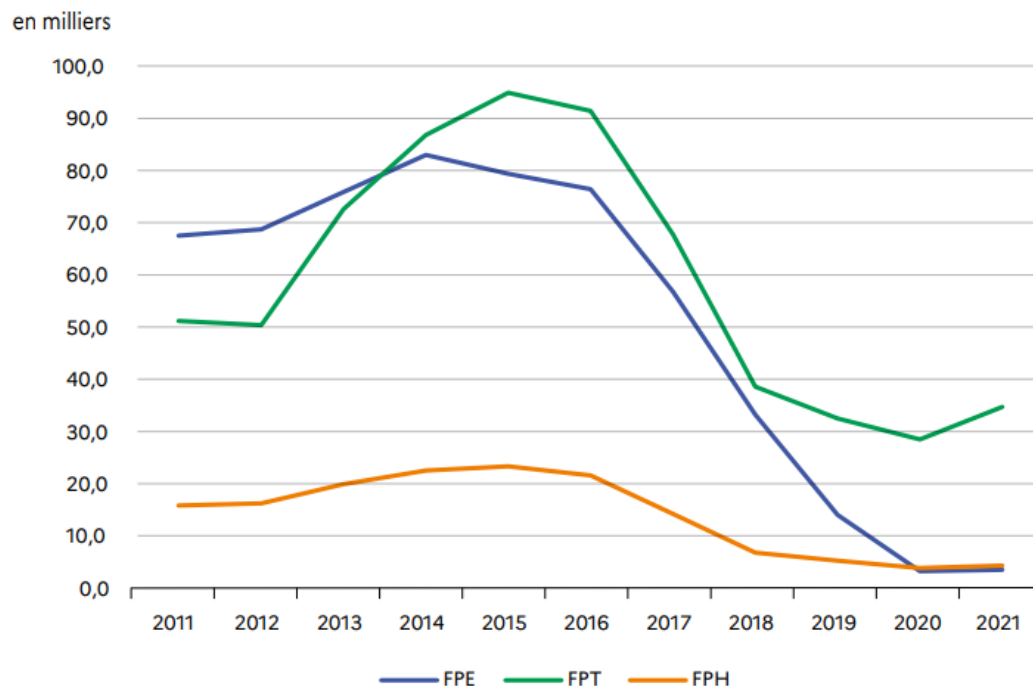


DES CONTRATS AIDÉS EN FORTE BAISSE

Encadré 3 : Les bénéficiaires de contrats aidés

En 2021, après cinq années de baisse, le nombre de contrats aidés repart à la hausse (+ 19,9%), avec 42 500 salariés sous ce statut fin 2021 (**Figure**). En les prenant en compte, l'emploi chez les employeurs relevant de la fonction publique augmente (+ 0,4%).

Figure : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2021, 42 500 salariés bénéficient de contrats aidés dans la fonction publique.

Ils sont 3 500 à travailler dans la FPE, contre 3 200 fin 2020. En prenant en compte ces contrats aidés, l'emploi est en repli (- 0,1%). Dans la FPT, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés repart nettement à la hausse (+ 6 200), après une baisse régulière depuis 2015 (- 66 000 entre 2015 et 2020). En les prenant en compte, l'emploi territorial repart à la hausse (+ 0,4%, après une baisse de 0,4% en 2019). Enfin, ils sont 4 300 à exercer au sein de la FPH ; en les prenant en compte, l'emploi progresse de + 0,5% dans ce versant.

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2023

UNE PRÉSENCE STABLE D'AGENTS RQTH PARMI LES EFFECTIFS

Figure : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FPE	2	3	3	3	2	4	3	3
FPT	3	3	4	4	4	5	4	5
FPH	5	4	5	5	4	5	5	4
Ensemble de la fonction publique	3	4	4	4	4	4	4	4
Secteur privé	4	4	4	4	4	4	4	4

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés des secteurs public et privé.

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

Lecture : 4 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en 2021.

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2023

UNE HAUSSE DES APPRENTIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Figure : Effectifs des apprentis par type d'employeur

		2021		Évolution par rapport à 2020 (en %)
		Effectifs	Part (en %)	
Fonction publique de l'État	Ministères	5 300	68	24,8
	<i>dont Armées</i>	1 800	23	3,0
	<i>dont Intérieur</i>	1 700	22	64,2
	<i>dont ministères économiques et financiers</i>	600	8	45,0
	EPA	2 500	32	26,4
	Total	7 800	100	25,4
Fonction publique territoriale	Collectivités territoriales	11 500	74	26,3
	<i>dont Communes</i>	8 400	54	23,2
	Établissements publics locaux	4 100	26	38,2
	Total	15 600	100	29,2
Fonction publique hospitalière	Total	1 300	-	37,6
Ensemble de la fonction publique		24 700	-	28,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.
 Champ : Emplois principaux, apprentis, situés en France (hors Mayotte).

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2023

ÉCHANGES

- Monsieur CHARLES, *DRH de la ville de Gennevilliers*
- Madame COLE, *DRH de la ville d'Epina-sur-Seine*
- Madame LOUKIL, *DRH de la ville de Puteaux*
- Monsieur MACIA, *DRH adjoint de la ville de Rueil-Malmaison*



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

« Avec l'apprentissage, on s'inscrit dans une **politique RH de pré-recrutement.** »

« La voie de l'apprentissage peut être une **alternative pour éventuellement aboutir à un contrat.** »

« La priorité, ce sont les **métiers en tension.** »

« Notre objectif est de **fidéliser nos apprentis**, de conserver ces apprentis sur un poste permanent. »

« Difficulté à transformer l'essai et à **fidéliser** »

« Le **CNFPT finance les métiers en tension**, la liste est longue donc ce n'est **pas bloquant.** »



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

« On propose une **journée d'intégration aux apprentis.** »

« On fait un **guide à destination des maîtres d'apprentissage** qu'on distribue pour l'accueil des apprentis. En fin d'année, on fait un point avec les maîtres d'apprentissage pour **recenser les éventuelles difficultés rencontrées dans l'année.** »

« On essaie de **privilégier une certaine proximité** pour faire en sorte que les apprentis viennent vers nous et éviter qu'en cours d'apprentissage on les perde. »

« Dans le cadre de la refonte du RIFSEEP, on va réinjecter une **indemnité supplémentaire pour les maîtres d'apprentissage** pour les motiver. »



LE RECRUTEMENT DÉROGATOIRE **POUR LES PERSONNES RQTH**

« On a des **objectifs sur 3 ans avec la convention FIPHP** : on prévoit 3 agents RQTH par an. »

