

Les agents contractuels de droit public

LES GRANDES LIGNES



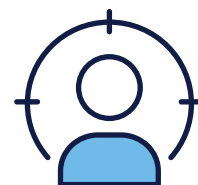
QUI SONT-ILS ?

Les agents contractuels ou agents non titulaires sont des **agents publics qui ne sont pas fonctionnaires**.

Recrutés au sein de la fonction publique territoriale, leur situation comme leur gestion, mérite un éclairage tout particulier, d'autant que leur nombre est en progression constante...

Ils sont engagés par contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée, le plus souvent pour une mission bien précise, contrairement aux fonctionnaires dont le statut n'est pas régi par contrat mais par un régime de droit public.

1- RECRUTEMENT



Il s'effectue **sans concours et n'entraîne pas leur titularisation** sauf disposition expresse.

Pour être recruté, l'intéressé doit remplir les conditions générales d'accès prévues par l'art. 2 du décret n°88-145, c'est-à-dire que ce dernier ne doit pas faire l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques, qu'il doit avoir une position régulière au regard du code du service national.

Le contrat de recrutement doit être écrit et préciser, entre autres, sa date d'effet, sa durée ainsi que la définition du poste occupé et la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi (art. 3 du décret n°88-145). Il fixe également et pour l'essentiel, les droits et obligations de l'agent ainsi que le montant de sa rémunération.



2- RÉMUNÉRATION

Le montant de la rémunération de l'intéressé est fixé par l'autorité territoriale en prenant compte notamment :

- » des fonctions occupées
- » de la qualification requise pour leur exercice
- » de la qualification détenue
- » de son expérience

⇒ Pour les agents employés à durée indéterminée :

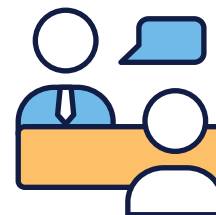
Leur rémunération fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

⇒ Pour les agents employés à durée déterminée auprès du même employeur :

Leur rémunération fait elle aussi l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, mais sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

3-ÉVALUATION

Les agents recrutés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an, y compris les agents recrutés par un contrat de projet, bénéficient **chaque année d'un entretien professionnel** conduit par le supérieur hiérarchique direct ; celui-ci donne lieu à un compte-rendu.



4-CONGÉS

Les agents contractuels en activité ont droit, dans les conditions prévues par le décret n°85-1250 relatif aux **congés annuels** des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

Ils peuvent prétendre également à **un congé de maternité, un congé de naissance, un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, un congé d'adoption ou à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant** d'une durée égale à celle qui est prévue par le Code du travail. Le bénéfice et les modalités de ces congés sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires aux articles L 631-3 à L 631-9 du Code général de la fonction publique, ainsi qu'au décret n°2021-846 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la FPT.

Ils ont également droit à des **congés non rémunérés** pour assister leur famille (en qualité de proche aidant, par exemple, comme stipulé dans l'article 14-4 du décret n°88-145).

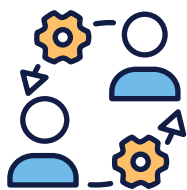
Ils ont aussi vocation à bénéficier de **congés pour formation et de représentation** (art. 5 et 6).

Ces derniers ont également droit, sur présentation d'un certificat médical, à des **congés en cas de maladie, et en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle** dans les conditions et limites précisées aux articles 7, 8 et 9.

À noter que pour les agents contraints de cesser leurs fonctions pour raison de santé et qui se trouvent sans droit à congé rémunéré, ils sont soit placés en congé sans rémunération pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer leurs fonctions est temporaire, soit licenciés si l'incapacité de travail est permanente.

Pour plus de précisions, se reporter à l'article 12 du décret sus mentionné, modifié par le décret n°2025-197.





5-MOBILITÉ

Les agents contractuels recrutés en CDI peuvent - avec leur accord - **être mis à disposition** auprès d'un ou de plusieurs organismes prévus à l'article 516-1 du Code général de la fonction publique.

