



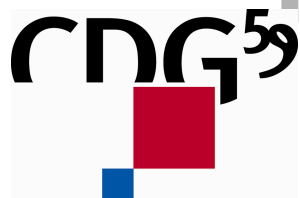
Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

Réunion d'information du 25 juin 2009

Les agents non titulaires de droit public

Réglementation

www.cdg59.fr



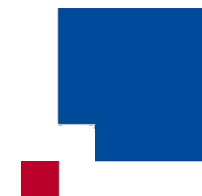
14 rue Jeanne Maillotte - BP 1222 - 59013 Lille Cedex 1

PLAN

1. La définition des agents non titulaires
2. Le recrutement
3. La rémunération
4. Les congés
5. Le temps partiel
6. La mise à disposition
7. La discipline
8. La notation et l'évaluation
9. Le renouvellement ou non de l'acte d'engagement
10. Le licenciement
11. La démission
12. Le récapitulatif des délais de préavis



1. La définition des agents non titulaires



- Textes de référence :
 - Loi 84-53 du 26/01/1984 (art. 3/38/47/110)
 - Décret 88-145 du 15/02/1988
- Agents de droit public
- Ne pas confondre avec la notion de vacataire (prestataire de service payé à l'acte)
- Exclus :
 - Salariés de droit privé (contrats aidés tels que CA, CAE, apprentis, ...)
 - Stagiaires écoles
 - Bénévoles

2. Le recrutement

Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/84	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Remplacement momentané d'un agent	Article 3 - 1er alinéa	Délibération de principe	NON	Durée maximale du remplacement	Arrêté ou contrat à durée déterminée
Vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi du 26/01/1984	Article 3 - 1er alinéa	OUI	OUI	Durée maximale d'un an (contrat renouvelable pour une même durée si la condition de recherche infructueuse est remplie)	Arrêté ou contrat à durée déterminée
Besoin saisonnier	Article 3 - 2ème alinéa	Délibération de principe	NON	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	Arrêté ou contrat à durée déterminée
Besoin occasionnel	Article 3 - 2ème alinéa	Délibération de principe	NON	3 mois maximum renouvelables une seule fois à titre exceptionnel	Contrat à durée déterminée

2. Le recrutement (suite)



Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/84	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article 3 - 4ème alinéa	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (catégorie A)	Article 3 - 5ème alinéa	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent dans les communes de moins de 1000 habitants ($\leq 17 H 30$ sauf pour les secrétaires de mairie)	Article 3 - 6ème alinéa	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Contrat à durée déterminée

2. Le recrutement (suite)

Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/84	Organe délibérant	Bourse de l'emploi	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	Article 3 - 6ème alinéa dernière phrase	OUI	OUI	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans. A l'issue des 6 ans, durée indéterminée	Contrat à durée déterminée
Personnes handicapées	Article 38	OUI	OUI	Durée du contrat correspondant à la durée du stage. Contrat renouvelable pour une durée n'excédant pas sa durée initiale	Contrat à durée déterminée
Certains emplois de direction	Article 47	OUI	OUI	Non précisée par la loi	Arrêté ou contrat
Collaborateur de cabinet	Article 110	OUI	NON	Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral	Arrêté à durée déterminée

2. Le recrutement (suite)



- **Reconduction d'un CDD en CDI**

les conditions :

- Recrutement sur la base des 4ème, 5ème et 6ème alinéas de l'article 3 de la loi 84-53
- CDD : 3 ans maxi renouvelables dans la limite de 6 ans
- CDI à l'issue d'une période maximale de 6 ans

2. Le recrutement (suite)

- Les modalités de recrutement

- Nationalité
 - Aptitude physique
 - Bulletin n° 2 du casier judiciaire
 - Age
 - Diplômes requis pour l'exercice de professions réglementées
- ⇒ conditions générales de recrutement identiques à celles des fonctionnaires sauf pour la nationalité (peuvent être d'une nationalité hors union européenne)

