CENTRE DE GESTION

DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DE LA SARTHE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

Agents contractuels

Modifications de leur statut

Les agents contractuels

Acte de recrutement encadré

L'acte de recrutement est toujours un acte écrit.

Il doit préciser :

- L'article de la loi du 26 janvier 1984 et l'alinéa sur lequel il est fondé (lorsque le contrat est conclu sur la base des articles 3 et 3-3 de la loi de 1984)
- La date d'effet, la durée, et le cas échéant, la date à laquelle il prend fin,
- La définition du poste et sa catégorie hiérarchique,
- Les conditions d'emploi,
- Les conditions de rémunération,
- Les droits et obligations de l'agent,
- La définition précise du motif de recrutement lorsque le contrat est conclu sur la base de l'article 3-1, 3-2, 3. 1° et 3. 2°),
- Une éventuelle période d'essai et sa durée.

Doivent être annexés au contrat, le descriptif précis du poste vacant lorsque le contrat est conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi (contrat art. 3-2) et pour tous les contrats, les certificats de travail délivrés par les employeurs locaux.

Les agents contractuels

Une rémunération objective

- Prise en compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour l'emploi et la qualification détenue par l'agent, de l'expérience.
- Évolution de la rémunération au moins tous les 3 ans pour les agents recrutés en CDI.

Les agents contractuels

Entretien professionnel

Pour les agents occupant un emploi permanent, titulaires d'un CDI ou d'un CDD d'une durée supérieure à 1 an.

Apprécier la valeur professionnelle des agents.

Critères fixés après avis du comité technique.

Perspectives d'évolution professionnelle (projet de préparation concours, besoins en formation)

S'applique à compter des activités postérieures au 1er janvier 2016

Les agents contractuels

Obligation de reclassement professionnel

Disposition visant les agents occupant un emploi permanent (contrat art 3-3), en CDI ou CDD dans la limite du terme de l'engagement

Recherche de reclassement avant licenciement :

- Pour inaptitude physique définitive,
- Du fait de la disparition du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement,
- Du fait de la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible,
- Suite au recrutement d'un fonctionnaire,
- Suite au refus de l'agent d'une modification d'une clause essentielle du contrat.

Doit porter sur un emploi de même catégorie hiérarchique, ou à défaut inférieure dans la collectivité ayant recruté l'agent.

Information de la collectivité à l'agent. Invitation à présenter la demande de reclassement

Congé sans traitement de 3 mois maximum si le reclassement ne peut être proposé avant le terme du préavis de licenciement.

Procédure impossibilité de reclassement : information Commission Consultative Paritaire (CCP)

A l'issue le licenciement est possible.

Les agents contractuels

Modification sur certains congés

- Allongement de la durée du congé pour raisons familiales (pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant, conjoint ou ascendant, pour suivre le conjoint ou partenaire)
- Allongement du congé pour convenances personnelles mais limitation à certains agents.
- Allongement de la mise à disposition
- Nouveau congé, accordé de droit, réservé aux agents recrutés pour occuper un emploi permanent au titre de l'art. 3-3, pour leur permettre de suivre un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un emploi de fonctionnaire, ou militaire.

Les agents contractuels

La commission consultative paritaire

Elle interviendra :

- Dans le cadre de la demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel,
- Au titre de la discipline, avant une exclusion temporaire de fonctions, ou un licenciement,
- Lors du non renouvellement de contrat de personnes investies d'un mandat syndical et plus généralement lorsque l'agent est concerné par un motif syndical
- Préalablement à un licenciement pour inaptitude physique définitive ou à un licenciement d'un agent recruté au titre de l'article 3-3 du fait de la disparition, de la transformation du besoin, ou de la suppression d'un emploi, …

La CCP sera obligatoirement informée par l'autorité territoriale des motifs qui empêchent le reclassement de l'agent.

Demande de réemploi à l'issue de certains congés

L'absence de demande de réemploi présume d'un renoncement à l'emploi, n'entraînant pas de droit aux allocations chômage.

Ainsi, à l'issue du congé sans traitement accordé aux agents inaptes temporairement suite aux congés pour indisponibilité physique, maternité, paternité, l'agent doit formuler une demande de réemploi au plus tard 1 mois avant le terme de ce congé, si le congé est égal ou supérieur à 1 an. a défaut, l'agent est considéré comme démissionnaire.

Cette mesure est encadrée par une nécessaire information de l'agent. L'autorité territoriale doit informer l'agent des conséquences de son silence.

Possibilité de réintégration anticipée moyennant un préavis de 3 mois.

La période d'essai

La durée de la période d'essai est d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- 3 semaines lorsque la durée du contrat est inférieure à 6 mois,
- 1 mois lorsque la durée du contrat est inférieure à 1 an,
- 2 mois lorsque la durée du contrat est inférieure à 2 ans,
- 3 mois lorsque le contrat est un CDI.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Obligation de le stipuler au contrat.

Garanties procédurales lors du licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai

- L'entretien préalable est obligatoire
- L'agent peut être assisté par une personne de son choix
- Seul le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé
- Le décret précise la procédure de licenciement et la conduite de l'entretien (art. 42).

Les agents contractuels

Garanties procédurales lors du renouvellement ou non renouvellement de contrat ou licenciement

Un entretien préalable à la décision est obligatoire pour les contrats conclus pour occuper un emploi permanent au titre de l'article 3-3.

Idem pour les contrats susceptibles d'être renouvelés en CDI.

Le délai de prévenance prend en compte la totalité des contrats sauf interruption de plus de 4 mois.

L'agent doit faire connaître son acceptation dans le délai de 8 jours. En cas de non réponse, il est présumé renoncer à son emploi.

Les agents contractuels

Le licenciement

Les motifs de licenciement :

Outre le licenciement pour inaptitude physique, pour insuffisance professionnelle et le licenciement pour faute, le décret précise les motifs de licenciement des agents recrutés sur des emplois permanents au titre de l'article 3-3 :

- La disparition, la suppression ou la transformation d'un besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement.
- Le recrutement d'un fonctionnaire.
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.
- L'impossibilité de réemploi.

La durée du préavis est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus sauf interruption supérieure à 4 mois.

En général, entretien préalable et consultation de la CCP.

Les agents contractuels

Exclusion de l'indemnité de licenciement

- L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque l'agent est reclassé,
- Lorsque l'agent accepte les modifications de son contrat.

Obligations pour l'employeur lors de la cessation de fonction

Obligations de délivrer un certificat de travail. Il doit indiquer :

- La date de recrutement et celle de fin de contrat,
- Les fonctions occupées par l'agent, leur catégorie hiérarchique, et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées.

Indemnisation de congés non pris.

- Seuls les congés non pris du fait de l'autorité territoriale peuvent être indemnisés. Le décret ne reprend pas les principes dégagés par la CJUE et le juge administratif, les congés annuels sont également indemnisés lorsqu'ils n'ont pu être pris du fait de la maladie de l'agent.