« Recueillir un agent RQTH nécessite un **vrai accompagnement des équipes et services avec la médecine préventive.** »

« Nous avons établi un **partenariat avec un Établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT).** »

« **Recenser en interne les personnes qui souhaitent se faire reconnaître** »

« On est à près de 10% de travailleurs en situation de handicap car il y a une **politique volontariste.** »



LES CONTRATS AIDÉS

« Nous recrutons des **contrats PEC en collaboration avec Pôle Emploi**, une quinzaine d'agents PEC **sur des postes d'agents d'école.** »

« À l'issue, nous **pérennisons 1/4 des contrats PEC.** »

« Dans le cadre des contrats aidés, **les agents recrutés sont des agents locaux.** »

« Les contrats aidés peuvent être un **levier pour fidéliser des agents sur certains besoins.** »

QUESTIONS





TABLE RONDE N°1

- **Rappels statutaires : Besoins permanents et temporaires (« faux temporaires »)**
 - Les différents motifs de recrutement et leurs objectifs
 - Focus sur le CDI
- **Chiffres**
- **Echanges avec :**
 - Madame COLE, *DRH de la ville d'Epinay-sur-Seine*
 - Madame LOUKIL, *DRH de la ville de Puteaux*
 - Monsieur MACIA, *DRH adjoint de la ville de Rueil-Malmaison*

RAPPELS STATUTAIRES

**Besoins permanents et
temporaires (« faux
temporaires »)**



L'IDENTIFICATION DU BESOIN

Besoin temporaire

Accroissement
temporaire d'activité

Accroissement
saisonnier d'activité

Contrat de
projet

Besoin permanent

Remplacement
temporaire d'un
agent public

Pallier une vacance
d'emploi dans l'attente
du recrutement d'un
fonctionnaire

Absence de cadre d'emplois ou encore quand
les besoins des services ou la nature des
fonctions le justifient

LES CAS DE RECRUTEMENT

Le recrutement sur un emploi non permanent (Art. L. 332-23 et L. 332-24 CGFP)

Accroissement temporaire d'activité
(art. L. 332-23 1° CGFP)

- 12 mois maximum, renouvellements inclus, sur une même période de 18 mois consécutifs

Accroissement saisonnier d'activité
(art. L. 332-23 2° CGFP)

- 6 mois maximum, renouvellements inclus, sur une même période de 12 mois consécutifs

Contrat de projet
(art. L. 332-24 CGFP)

- 1 an minimum et 6 ans maximum

LES CAS DE RECRUTEMENT

Le recrutement sur un emploi permanent

(art. L. 332-8, L. 332-13 et L. 332-14 CGFP)

Remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels absents
(Art. L. 332-13 CGFP)

- Durée déterminée avec renouvellement possible, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence

Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
(Art. L. 332-14 CGFP)

- 1 an maximum avec renouvellement possible pour 1 an maximum

Emplois permanents pouvant être occupés par des agents contractuels de manière permanente dans certains cas listés
(Art. L. 332-8 CGFP)

- 3 ans maximum avec renouvellement possible pour 3 ans maximum

Art. L. 332-10
CGFP

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

**Contrat établi ou renouvelé pour
pourvoir un emploi permanent
en application de l'article L. 332-8
CGFP**

**Avec un agent contractuel territorial qui justifie
d'une durée de services publics de six ans au
moins sur des fonctions relevant de la même
catégorie hiérarchique**

**Obligation pour
l'employeur territorial de
conclure un CDI**

Les services effectifs comptabilisés : services accomplis par la même collectivité ou établissement sur les fondements des art. L. 332-8 à L. 332-14 et L. 332-23 CGFP

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Art. L. 332-12
CGFP

Les conditions de la portabilité du CDI

Proposition par
l'autorité territoriale
d'un nouveau
contrat

Sur le fondement
de l'art. L. 332-8
CGFP

À un agent
contractuel lié par
CDI à une autre
administration
publique

Pour exercer des
fonctions relevant
de la même
catégorie
hiérarchique



DONNÉES CHIFFRÉES



UNE MAJORITÉ DE CDD PARMI LES TYPES DE CONTRATS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Source :



Encadré 2 : En 2021, la moitié des contractuels sont en CDD

Dans la fonction publique en 2021, la part des contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) diminue (52 %, contre 55 % en 2020) [Figure]. Cette évolution entre 2020 et 2021 est toutefois à prendre avec précaution, en raison de la refonte de l'enquête Emploi en 2021.

En 2021, une majorité des contractuels en CDD de la fonction publique ont un contrat de courte durée : 59 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an, et seuls 11 % ont un contrat de plus de trois ans. La FPE emploie davantage de contrats à durée indéterminée (CDI) [61 %], et la durée des CDD y est supérieure à celle pratiquée dans les autres versants : 54 % des contractuels ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 14 % un contrat de plus de trois ans, contre respectivement 56 % et 12 % dans la FPT et 75 % et 4 % dans la FPH.

Figure : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2021
en %

	Répartition CDI/CDD		Répartition des CDD par durée		
	CDI	CDD	CDD < 1 an	CDD 1 à 3 ans	CDD > 3 ans
Fonction publique de l'État	61	39	54	32	14
Fonction publique territoriale	32	68	56	32	12
Fonction publique hospitalière	48	52	75	21	4
Ensemble de la fonction publique	48	52	59	30	11

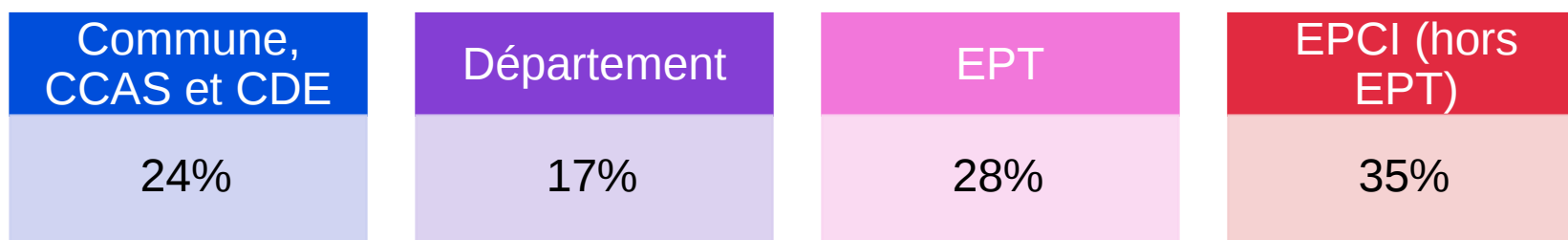
Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors bénéficiaires de contrats aidés, hors assistants maternels, médecins et militaires. Dans Siasp, la catégorie « Contractuels » ne comprend pas les militaires, les médecins, les assistants maternels et les enseignants du privé non titulaires.

Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 52 % sont en CDD en 2021.



DES RECOURS DIVERSIFIÉS AU CONTRAT SUR EMPLOI PERMANENT SELON LE TYPE DE COLLECTIVITE EN PETITE COURONNE



La moyenne de la part de contractuels sur emploi permanent est de 23 %, quel que soit le type de collectivité.

Elle est donc particulièrement élevée dans les EPCI et les EPT, et moindre pour les départements.

ÉCHANGES

- Madame COLE, *DRH de la ville d'Epina-sur-Seine*
- Madame LOUKIL, *DRH de la ville de Puteaux*
- Monsieur MACIA, *DRH adjoint de la ville de Rueil-Malmaison*



BESOINS PERMANENTS

« On voit qu'il y a de plus en plus de **CDIsation**. »

« Depuis 2021, on a une **volonté de CDIser au bout de 6 ans**. »

« On organise des **prépa concours et des oraux blancs** quand les collègues contractuels sont admissibles. »

« On incite globalement aux concours, mais **en fonction de l'âge des agents, la titularisation n'est pas forcément intéressante** au niveau de la retraite. »

« On travaille avec le CNFPT, en intra on demande un **parcours de formation de culture territoriale** pour les contractuels. »



BESOINS PERMANENTS

« Les contractuels sont là et s'ils ne sont pas dans une démarche concours, il faut trouver une solution. »

« Pour le projet de loi en cours, il faudrait prendre en compte les difficultés liées aux CDI, réfléchir à quelle politique RH pour ces contractuels car ce ne sont pas des agents « juste là » en attendant le recrutement d'un fonctionnaire. »

« La CDIisation permet d'éviter des fuites vers d'autres employeurs. »

« Nous assurons des déplacements au sein des structures pour sensibiliser sur le fait que s'inscrire dans une démarche de concours c'est s'inscrire dans un plan de carrière. »

TABLE RONDE N°2 :

**« COMMENT DÉFINIR
LA RÉMUNÉRATION
DE L'AGENT
CONTRACTUEL AU
REGARD DE LA
STRATÉGIE
INTERNE » ?**



TABLE RONDE N°2

➤ **Rappels statutaires ;**

- Composantes et détermination de la rémunération du contractuel
- Cadrage de la révision de la rémunération et limites posées par le juge

➤ **Chiffres**

➤ **Echanges avec :**

- Madame BAUMIÉ, *DRH adjointe de la ville de Joinville-le-Pont*
- Madame COLE, *DRH de la ville d'Epinay-sur-Seine*
- Monsieur MACIA, *DRH adjoint de la ville de Rueil-Malmaison*

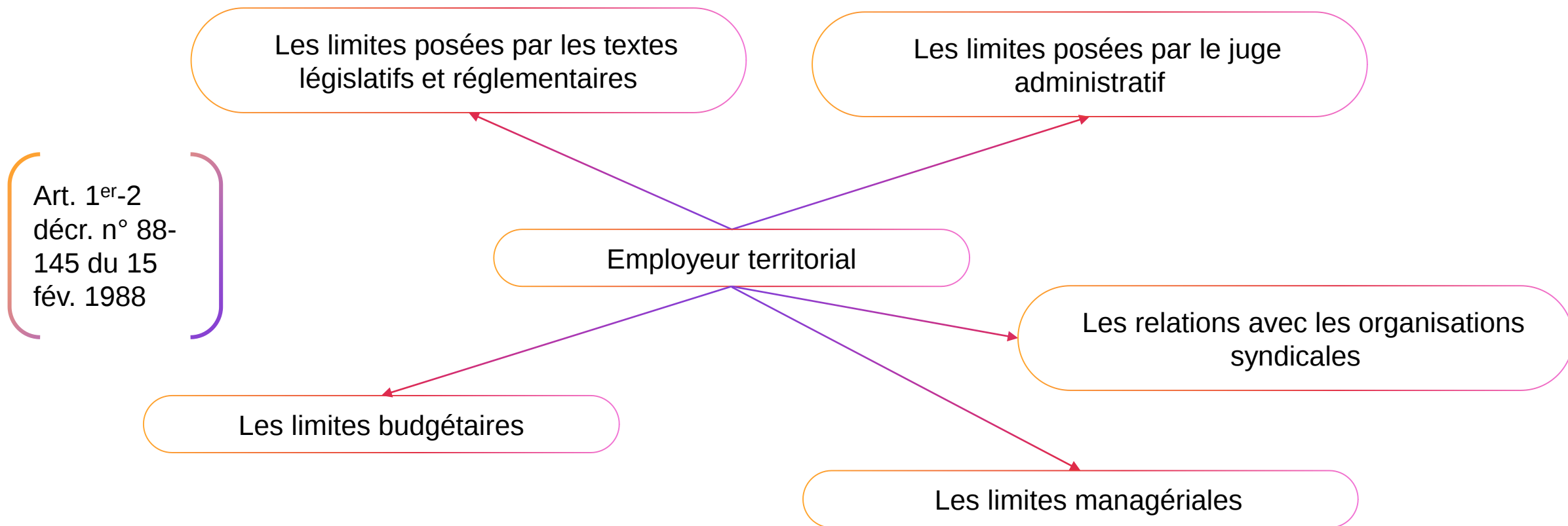
RAPPELS STATUTAIRES





LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Quelles contraintes pour les employeurs territoriaux ?





LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Quel est l'organe compétent pour fixer la rémunération du contractuel ?

Art. 1^{er}-2
décr. n° 88-
145 du 15
fév. 1988

Organe délibérant

Définition de l'emploi* par trois éléments obligatoires :
la nature des fonctions
le niveau de recrutement
le niveau de rémunération

Autorité territoriale

Obligation de respecter le niveau de rémunération
Fixation du montant par la prise en compte :
des fonctions occupées
de la qualification requise pour leur exercice
de l'expérience professionnelle du candidat

**emplois ressortant du CGFP*



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Comment déterminer la rémunération de l'agent contractuel ?