2. Le recrutement (suite)

- Respecter les formalités du recrutement
 - délibération créant le poste : pour les alinéas 4, 5 et 6 de l'article 3 de la loi 84-53, préciser :
 - ♦ le motif invoqué,
 - ♦ la nature des fonctions,
 - ♦ le niveau de recrutement,
 - ♦ et le niveau de rémunération de l'emploi créé
 - ⇒ Pour les autres alinéas (remplacement, occasionnels et saisonniers) : prévoir une délibération de principe (pour les crédits au budget)
 - déclaration de création ou de vacance d'emploi
(sauf remplacement, occasionnel et saisonnier)

2. Le recrutement (suite)

- Respecter les formalités du recrutement (suite)

- acte d'engagement :

- ♦ la délibération de principe ou délibération qui crée l'emploi

- ♦ acte écrit : contrat ou arrêté (pas de contrat verbal)

- ♦ CDD / CDI

- ♦ éléments figurant dans l'acte :

- article et l'alinéa de l'article en vertu duquel l'acte est établi,

- date de début et de fin de contrat,

- période d'essai (éventuellement)

- conditions d'emplois (rémunération, durée

- hebdo, fonctions)

2. Le recrutement (suite et fin)

- Respecter les formalités du recrutement (suite)

- notification de l'acte à l'agent

- transmission de l'acte au contrôle de légalité sauf pour les besoins saisonniers et occasionnels (art. L2131-2 du CGCT)

- Déclaration unique d'embauche
(URSSAF)

3. La rémunération



- **Éléments obligatoires** :
 - traitement (I.B. / I.M.),
 - indemnité de résidence,
 - SFT.
- **Élément facultatif** :
 - Régime indemnitaire (primes)
- **Élément exclu** :
 - N.B.I.

3. La rémunération (suite et fin)

- Augmentation de la rémunération :
 - Valeur du point
 - Pas de déroulement de carrière
 - Evolution de la rémunération : distinction CDD / CDI
 - ♦ pour les CDD :
 - absence de droit à évolution
 - mais réévaluation possible si missions ou expérience supplémentaires
 - ♦ pour les CDI :
 - réexamen de la rémunération au moins tous les 3 ans au terme d'une évaluation
 - pas d'augmentation obligatoire

4. Les congés

- **2 Types de congés** :

- congés rémunérés
- congés non rémunérés

- **Particularité** : les congés pour indisponibilité physique

N.B. : Aucun congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

- **Réemploi** : subordonné dans certains cas à une demande de réemploi par l'agent dans un délai qui va de 1 à 3 mois selon le type de congé.

4. Les congés (suite)

- Les congés rémunérés

Type de congés rémunérés	Durée	Ancienneté requise	Rémunération	Condition de réemploi	Demande expresse de réemploi
Congés annuels N.B. : Possibilité de verser une indemnité compensatrice de congés annuels non pris à la fin de l'engagement	5 fois la durée hebdomadaire de travail si présence du 01/01 au 31/12 (sinon au prorata du temps de présence)	Sans	Oui	Sur l'emploi	Non
Congé pour formation syndicale	Maximum 12 jours ouvrables par an	Sans	Oui	Sur l'emploi	Non
Congé pour formation professionnelle	Form. Prof. ⇒ durée totale maximale de 3 ans	Sans	Indemnité	Sur l'emploi dans les limites des nécessités du service, ou sur un emploi équivalent	Non
Congé de représentation	Maximum 9 jours ouvrables par an	Sans	Oui	Sur l'emploi	Non
Congé pour période d'instruction militaire et réserve militaire	Réserve opérationnelle ⇒ durée ≤ 30 jours par an Réserve de sécurité civile ⇒ durée ≤ 15 jours par an Réserve sanitaire ⇒ sans limitation de durée	Sans	Oui	Sur l'emploi dans les limites des nécessités du service, ou sur un emploi équivalent	Non

4. Les congés (suite)

- Les congés non rémunérés (a)

