

Fonction publique territoriale et agents contractuels

Le principe qui prévaut pour le recrutement est que les agents de la Fonction Publique Territoriale sont recrutés par la voie du concours pour exercer leurs compétences dans les communes.

Cependant, il peut être fait appel dans des cas bien définis à des agents contractuels.

I. Les fonctionnaires

- Les stagiaires (décret 92-1194 du 4 novembre 1992)

Agents recrutés directement ou sur liste d'aptitude, ils sont en stage pour une période déterminée. Ils ont vocation à être titularisés après la période probatoire ou la période de formation dans une école du service public fixée par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois dans lequel ils ont été recrutés. A ce titre, ils perçoivent une rémunération dès leur nomination.

Leur situation est donc distincte de celle des « étudiants - stagiaires » qui accomplissent un stage au sein de la fonction publique dans le cadre de leur cursus scolaire ou universitaire. Ces étudiants sont accueillis, selon les modalités prévues par la convention de stage.

- Les titulaires

Agents titularisés à l'issue de leur stage. Les agents des collectivités territoriales bénéficient de plusieurs droits fondamentaux. Les fonctionnaires ont notamment droit à une carrière au cours de laquelle, du recrutement jusqu'à la retraite, ils peuvent progresser à la fois en échelon et en grade.

Les fonctionnaires ont également droit à une rémunération composée d'un traitement de base, d'un supplément familial et de diverses indemnités.

Ils peuvent jouir de leur liberté d'opinion et ont droit à la formation sous certaines réserves (nécessités du service). Ils ont également droit à une protection fonctionnelle et à une protection judiciaire contre des menaces, violences, voies de fait ou outrages dont ils pourraient être victimes dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et ont droit à réparation du préjudice subi.

- Recrutements sans concours

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a modifié l'article 22 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'État pour permettre le recrutement sans concours par l'accès au 1er grade des corps de la catégorie C. Parmi les emplois concernés, figure d'une part celui des adjoints administratifs qui sont chargés de fonctions administratives d'exécution comportant la connaissance et l'application de règlement administratif mais également des fonctions d'accueil et de secrétariat ; et d'autre part des adjoints techniques, chargés de travaux ouvriers ou techniques et de la conduite de véhicules dès lors qu'ils sont titulaires d'un permis approprié.

II. Les non fonctionnaires

1. Les non titulaires

- dans l'attente de passer le concours

Ils exercent des métiers reconnus dans le statut de la Fonction Publique Territoriale, sont nommés par un arrêté du maire pour une durée d'un an et ont obligation de présenter le concours durant l'année.

- de remplacement (art 3 al. 1 loi 26 janvier 1984)

Des agents non titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental. La durée du contrat à durée déterminée ou de l'arrêté correspond à la durée de l'absence.

- saisonniers (art 3 al. 2 loi 1984)

Ils concernent les emplois de toutes catégories. Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vies collectifs. Ces contrats sont d'une durée qui varie en fonction du besoin qui justifie le recrutement. Le contrat initial et ses renouvellements ne doivent pas dépasser 6 mois pour assurer des besoins saisonniers, sur une période d'un an.

- correspondant à des besoins occasionnels (art 3 al. 2 loi 1984)

Le besoin occasionnel s'exprime notamment en cas d'accroissement temporaire d'activité nécessitant un renfort en personnel ou pour faire face à une situation transitoire impliquant une vacance momentanée d'emplois. Le recrutement d'un agent non titulaire sur ce fondement ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration. Ces contrats sont d'une durée qui varie en fonction du besoin et ne doivent pas dépasser 3 mois maximum renouvelable 1 fois.

- pour faire face à une vacance d'emploi, qui ne peut être immédiatement pourvue suivant les conditions statutaires (art 3 al. 1 de la loi de 1984)

L'arrêté ou le contrat est conclu pour 1 an maximum.

Tous ces agents sont positionnés sur une filière, un grade et un échelon comme les agents titulaires mais n'ont pas de déroulement de carrière (avancement d'échelon, de grade, etc.).

2. Intermittents du spectacle

Artistes, qui cotisent à la caisse spécifique des Intermittents du spectacle.

3. Collaborateurs de cabinet

(Article 110 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

Le nombre d'emplois de Cabinet est limité en fonction des strates d'habitants ou du nombre de logements pour les OPHLM.

L'effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un maire est ainsi fixé :

- « - une personne lorsque la population de la commune est inférieure à 20 000 habitants ;
- deux personnes lorsque la population de la commune est comprise entre 20 000 et 40 000 habitants ;
- une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants lorsque la population de la commune est comprise entre 40 001 et 400 000 habitants ;
- une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants lorsque la population de la commune est supérieure à 400 000 habitants » (art 10 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales).

La durée de leur engagement ne peut dépasser la fin du mandat de l'autorité territoriale.