Le montant de la rémunération du contractuel est fixé en prenant en compte les éléments suivants :

Art. L. 713-1
CGFP

Art. 1-2 décr.
n° 88-145 du
15 fév. 1988
mod. par le
déc. n° 2015-
1912 du 29
décembre
2015

Fonctions exercées

Qualification requise pour leur exercice

Qualification détenue* par l'agent

Expérience de l'agent

Possibilité : **résultats professionnels** et **résultats collectifs** du service

**la notion de qualification permet de moduler la rémunération au vu également des difficultés éventuellement rencontrées pour recruter sur des qualifications ou spécialités rares ou très recherchées.*



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Comment déterminer la rémunération de l'agent contractuel ?

Pratique la plus courante : les contractuels sont rémunérés sur la base d'un **indice**.

Art. L713-1
CGFP

Art. 1-2 décr.
n° 88-145 du
15 fév. 1988

CAA Nancy
17 nov. 2005
n°
00NC00952
et
01NC01299

Éléments obligatoires

Traitement
indiciaire

SFT

Indemnité de
résidence (IR)

Élément facultatif

Régime
indemnitaire
(sous réserve
qu'il soit prévu
par la délibération
RIFSEEP)

Élément exclu

~~Nouvelle
bonification
indiciaire (NBI)*~~

**Les agents recrutés sur le
fondement d'un contrat
travailleur handicapé
peuvent en bénéficier*



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Comment déterminer la rémunération de l'agent contractuel ?

CE 23 avr.
1982
n°36851

Art. 1er décr.
n° 91-769 du
2 août 1991

CAA Douai
14 mars
2006 n°
04DA00951

CAA Nancy
22 oct. 2012
n°12NC0015
0



- **La rémunération ne peut être inférieure au SMIC.** Le cas échéant, **une indemnité différentielle** doit être versée à l'agent afin d'assurer le respect de ce principe.



- Le juge administratif vérifiera que le **montant total** de la rémunération n'est **pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation** et qu'elle n'est **pas manifestement disproportionnée**.



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Comment déterminer la rémunération de l'agent contractuel ?

CE 21 oct.
1988 n°
64049

Un contrat prévoyant une rémunération forfaitaire fondée sur le SMIC est illégal



car il ne permet pas de déterminer que :

la composition de la rémunération proposée respecte la réglementation

le niveau de rémunération est légal, du fait de l'absence de renvoi à un indice (comparatif impossible avec le fonctionnaire occupant les mêmes fonctions)

le contrat respecte les conditions de rémunération définies dans la délibération créant le poste et autorisant le recours à un agent contractuel.



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Comment déterminer la rémunération de l'agent contractuel ?

Un contrat prévoyant une rémunération horaire est entaché d'irrégularité

CE 30
mars 2016
n° 380616



L'estimation des besoins de la collectivité doit être anticipée et exprimée sur une base hebdomadaire éventuellement lissée compte tenu des impératifs du service sur l'ensemble de la période d'engagement
(ex. calendrier scolaire)



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Quelles conditions la rémunération du contractuel doit-elle respecter ?

CAA
Marseille 9
avril 2013 n°
11MA00840

CE 30
décembre
2013, n°
348057

CAA
Bordeaux 22
novembre
2023, n°
22BX01817

Le juge administratif, s'il est saisi, vérifie l'**absence d'erreur manifeste d'appréciation**



La rémunération ne doit pas être **disproportionnée** par rapport à celle que percevrait un fonctionnaire (au même grade)



Compte tenu de l'**expérience du candidat**, de **ses diplômes** et **des fonctions qui lui seront confiées**



Le **principe de parité** doit être respecté



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Comment déterminer la rémunération de l'agent contractuel ?

Le juge administratif, s'il est saisi, peut sanctionner :

La rémunération excessive (cas de l'agent ne justifiant ni d'un niveau de qualification ni d'une expérience professionnelle correspondant à la détention de cet indice)

L'insuffisance de rémunération (quand il n'est pas établi que la qualification professionnelle était moindre que celle d'un fonctionnaire titulaire occupant les mêmes fonctions)



L'indice de rémunération doit appartenir à la grille indiciaire du grade de recrutement. En revanche, la collectivité disposera du choix de l'échelon

CE 23 avr.
1982 n°36851

Art. 1er décr.
n° 91-769 du
2 août 1991

CAA Douai 14
mars 2006 n°
04DA00951

CAA Paris 3
décembre
1996 n°
95PA27789

CAA Nancy
22 oct. 2012
n°12NC00150



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Comment déterminer la rémunération de l'agent contractuel ?

Le juge administratif, saisi, a rejeté :

CAA Paris
6 mars
2024, n°
22PA02174

La demande d'une contractuelle qui revendiquait l'application d'un coefficient* pour le calcul de sa rémunération, du fait de l'exercice des mêmes fonctions que ses collègues fonctionnaires.
(*ce coefficient s'appliquant à ses collègues fonctionnaires)



Pour le juge, cette différence de traitement, s'opposant au principe d'égalité de traitement entre les agents publics, était justifiée, car le coefficient n'est prévu et ne s'applique, de par les textes, qu'aux agents titulaires.



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

La rémunération des agents contractuels peut-elle et doit-elle évoluer ?

Obligation de réévaluation au moins tous les 3 ans

Art. L.332-8 CGFP

Art. 1^{er}-3
du déc.
88-145

Agents en CDI, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions

Agents en CDD auprès du même employeur recrutés via l'art. L332-8 notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, **sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue**

Possibilité de réévaluation

Agents recrutés par un contrat de projet, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels

Autres cas : réévaluation laissée à l'appréciation de l'employeur



Les contractuels n'ont pas de carrière. Ils ne bénéficient donc pas d'un avancement d'échelon automatique, contrairement aux fonctionnaires.