Type de congés non rémunérés	Durée	Ancienneté requise	Rémunération	Conditions de réemploi	Demande expresse de réemploi
Congé parental	Par périodes de 6 mois renouvelables jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption, dans la limite de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et de 1 an à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire	1 an de manière continue	Non	Sur l'emploi, au besoin en surnombre	Oui. 1 mois avant l'expiration du congé
Congé sans rémunération pour se rendre dans les D.O.M., les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles	Maximum 6 semaines par agrément	Sans	Non	Sur l'emploi	Non

4. Les congés (suite)

- Les congés non rémunérés (b)

Type de congés non rémunérés	Durée	Ancienneté requise	Rémunération	Conditions de réemploi	Demande expresse de réemploi
Congé de présence parentale	Maximum 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et en raison d'une même pathologie	Sans	Non	Sur l'emploi dans la limite des nécessités du service, ou sur un emploi équivalent	Non
Congés pour motifs familiaux	Maximum 1 an renouvelable dans la limite de 5 ans	1 an de manière continue	Non	Sur l'emploi dans la limite des nécessités du service, ou sur un emploi équivalent	Oui.
Congé pour événements familiaux	Maximum 15 jours. Peut être pris en plusieurs fois	Sans	Non	Sur l'emploi	Non
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	Maximum 3 mois	Sans	Non	Sur l'emploi	Non

4. Les congés (suite)

- Les congés non rémunérés (c)



Type de congés non rémunérés	Durée	Ancienneté requise	Rémunération	Conditions de réemploi	Demande expresse de réemploi
Congé pour convenances personnelles	Maximum 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans au total	3 ans de manière continue	Non	Sur l'emploi dans la limite des nécessités du service, ou sur un emploi équivalent	Oui. 3 mois avant l'expiration du congé
Congé pour création d'entreprise	1 an renouvelable 1 fois	Sans	Non	Sur l'emploi dans la limite des nécessités du service, ou sur un emploi équivalent	Oui. 3 mois avant l'expiration du congé
Congé pour fonction gouvernementale ou mandat politique	Exercice du mandat ou durée du mandat	Sans	Non	Sur l'emploi, au besoin en surnombre	Non
Congé pour période d'instruction militaire et réserve militaire	<i>Réserve opérationnelle</i> ⇒ durée > 30 jours par an <i>Réserve de sécurité civile</i> ⇒ durée > 15 jours par an	Sans	Non	Sur l'emploi dans la limite des nécessités du service, ou sur un emploi équivalent	Non
Congé de mobilité	Maximum 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans au total	CDI	Non	Sur l'emploi dans la limite des nécessités du service, ou sur un emploi équivalent	Oui. 2 mois avant le terme du congé

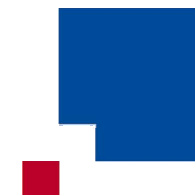
4. Les congés (suite)



- Les congés pour indisponibilité physique (a)
- 2 niveaux de protection sociale
 - Protection statutaire (employeur)
 - Prestations sociales (Sécurité sociale)
- Conditions : Ancienneté / Durée
- Gestion
 - Subrogation
 - Indemnisation (déduction)
- Limites
 - Le terme du contrat

4. Les congés (suite)

- Les congés pour indisponibilité physique (b)



Nature du congé	Ancienneté de services	Congé rémunéré par la collectivité			Congé non rémunéré par la collectivité
		Durée	Maintien du traitement (*)		
			<i>Plein traitement</i>	<i>Demi traitement</i>	
Congé de maladie ordinaire	Avant 4 mois	-	0 mois	0 mois	Congé sans traitement pour une durée maxi de 1 an, si l'incapacité est temporaire, Licenciement, si l'incapacité est permanente.
	Après 4 mois	2 mois	1 mois	1 mois	1 an renouvelable 6 mois si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire
	Après 2 ans	4 mois	2 mois	2 mois	
	Après 3 ans	6 mois	3 mois	3 mois	
Congé de grave maladie	Après 3 ans de services continus	3 ans	12 mois	24 mois	1 an renouvelable 6 mois si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période 20 complémentaire

