

Réf. : CDG-INFO2020-11/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Elodie MEUNIER
☎ : 03.59.56.88.48/23

Date : le 2 mars 2020

L'INSTAURATION DU CONTRAT DE PROJET DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
SUITE A LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

REFERENCES JURIDIQUES :

- ♦ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 16 (JO du 07/08/2019),
- ♦ Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique (JO du 28/02/2020),
- ♦ Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels (JO du 21/12/2019),
- ♦ Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pri pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article 17. - II. de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure le contrat de projet.

En effet, les collectivités territoriales peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifié, recruter un·e agent·e par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur·se lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Le décret n° 2020-172 du 27/02/2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique prévoit les modalités d'application de cette disposition et précise les conditions d'emploi des personnes recrutées sur ces contrats, le délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat.

Le présent CDG-INFO présente les nouvelles dispositions relatives au contrat de projet.

Ces dispositions sont applicables à compter du 29 février 2020.

SOMMAIRE

1 - LES MODALITES DE RECRUTEMENT SPECIFIQUES AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES RECRUTE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET	PAGE 3
1.1 - LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES RECRUTE·ES PAR UN CONTRAT DE PROJET	PAGE 3
1.2 - L'ACTE D'ENGAGEMENT	PAGE 5
2 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES RECRUTE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET	PAGE 6
2.1 - LA REMUNERATION	PAGE 6
2.2 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	PAGE 6
3 - LES CONDITIONS DE REEMPLOI, DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES EMPLOYE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET, SUITE A UN CONGE POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE	PAGE 6
4 - LE RENOUVELLEMENT OU LA FIN DE CONTRAT DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES EMPLOYE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET	PAGE 7
4.1 - LE RENOUVELLEMENT DE CONTRAT	PAGE 7
4.2 - LA FIN DE CONTRAT	PAGE 7
5 - LA RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE PROJET ET LE VERSEMENT D'UNE INDEMNITE DE RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT	PAGE 7
6 - LES CAS DE LICENCIEMENT DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES EMPLOYE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET	PAGE 8

Les agent·es contractuel·les recruté·es au titre d'un contrat de projet sont régi·es par le décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Certaines dispositions prévues sont spécifiques à cette catégorie de personnel et sont présentées ci-après.

1 - LES MODALITES DE RECRUTEMENT SPECIFIQUES AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES RECRUTE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET

1.1 - LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES RECRUTE·ES PAR UN CONTRAT DE PROJET

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre I^{er} (articles 1^{er} et 2) du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agent·es contractuel·es.

⇒ Article 7 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Article 2-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

En effet, la collectivité doit respecter certaines dispositions prévues pour les emplois permanents afin de favoriser la transparence et de garantir l'égal accès aux emplois publics.

⇒ L'accès aux emplois non permanents au titre d'un contrat de projet

L'accès à ces emplois est organisé, dans le respect d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux articles 6 (*liberté d'opinion*), 6 bis (*pas de distinction en raison du sexe des agent·es*), 6 ter A (*pas de mesure discriminatoire à l'égard de l'agent·e pour avoir signalé une alerte*), 6 ter (*aucun·e agent·e ne doit subir les faits de harcèlement sexuel*), 6 quinquies (*aucun·e agent·e ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral*) et 6 sexies (*égalité de traitement à l'égard des travailleur·ses handicapé·es*) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Article 1er. - I. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

La procédure de recrutement est organisée dans les conditions précisées ci-après et sans faire obstacle aux modalités complémentaires (par exemple, test de recrutement) à la procédure de recrutement que l'autorité territoriale souhaite organiser pour l'accès à l'emploi qu'elle souhaite pourvoir.

⇒ Article 1er. - II. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

Les modalités de cette procédure sont mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidat·es à un même emploi de la fonction publique afin de respecter le principe de transparence du recrutement et d'équité de traitement.

⇒ Article 1er. - III. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur :

- les compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications et l'expérience professionnelles,
- le potentiel du ou de la candidat·e,
- et la capacité du ou de la candidat·e à exercer les missions dévolues à l'emploi non permanent à pourvoir.

⇒ Article 1er. - IV. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

⇒ **La publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi (offre d'emploi)**

L'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agent·es contractuel·les qu'elle décide de pourvoir.