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Le cadrage de la réévaluation et de la révision

Art. L.
332-8
CGFP

Art. 1^{er}-3
du déc.
88-145

CAA
Nancy 2
juin 2005,
n°
03NC009
59

L'agent contractuel ne bénéficie pas de plein droit, en cours de contrat, des reclassements indiciaires comme les fonctionnaires

(reclassement indiciaire PPCR du 1^{er} janvier 2021; revalorisations au 1^{er} avril 2021 de certains échelons de l'échelle C1 et C2)

Il s'agit d'une **simple possibilité pour l'autorité territoriale, et non d'une obligation**



Dans ce cas, il conviendra de **prendre un avenant**

NB.: par contre, si le contrat est renouvelé, l'agent sera alors rémunéré sur la dernière grille en vigueur



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Le cadrage de la réévaluation et de la révision

CAA
Douai 20
octobre
2011,
n°
10DA001
44

Les réévaluations en cours de contrat sont possibles, par avenant, à condition de respecter une **revalorisation raisonnable et du fait de plusieurs éléments :**

Qualification de l'agent

Nature des fonctions

***Accroissement progressif
des responsabilités***

Expérience professionnelle

Ancienneté acquise

Manière de servir

***Et rythme irrégulier des
avenants qui n'instituaient
pas un système de carrière***



LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS

Le cadrage de la réévaluation et de la révision

Art. L.332-8 CGFP

Art. 1^{er}-3 du déc. 88-145

QE AN n° 40244 du 12 avr. 2022

CE 17 oct. 1997, n° 152913



Si l'accroissement de la rémunération est important, à savoir plus de 40%,

et fondé sur une redéfinition des missions, un changement des qualifications



ceci constitue un **nouvel engagement** nécessitant une nouvelle délibération créant l'emploi ainsi qu'une DVE, **du fait d'une modification substantielle**



Une progression automatique de la rémunération des agents contractuels sur une longue période est, quant à elle, considérée comme illégale

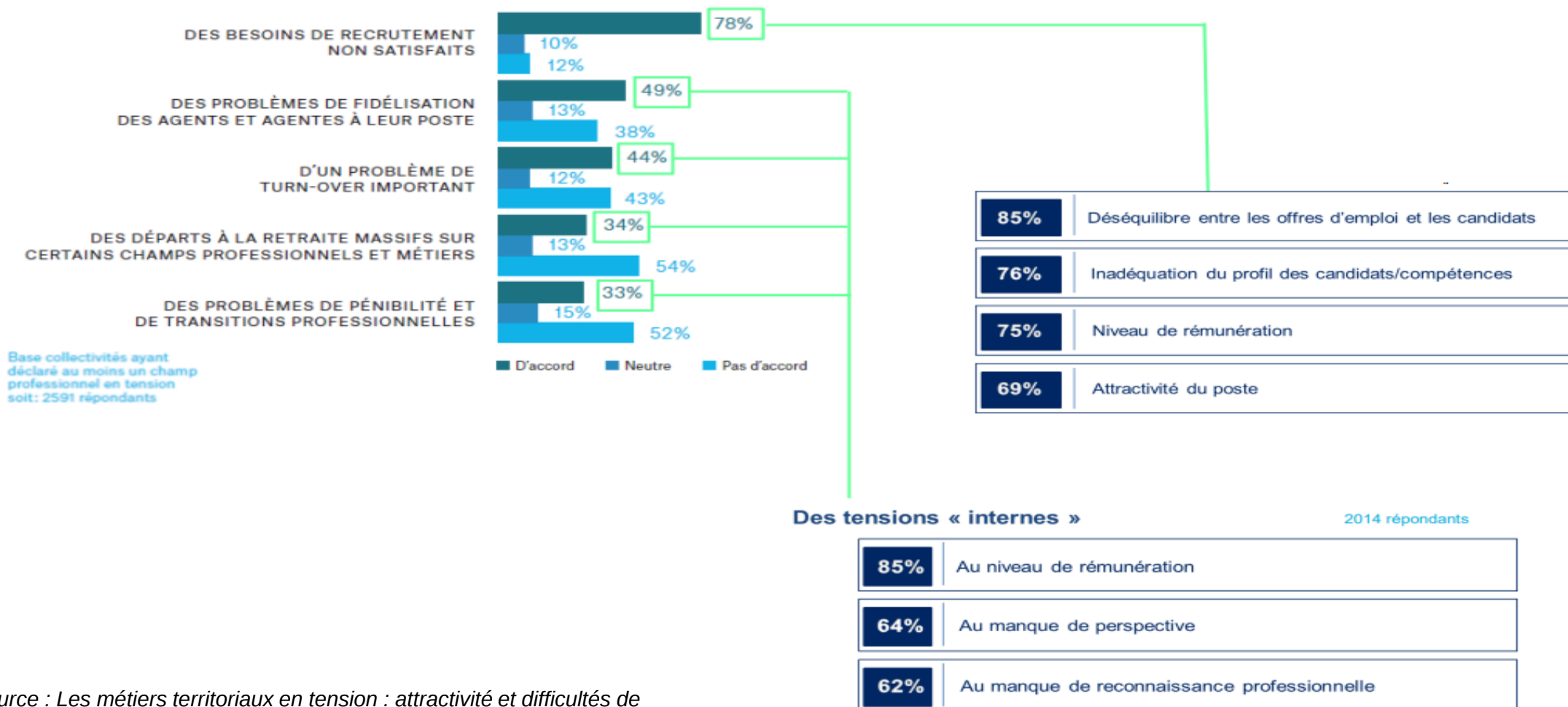
En revanche, un accroissement de 10% est considéré comme raisonnable

DONNÉES CHIFFRÉES





CHIFFRES DU CNFPT – LA RÉMUNÉRATION, FACTEUR DE TENSION



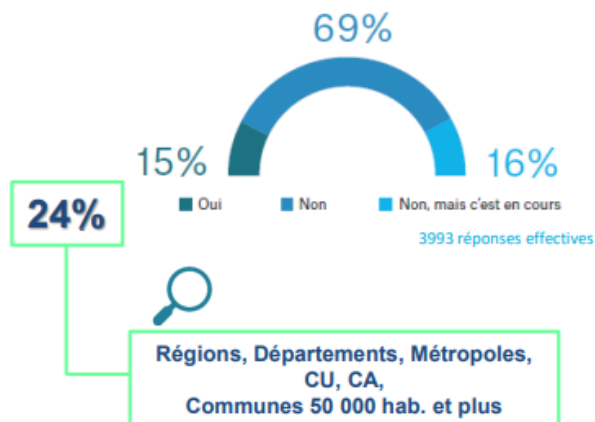
Source : Les métiers territoriaux en tension : attractivité et difficultés de recrutement des collectivités locales, étude du CNFPT, décembre 2023