4. Les congés (suite)

- Les congés pour indisponibilité physique (c)



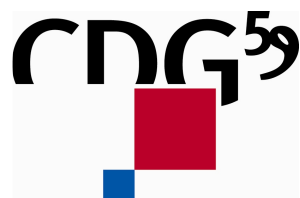
Nature du congé	Ancienneté de services	Congé rémunéré par la collectivité			Congé non rémunéré par la collectivité
		Durée	Maintien du traitement (*)		
			<i>Plein traitement</i>	<i>Demi traitement</i>	
Accident du travail ou maladie professionnelle	Dès son entrée		1 mois	-	Congé pendant toute la période d'incapacité
	Après 1 an		2 mois	-	
	Après 3 ans		3 mois	-	
Congé de maternité	Avant 6 mois	-	0 mois	0 mois	Durée du congé de maternité prévue par la sécurité sociale
	6 mois		16 sem. (1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant)		
			26 sem. (à partir du 3 ^{ème} enfant)		
			34 sem. (jumeaux)		
			46 sem. (naissance de + de 2 enfants)		

4. Les congés (suite et fin)

- Les congés pour indisponibilité physique (d)



Nature du congé	Ancienneté de services	Durée	Congé rémunéré par la collectivité		Congé non rémunéré par la collectivité
			Maintien du traitement (*) <i>Plein traitement</i>	<i>Demi traitement</i>	
Congé de paternité	Avant 6 mois		0 mois	0 mois	Durée du congé de paternité prévue par la sécurité sociale
	6 mois		11 jours		
Congé d'adoption	Avant 6 mois		0 mois	0 mois	Durée du congé d'adoption prévue par la sécurité sociale
	6 mois		1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant : 10 sem.		
			3 ^{ème} enfant ou + : 18 sem.		
		Adoption multiple : 22 sem.			




(*) Les indemnités journalières et les pensions d'invalidité versées par la sécurité sociale viennent en déduction de la rémunération statutaire²²

5. Le temps partiel



- Temps partiel sur autorisation
 - Conditions : être employé depuis 1 an de façon continue à TC
 - Quotité : de 50 à 99%
- Temps partiel de droit :
 - 4 types
 - ♦ pour élever un enfant en cas de naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer
 - ♦ pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou victime d'une maladie grave,
 - ♦ pour créer ou reprendre une entreprise,
 - ♦ le temps partiel de droit accordé aux personnes handicapées.

 Quotité : 50 – 60 – 70 – 80%

5. Le temps partiel (suite)



- Conditions pour bénéficier du temps partiel de droit :
 - Pour le temps partiel accordé de plein droit à **l'occasion de chaque naissance** jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté : **être employé comme non titulaire depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.**
 - Pour les autres types de travail à temps partiel de droit : aucune condition d'ancienneté exigée.

5. Le temps partiel (suite et fin)

- La rémunération :

- Rémunération (traitement, primes, I.R.) = % du temps partiel

- Exceptions :

TP 80% = 6/7 de la rémunération d'un TC

TP 90% = 32/35 de la rémunération d'un TC

6. La mise à disposition



- Ne concerne que les agents en CDI
- Intervient avec l'accord de l'agent
- Signature d'une convention entre la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil

6. La mise à disposition (suite)

- Les cas de mise à disposition :

Non titulaires employés par :	Mise à disposition possible auprès :
- une collectivité territoriale	- d'un établissement public qui lui est rattaché - d'un EPCI dont elle est membre - d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre
- un établissement public	- de la commune à laquelle il est rattaché
- un EPCI	- de l'une des communes qui en est membre - de l'un des établissements publics qui lui est rattaché 27

6. La mise à disposition (suite)

- La convention définit :
 - la nature et le niveau des activités
 - les conditions d'emploi et les modalités de contrôle
 - la durée et le remboursement