⇒ Article 2. - I. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

L'avis de vacance ou de création d'emploi est publié **sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique dans les conditions prévues par le décret n° 2018-1351 du 28/12/2018** relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans la mesure où la durée du contrat de projet est fixée à un an minimum.

⇒ Article 2. - II. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

⇒ Article 1^{er} du décret n° 2018-1351 du 28/12/2018.

⇒ **La publicité des offres et des déclarations d'emploi au CDG59**

Afin de respecter l'obligation de publication des créations et des vacances d'emplois, le Cdg59 met à disposition des collectivités du département du Nord un nouvel outil (S.E.T.).

En effet, conformément au décret n° 2018-1351 du 28/12/2018 obligeant les centres de gestion à rendre accessibles les créations ou les vacances d'emploi dans un espace numérique commun aux administrations, via le logiciel : Place de l'emploi public, placé sous l'autorité des opérateurs techniques de l'Etat (DGAFP), la bourse de l'emploi se fait pour les collectivités, via le portail emploi-territorial.fr qui est intégré au site de publication « place de l'emploi public ».

⇒ **L'avis de vacance ou de création d'emploi ainsi que la fiche de poste**

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste.

Celle-ci précise notamment :

- les missions du poste,
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice,
- et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.

La fiche de poste mentionne qu'il s'agit d'un recrutement au titre d'un contrat de projet (*fondement juridique sur la base de l'article 3. - II. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*).

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

⇒ Article 2. - III. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

⇒ **Le dépôt des candidatures**

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois, à compter de cette publication (publication sur l'espace numérique commun).

⇒ Article 2. - IV. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

⇒ **La phase de réception des candidatures**

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature.

S'agissant des contrats de projet, les dispositions ne prévoient pas de phase d'entretien.

Toutefois, après vérification de la recevabilité des candidatures, aucune disposition n'interdit à l'autorité territoriale d'établir une liste de candidat·es présélectionné·es convoqué·es à un ou plusieurs entretiens de recrutement et d'organiser ceux-ci.

⇒ Article 2. - IV. du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

1.2 - L'ACTE D'ENGAGEMENT

Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent quelle que soit la catégorie (A, B ou C).

⇒ Article 4 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.

⇒ Article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Les agent-es contractuel·les sont recruté·es par un contrat écrit et non par arrêté.

Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération.

Comme pour le recrutement des autres agent-es contractuel·les, le contrat conclu au titre du contrat de projet comporte les mentions obligatoires suivantes :

- Il prévoit l'article (le paragraphe ainsi que l'alinéa) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sur le fondement duquel l'engagement est établi, soit l'article 3. - II. de ladite loi.
- Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet, sa durée et la date à laquelle il prend fin.
- Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (catégorie A, B ou C), telle que définie à l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, dont l'emploi relève.
- Il précise les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent-e.
- Il prévoit la durée de la période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler.

Si la collectivité a adopté un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agent-es titulaires et contractuel·les, il est annexé au contrat.

Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 sont annexés au contrat d'engagement.

La mention de la délibération créant l'emploi doit aussi figurer dans les considérants de l'acte.

Le contrat de projet doit également préciser les clauses suivantes :

- 1 la description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible,
- 2 la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu,
- 3 une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- 4 le ou les lieux de travail de l'agent-e et le cas échéant, les conditions de leurs modifications,
- 5 la possibilité de rupture anticipée par l'employeur-se dans les cas prévus à l'article 38-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à savoir, lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat,
- 6 le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ Article 8. - I. et II. du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.

⇒ Articles 3 et 3-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX AGENT·ES CONTRACTUEL·LES RECRUTE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET

2.1 - LA REMUNERATION

Le montant de la rémunération est fixé, comme pour les autres agent·es contractuel·les, par l'autorité territoriale en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- les fonctions exercées par l'agent·e,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent·e,
- son expérience professionnelle.

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 ajoute également que la rémunération des agent·es contractuel·les peut tenir compte :

- de leurs résultats professionnels,
- des résultats collectifs du service.

La rémunération des agent·es employé·es au titre d'un contrat de projet peut faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ Article 5 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Article 1-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

2.2 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les agent·es contractuel·les recruté·es par un contrat de projet sont également concerné·es chaque année par l'entretien professionnel donnant lieu à un compte rendu.