4. Emplois spécifiques

Certains emplois peuvent être pourvus pour une période de trois ans, sous la forme d'un contrat à durée déterminée renouvelable une fois. A l'issue de cette période, les contrats sont reconduits pour une durée indéterminée.

- Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes de catégorie A, B ou C (art 3 al. 4 loi 1984).
- Pour les emplois du niveau catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient art 3 al.5 loi 1984). Certains emplois fonctionnels de direction (directeur général des services, directeur général des services techniques dans des communes de plus de 80 000 habitants, directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants...) peuvent être pourvus par des agents non titulaires.

5. Emplois à temps non complet

Le temps de travail incomplet se caractérise par un temps de travail limité à 70 % d'un temps de travail à temps complet. Ce sont les fonctions afférentes à l'emploi vacant qui impliquent un recrutement à temps incomplet quand bien même le besoin de l'administration est permanent.

- Inférieurs au mi-temps

Il s'agit surtout d'emplois développés dans les petites communes lorsqu'un emploi à temps plein n'est pas justifié. La durée hebdomadaire de service, fixée par le conseil municipal selon ses besoins, est inférieure à la durée hebdomadaire de travail. Les agents concernés ne peuvent être intégrés dans un cadre d'emplois mais

ils peuvent cumuler avec un autre emploi public à temps non complet ou un emploi privé.

- Supérieurs au mi-temps

Les agents occupant ces emplois ont vocation à être intégrés dans un cadre d'emploi territorial. Pour les emplois de 17 heures et 30 minutes jusqu'à 27 heures, les agents sont titularisés dans un cadre d'emplois territorial mais relèvent du régime général de la Sécurité sociale et de l'Ircantec pour la retraite. Pour les emplois de 28 heures à 34 heures, les agents sont titularisés dans un cadre d'emplois territorial mais relèvent pour la retraite de la caisse nationale des agents des collectivités locales.

L'article 6 du décret du 17 janvier 1986 précise que le contrat à durée déterminée conclu pour un temps incomplet l'est pour une durée maximale de trois ans. Ce contrat est renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite maximale de six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit, que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

- **Dans les communes de moins de 1 000 habitants ou groupements de Communes** (art 3 al.6 loi 1984)

- pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet (maximum : 50%) ;
- ou quel que soit le temps de travail pour les secrétaires de mairie ou d'établissement de moins de 1000 habitants.

Les contrats (CDD) sont conclus pour 3 ans maximum, renouvelables par décision expresse dans la limite maximum de 6 ans, puis contrat à durée indéterminée (si renouvelé au-delà de 6 ans).

- **Les assistants maternels**

Ces agents non titulaires de droit public dont le statut a été réformé par la loi du 27 juin 2005 gardent à domicile des enfants mineurs à titre permanent ou non permanent. Pour exercer, ils doivent obtenir préalablement un agrément du président du conseil général du département où ils résident.

- **Les apprentis**

Depuis la loi du 17 juillet 1992, les personnes morales de droit public telles que les collectivités territoriales peuvent conclure des contrats d'apprentissage qui s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans. Ces contrats comprennent une formation alternée d'environ 400 heures par an dans un centre de formation des apprentis agréé (CFA) et le temps restant au service de la collectivité en fonction du diplôme préparé. La durée du contrat varie de un à trois ans. Le coût de la formation et la rémunération sont à la charge de la collectivité.

→ En tout état de cause, le contrat ou l'engagement doit être écrit et comporter notamment :

- sa date de prise d'effet et sa durée ;
- la durée d'une éventuelle période d'essai (doit être en rapport avec celle du contrat conclu) ;
- la définition précise du poste occupé (la fiche de poste peut être annexée, le cas échéant) ;
- les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte réglementaire (par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ;
- la rémunération.

Il est enfin souhaitable qu'il précise le fondement juridique du recrutement.



En effet, un certain nombre d'agents sont souvent appelés vacataires au motif que leur rémunération s'impute sur des crédits dits de vacation. Pour autant, dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière. Dans son rapport annuel de 1996, le Conseil d'État a ainsi rappelé que le support budgétaire des rémunérations est sans portée au regard de la situation juridique des agents. La jurisprudence de la Haute Assemblée précise en outre que le fait d'être agent contractuel n'interdit pas que la rémunération soit calculée sur la base d'un taux horaire ou « vacation ». A contrario, un vrai vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc.) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative. C'est cet état de subordination à l'autorité administrative qui constitue la caractéristique première du lien contractuel et, par conséquent, du lien salarial (CE - n° 25248 du 24 avril 1981 - Ministre du budget c/ M.X). Cette dernière catégorie regroupe un nombre restreint d'agents dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise (le médecin qui effectue à titre très occasionnel une visite médicale pour le compte de l'administration, le spécialiste juridique à qui une consultation sur un problème précis a été demandée, etc.).

Précisions : missions des Centres de gestion

L'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 25. - Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements. »

« Ils peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet. [...] ».

Art.20 de la loi n°2007-209 du 19 février 2007, relative à la fonction publique territoriale