6. La mise à disposition (suite)

- La durée :
 - ne peut excéder 3 ans
 - peut être renouvelée dans la limite de 6 ans au total
- Le remboursement de la rémunération :
 - par l'organisme d'accueil sauf délibération de l'organisme d'origine

6. La mise à disposition (suite et fin)

- Fin de la mise à disposition :
 - avant le terme, à l'initiative de l'une des trois parties
 - doit respecter les règles de préavis de la convention (sauf en cas de faute disciplinaire)
 - réintégration de droit dans la collectivité d'origine dans les anciennes fonctions ou poste équivalent

7. La discipline

- Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale
- Pas de saisine du conseil de discipline
- Respecter le principe des droits de la défense :
 - consultation du dossier,
 - information écrite préalable de la procédure engagée,
 - assistance de défenseurs,
 - entretien obligatoire en cas de licenciement



7. La discipline (suite et fin)

- Sanctions applicables aux non titulaires
 - Avertissement,
 - Blâme,
 - Exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement :
 - ♦ durée maxi de 6 mois pour les agents en CDD
 - ♦ durée maxi d'1 an pour les agents CDI
 - Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.
- La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée

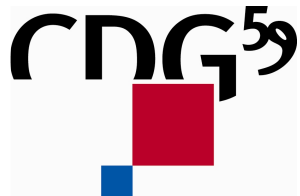
8. La notation et l'évaluation

- Notation obligatoire des non titulaires
- Evaluation uniquement pour les CDI
 - tous les trois ans au moins
 - sous forme d'un entretien sur les résultats professionnels au regard des objectifs assignés
 - peut être élargie aux besoins en formation

9. Le renouvellement ou non de l'acte d'engagement



- Le renouvellement de l'engagement
 - Possibilité et fréquence du renouvellement de l'acte en fonction des cas de recrutement
 - Renouvellement par reconduction expresse
 - Respecter les délais de préavis (art. 38 du décret 88-145 ⇒ calcul du préavis : dernier contrat en cours)
 - L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation



9. Le renouvellement ou non de l'acte d'engagement (suite et fin)

- Le non renouvellement de l'engagement
 - ♦ Les non titulaires n'ont pas de droit au renouvellement de leur engagement
 - ♦ La collectivité doit notifier à l'agent son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant les délais de préavis (art. 38 du décret 88-145)
 - ♦ Possibilité de verser une indemnité compensatrice de congé annuel à la fin du contrat
 - ♦ Attestation de fin de contrat (ASSEDIC)
 - ♦ Pas d'indemnité de précarité

10. Le licenciement des agents non titulaires



- Les motifs :
 - suppression d'emploi,
 - insuffisance professionnelle,
 - faute professionnelle (discipline),
 - inaptitude physique
 - période d'essai

10. Le licenciement des agents non titulaires (suite)



- La procédure
 - Respecter les délais de préavis (art. 39 du décret 88-145 \Rightarrow calcul du préavis : durée totale des contrats)
 - Pas de préavis en cas de faute professionnelle, inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement ≥ 1 mois ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai

10. Le licenciement des agents non titulaires (suite)



- La procédure (suite)
 - Respect des droits de la défense
 - Entretien préalable
 - Notification du licenciement par lettre recommandée
 - Motivation
 - Délais de recours et date d'effet
 - Indemnité de licenciement versée par la collectivité
 - Assurance chômage

11. La démission



- La démission
 - Respecter les délais de préavis (art. 39 du décret 88-145 \Rightarrow calcul du préavis : durée totale des contrats)

12. Le récapitulatif des délais de préavis



	Pour le calcul du préavis, prendre	Art. du décret 88-145
Renouvellement ou non de l'acte d'engagement	Le dernier contrat en cours	Art. 38
Licenciement	La durée totale des contrats	Art. 39
Démission	La durée totale des contrats	Art. 39