Par ailleurs, et suivant l'article 35-2 du décret n°88-145, ils peuvent solliciter eux-mêmes, et sous réserve de nécessité de service, un **congé de mobilité** ; ce congé **sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite totale de 6 ans.**

6-DROITS ET OBLIGATIONS

A l'instar des fonctionnaires, les agents contractuels disposent de droits et d'obligations. Ils sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient de la plupart de leurs droits.



⇒ DROITS

Le droit des contractuels qui, sans avoir créé un « statut bis » a évolué considérablement ces dernières années, est cependant toujours dans l'attente de résultats qui ne sont pas encore au rendez-vous. Par ailleurs, ils bénéficient de la **protection sociale**, disposent du droit à la **protection fonctionnelle**, ont accès à la **formation au bout d'un an**, à la **validation des acquis de l'expérience** et au **bilan de compétences**.

Le droit syndical comme le **droit de grève** leur est accordé, dans les limites légales, l'exercice de ce droit connaissant des restrictions.

Pour ce qui est des congés, se reporter au chapitre 4-CONGÉS.

⇒ OBLIGATIONS

Les principales obligations sont les suivantes :

- » dignité, impartialité, intégrité et probité ;
- » obligation de discrétion professionnelle, obligation de secret professionnel, obligation d'effectuer les tâches confiées ;
- » obligation d'obéissance, obligation de neutralité et respect du principe de laïcité ;
- » obligation de réserve ;
- » respect des règles de cumul d'activité.

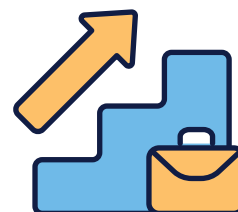


7-POUVOIR DISCIPLINAIRE

En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur s'expose à une sanction disciplinaire (variable en fonction de la gravité des faits) et peut être suspendu par l'autorité territoriale ; la durée de cette dernière ne peut toutefois excéder celle du contrat (art 36 A du décret n° 88-145).

8-ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Dans la FPT, les agents contractuels **ne bénéficient pas du système d'avancement d'échelon** applicable aux fonctionnaires titulaires. Il n'existe donc **pas de mécanisme de déroulement de carrière** à proprement parlé.



Liés à la collectivité par un contrat de travail et non par un statut de fonctionnaire, **les agents contractuels n'ont pas de grille indiciaire d'échelons** comparable à celle des agents titulaires. Leur progression de carrière est donc organisée par leur collectivité employeur, sans cadre national d'ancienneté pour son avancement. S'ils ne progressent pas, ils bénéficient, en principe et périodiquement, d'une réévaluation de leur rémunération, notamment liée à leur entretien professionnel.



9-CONTRAT

⇒ RENOUVELLEMENT

Il est rigoureusement encadré par le Code général de la Fonction publique et sa reconduction tacite ne le transforme pas en contrat à durée indéterminée. Le maintien en fonction à l'issue du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat conclu pour une période déterminée.

Toutefois, la loi permet – dans certains cas - le renouvellement de l'engagement pour une durée indéterminée.

L'autorité territoriale apprécie librement l'opportunité de son renouvellement et l'agent concerné ne peut lui opposer un droit à ce renouvellement.

⇒ NON-RENOUVELLEMENT

Le non-renouvellement doit être **motivé par l'autorité territoriale** : la décision doit être fondée sur l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent en question. Celui-ci peut ainsi être justifié entre autres, par la **réorganisation du service, la suppression de l'emploi occupé, la conjoncture économique et les aptitudes décevantes de l'agent.**

À noter : Si celui-ci n'est pas du fait de l'agent contractuel, ce dernier **peut prétendre à percevoir l'allocation pour perte d'emploi.**

En revanche, si c'est l'agent qui refuse la proposition de renouvellement de son contrat, il perd le droit à cette allocation. Une exception cependant : si son refus est motivé par un motif légitime lié notamment à des considérations personnelles ou au fait que le contrat a été modifié sans justification de l'employeur.