CHIFFRES DU CNFPT – LA RÉMUNÉRATION COMME FACTEUR D'ATTRACTIVITÉ

Ensemble des collectivités

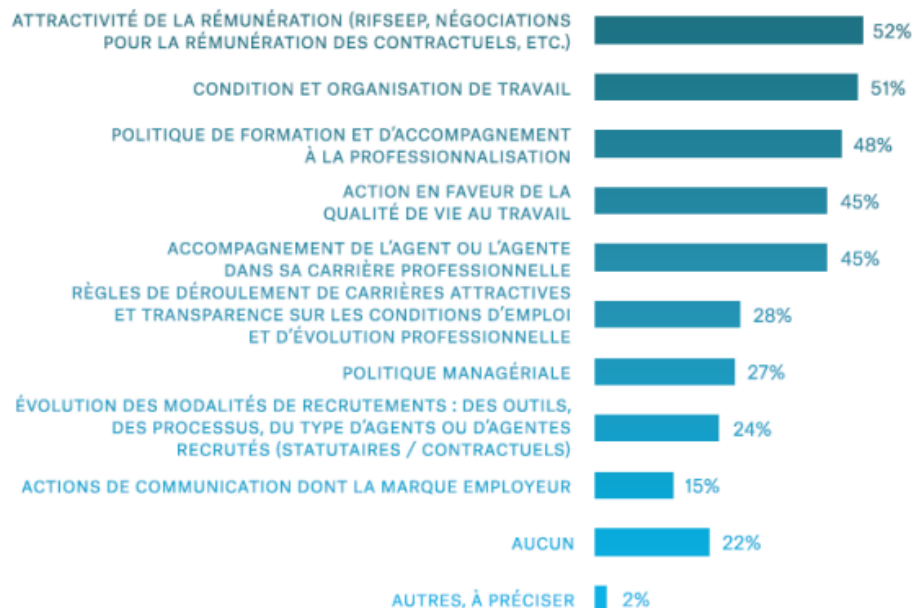
Avez-vous mis en place une stratégie de développement de l'attractivité au sein de votre collectivité?



5 principaux leviers : la rémunération, les conditions de travail, la politique de formation, la QVT et l'accompagnement durant la carrière

Quels sont les leviers activés afin de développer l'attractivité de votre collectivité?

Base ensemble:
4026 répondants
Taux de réponse: 100%



Source : Les métiers territoriaux en tension : attractivité et difficultés de recrutement des collectivités locales, étude du CNFPT, décembre 2023



CHIFFRES DU CNFPT – LA RÉMUNÉRATION COMME FACTEUR D'ATTRACTIVITÉ

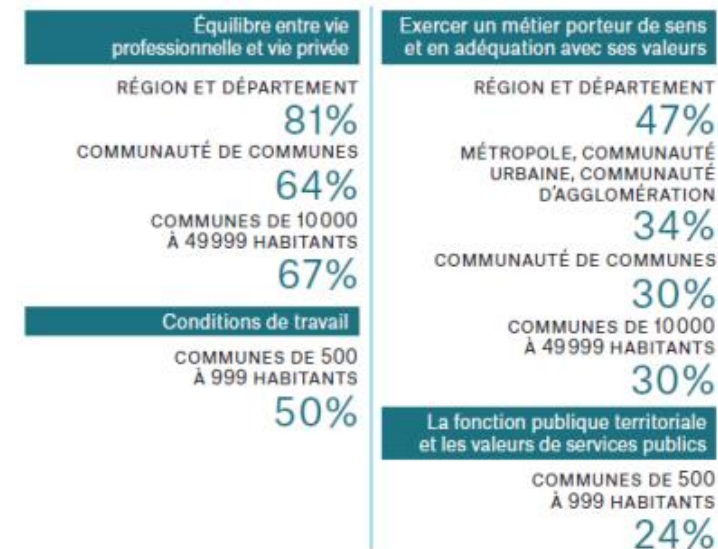
Ensemble des collectivités

D'après vous, quels
sont les facteurs
d'attractivité auxquels
les candidats ou
candidates sont
les plus sensibles?



Base ensemble:
3984 répondants
Taux de réponse: 99%

Collectivités sur-représentées



Source : Les métiers territoriaux en tension : attractivité et difficultés de recrutement des collectivités locales, étude du CNFPT, décembre 2023



LE RÉGIME INDEMNITAIRE COMME VARIABLE DE LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS

La part du régime indemnitaire s'élève en 2021 à 18,4 % pour les contractuels, alors que celui-ci est de 17,8 % pour les fonctionnaires.

Part des primes par catégorie	Titulaire	Contractuel	Ensemble de l'emploi permanent
Catégorie A	23,4 %	24,4 %	23,7 %
Catégorie B	18,9 %	19,2 %	19,0 %
Catégorie C	15,8 %	13,6 %	15,4 %
Total	17,8 %	18,4 %	17,9 %



LES CHIFFRES: COMPARATIF TITULAIRES **/CONTRACTUELS**

Etude de l'INSEE
de 2018 :

- Les contractuels touchaient en moyenne et en ETP: 1660 euros net par mois, soit 380 euros de moins que les fonctionnaires.

Etude de la Caisse
des Dépôts d'avril
2019 :

- Presque 90% des personnes de moins de 30 ans employées dans les collectivités territoriales sont des contractuels et elles sont concentrées dans les catégories les moins rémunérées.

Etude de la Cour
des comptes de
2020 :

- Analyse si le nombre de contractuels tend à augmenter :
- A emplois et âges comparables, les agents contractuels peu qualifiés, sont souvent rémunérés dans des conditions nettement moins favorables que les personnels titulaires.
- Les emplois très qualifiés engendrent, eux, un coût notable pour les finances publiques.



LES CHIFFRES: COMPARATIF TITULAIRES **/CONTRACTUELS**

A salaire égal, un contractuel pèse plus lourd qu'un titulaire, en raison :

- **des cotisations sociales**, qui s'appliquent sur l'ensemble de la rémunération
- **de l'assurance chômage**, en cas d'auto-assurance de la collectivité
- **et depuis le 1^{er} janvier 2021, de la prime de précarité** appliquée sur les contrats de moins d'un an.

ECHANGES

- Madame BAUMIÉ, *DRH adjointe de la ville de Joinville-le-Pont*
- Madame COLE, *DRH de la ville d'Epinay-sur-Seine*
- Monsieur MACIA, *DRH adjoint de la ville de Rueil-Malmaison*



LA RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS

« Lors du recrutement, nous procédons au **classement** du contractuel **sur une échelle indiciaire** en fonction de l'ancienneté, **en reprenant environ la moitié de l'ancienneté** »

« Le plus souvent, nous recrutons des contractuels avec une grande expérience. **On ne joue pas sur le régime indemnitaire car ce serait inéquitable.** »

« **Reprise de l'intégralité de l'ancienneté** pour déterminer le montant de la rémunération en référence à un indice »



LA RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS

« On a aussi des candidats qui sont parfois prêts à **diminuer leur rémunération** pour **gagner en bien être au travail**. »

« On met en avant d'autres leviers comme le CIA, le **13^e mois**. On essaie d'avoir des arguments. »

« On essaie qu'il n'y ait **pas trop de disparité avec les fonctionnaires**. »

« A chaque renouvellement de contrat, on se pose la question de la **réévaluation de la rémunération de l'agent** en fonction de l'expérience acquise, tout en suivant la grille indiciaire des fonctionnaires. »

TABLE RONDE N°3 :

**« DES BESOINS
DÉTERMINÉS ET
LIMITÉS : QUELS
CONTRATS
SPÉCIFIQUES
MOBILISER » ?**





TABLE RONDE N°3

- **Rappels statutaires :**
 - Emplois de direction
 - Collaborateurs de cabinet
 - Contrat de projet

- **Chiffres**

- **Témoignage :**
 - Monsieur CHARLES, *DRH de la ville de Gennevilliers*

RAPPELS STATUTAIRES

- **Emplois de direction**
- **Collaborateurs de cabinet**
- **Contrat de projet**

LE RECRUTEMENT DIRECT SUR EMPLOI FONCTIONNEL



- **Certains** emplois de direction, les plus importants, peuvent être pourvus par « **recrutement direct** » ; les candidats recrutés auront la **qualité d'agent contractuel**.
- Peut être ainsi recrutée **toute personne**, extérieure ou non à la fonction publique, **remplissant les conditions de niveau exigées**.
- Si le candidat retenu est **un fonctionnaire**, il doit au préalable avoir été mis en position **de disponibilité** par sa collectivité d'origine.

LE RECRUTEMENT DIRECT SUR EMPLOI FONCTIONNEL



Les emplois concernés

DGS et DGA des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions

DGS et DGA et DGS techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40k habitants

DG centres communaux et intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40k habitants

DG caisses de crédit municipal ayant le statut d'EPCI ou habilitées à exercer les activités de crédit

DG CNFPT/CIG petite et grande couronne

DG centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants

LE RECRUTEMENT DIRECT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

La durée du contrat



Le contrat doit être conclu pour **une durée déterminée et ne peut être reconduit en contrat à durée indéterminée**



Pas de titularisation possible sur cet emploi

Art. 1^{er} bis
décr. n° 88-
145 du 15
fév. 1988

LE RECRUTEMENT DIRECT SUR EMPLOI FONCTIONNEL



Les conditions de recrutement

Les personnes recrutées selon cette procédure doivent **remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes :**

Être titulaire d'une **licence** ou d'un **autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6** ou qualification reconnue comme équivalente ET justifier d'au moins **3 ans d'activités professionnelles sur des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise**

OU

Justifier d'au **moins 5 ans d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise** ET avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes

Art. 1^{er} décr.
n°2019-1414
du 19 déc.
2019

LE RECRUTEMENT DIRECT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Déclaration de vacance d'emploi



- **L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi** (contrats supérieurs à un an) ou, en l'absence d'une telle obligation, sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.



- Cet avis est accompagné **d'une fiche de poste et mentionne le ou les fondements juridiques** qui permettent l'ouverture de l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

LES COLLABORATEURS DE CABINET

Les missions des collaborateurs de cabinet

Mission de conseil

**Mission de préparation des
décisions de l'autorité territoriale**

Mission de représentation

**Rôle de liaison entre l'autorité
territoriale et l'administration**

**Mission de suivi des affaires
purement politiques**

LES COLLABORATEURS DE CABINET



Interdiction, pour l'autorité territoriale, d'emploi de certaines personnes, à savoir :

- **Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou de son concubin**
- **Ses parents ou les parents de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin**
- **Ses enfants ou les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin**

Art. L. 333-2, L. 333-3
CGFP

Décr. n°
2017-1692
du 14 déc.
2017

Circ. min. du
19 oct. 2017

Art. L. 333-4
CGFP

CE 27 juil.
2005 n°
263714

Art. L. 333-4, et L. 333-5
CGFP

LES COLLABORATEURS DE CABINET

En cas de non-respect de l'interdiction d'emploi :



L'autorité territoriale* est tenue de rembourser à la collectivité l'intégralité des charges supportées par celle-ci



Le contrat avec la personne concernée sera rompu de plein droit et n'implique pas la mise en œuvre d'une procédure de licenciement

**sanctions pénales, notamment pour prise illégale d'intérêts*

obligation d'information de la HATVP, notamment pour les communes de plus de 20000 hab

LES COLLABORATEURS DE CABINET

Art. 1^{er} et 2
décr. n°88-
145 du 15
fév. 1988

Art. 26 loi n°
2013-907 du
11 oct. 2013

Respect des conditions générales exigées de tout agent contractuel

Aucune condition de diplôme, de qualification, de grade, ...



Obligations déclaratives :

- **Déclaration de situation patrimoniale***
 - **Déclaration d'intérêts**



**Si modification de la situation patrimoniale, déclaration à la HATVP*

LE CONTRAT DE PROJET : PRINCIPALES RÉFÉRENCES



La loi de transformation de la fonction publique crée le contrat de projet à durée déterminée visant à «mener à bien un projet ou une opération identifiée »

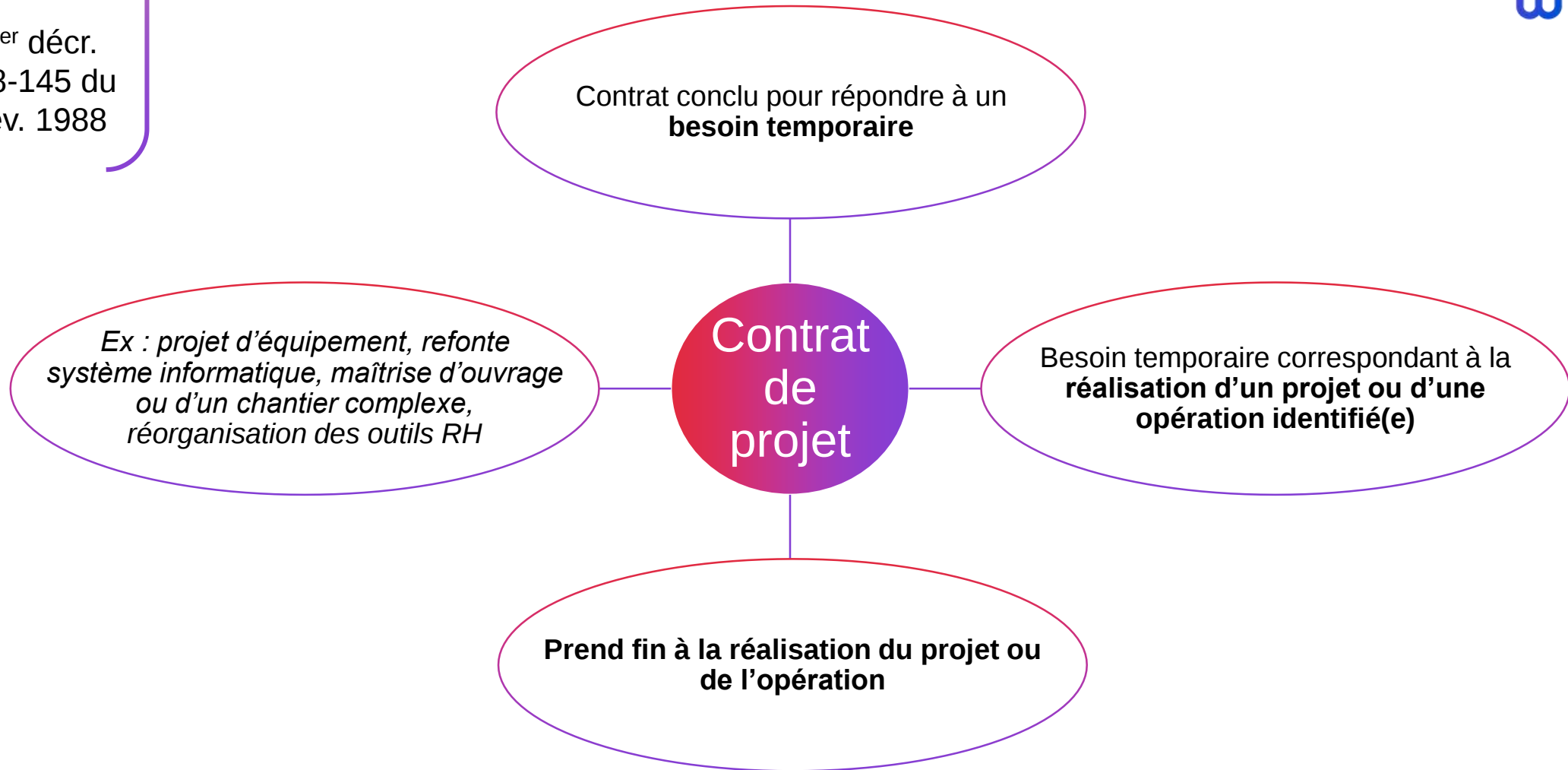
Régis par les articles L. 332-24 à L. 332-26 du CGFP

Modalités d'application dans le décret n° 88-145 du 15 fév. 1988

Art. L. 332-24 CGFP

Art 1^{er} décr.
n° 88-145 du
15 fév. 1988

LE CONTRAT DE PROJET





LE CONTRAT DE PROJET

La durée du contrat de projet

Art. L. 332-25
CGFP

Les contrats de projet sont conclus pour :

- une durée minimale **d'un an**
- une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération **dans la limite de six ans**

LE CONTRAT DE PROJET



DONNÉES CHIFFRÉES





UN RECOURS TIMIDE AU CONTRAT DE PROJET EN PETITE COURONNE

Famille	Métier	Nb de postes
Architecte, bâtiment et logistique	Chargé d'opération de construction	2
	Médiateur	1
	Chargé d'études	1
	Chargé d'études environnement	1
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	Assistant de gestion administrative	4
	Assistant de direction	1
	Chargé du développement touristique	1
	Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	1
Communication	Chargé de publication	1
	Animateur de réseaux sociaux et de communautés numériques	1
Culture	Chef de projet culturel	2
	Chargé du développement territorial	1
Développement économique et emploi	Développeur économique	2
Education, animation et jeunesse	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	2
	Responsable des études et applications des systèmes d'information	1
	Chef de projet développement territorial	1
Finances	Responsable de gestion budgétaire et financière	1
	Coordonnateur collecte	1
Gestion des ressources humaines	Assistant ou assistante de gestion des ressources humaines	1
Habitat et politique de la ville	Chef de projet développement territorial	2
	Chargé du développement territorial	2
	Chargé de gestion locative	1
Inclusion sociale	Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	3
	Chargé d'accueil social	3
	Travailleur social	1
	Chargé de la gestion du réseau de transport	1
	Conseiller mobilité et parcours professionnels	1
Informatique et système d'information	Responsable des études et applications des systèmes d'information	2
	Chef de projet technique des systèmes d'information	1
	Administrateur systèmes et bases de données	1
	Chef de projet études et développement des systèmes d'information	1
Ingénierie écologique	Chargé d'études environnement	2
	Chef de projet paysage	1
Mobilité, déplacements et transports	Chargé de projet mobilité durable	6
	Chargé de la gestion du réseau de transport	1
Pilotage	Chargé d'études	3
	Chargé d'évaluation des politiques publiques	1
Urbanisme, aménagement et action foncière	Chef ou cheffe de projet foncier, urbanisme et aménagement	2
Voirie et infrastructures	Médiateur	1
Total général		62

En 2023, on compte **62 offres diffusées en contrat de projet** sur le site emploi territorial alors qu'on en comptait 139 offres en 2022, soit une baisse de 55%.



TÉMOIGNAGE

- Monsieur CHARLES, *DRH de la ville de Gennevilliers*





LE CONTRAT DE PROJET

- « Le fait que ce soit limité dans le temps permet d'**expérimenter**. Et le cas échéant, si ça fonctionne, pourquoi pas pérenniser en faisant du projet un besoin et une activité »
- « Le projet répond à une **commande politique**, est balisé dans le temps, donc efficace. »
- « Le contrat de projet s'adresse à un public jeune, primo-accédant dans le monde du travail car **cela permet de mettre un premier pied à l'étrier** dans le monde du travail. »
- « Les usagers et les élus sont satisfaits donc il y a une **demande de pérennisation**. »

Rencontres statutaires



Donnez-nous votre avis sur
cet évènement en quelques
instants !



MERCI !

Des questions ?

Direction du Conseil et de l'expertise statutaires

Assistance SVP Statut - 01.56.96.81.81

rencontresstatutaires@cig929394.fr - 01.56.96.83.46

Page Rencontres statutaires - www.cig929394.fr