⇒ Article 6 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Article 1-3. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

3 - LES CONDITIONS DE REEMPLOI, DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES EMPLOYE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET, SUITE A UN CONGE POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE

Les conditions de réemploi après un congé pour indisponibilité physique sont identiques à celles prévues pour les autres agent·es contractuel·les.

En effet, à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'agent·e contractuel·le physiquement apte est admis·e, s'il·elle remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Toutefois, l'agent·e recruté·e par un contrat de projet est réemployé·e sur son emploi, pour la période restant à courir avant le terme du contrat :

- lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée,
- et sous réserve que le projet ou l'opération n'est pas réalisé.

⇒ Article 9 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Article 13. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

4 - LE RENOUVELLEMENT OU LA FIN DE CONTRAT DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES EMPLOYE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET

4.1 - LE RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent·e son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée inférieure ou égale à trois ans,
2. au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent·e dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé·e est réputé·e renoncer à l'emploi.

⇒ Article 11 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Article 38-1. - II. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

4.2 - LA FIN DE CONTRAT

Lorsque l'agent·e a été recruté·e dans le cadre d'un contrat de projet, il·elle est informé·e de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée inférieure ou égale à trois ans,
2. au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure à trois ans.

⇒ Article 11 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Article 38-1. - III. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

5 - LA RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE PROJET ET LE VERSEMENT D'UNE INDEMNITE DE RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT

L'article 17. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu'après l'expiration d'un délai d'un an, le contrat de projet peut être rompu par décision de l'employeur·se lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

En complément de ce premier cas, le décret n° 2020-172 du 27/02/2020 prévoit un autre cas de rupture anticipée du contrat de projet à l'initiative de l'employeur·se, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

Par conséquent, l'article 38-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 précise que la rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur·se, après un délai d'un moins un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

- lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,
- lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

La rupture anticipée du contrat de projet intervient uniquement à l'initiative de la collectivité et non pas à l'initiative de l'agent·e.

L'agent-e est informé-e de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent-e recruté-e pour une durée inférieure ou égale à trois ans,
2. au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent-e recruté-e pour une durée supérieure à trois ans.

⇒ Article 12 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Articles 38-1. - III. et 38-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ L'INDEMNITE DE RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE PROJET

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur-se, l'agent-e perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

L'indemnité de rupture anticipée du contrat est à distinguer de l'indemnité de licenciement et est versée lorsque la collectivité rompt de façon anticipée le contrat de projet dans les deux cas prévus ci-dessus.

⇒ Article 17 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Article 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

⇒ LE CERTIFICAT DE FIN DE CONTRAT

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat est également établi et délivré par l'autorité territoriale à l'agent-e.

Ce certificat contient exclusivement les mentions suivantes :

1. la date de recrutement de l'agent-e et celle de la fin de rupture anticipée du contrat,
2. les fonctions occupées par l'agent-e, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
3. le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

⇒ Article 10 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Article 38 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

6 - LES CAS DE LICENCIEMENT DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES EMPLOYE·ES AU TITRE D'UN CONTRAT DE PROJET

Les agent-es contractuel·les recruté·es au titre d'un contrat de projet peuvent être licencié·es :

- pour faute disciplinaire,
- pour insuffisance professionnelle,
- pour inaptitude physique définitive,
- pour l'un des motifs suivants :
 - ♦ la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent-e au nouveau besoin n'est pas possible,
 - ♦ le refus par l'agent-e d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (*quotité de temps de travail, changement de lieu de travail, modification des fonctions de l'agent-e sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent-e, ...*),
 - ♦ l'impossibilité de réemploi de l'agent-e, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

⇒ Articles 13 et 14 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.
⇒ Articles 39-3. - I. et 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

La procédure de licenciement est identique à celle prévue pour les autres agent-es contractuel·les (convocation à un entretien préalable, déroulement de l'entretien préalable, droit de l'agent-e à communication de son dossier et à l'assistance de défenseur-ses de son choix, consultation de la commission consultative paritaire ou du conseil de discipline pour le licenciement pour faute disciplinaire, décision de licenciement).

⇒ Articles 13. - III. 2° et V., 39-5. - II. et 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

L'agent-e contractuel·le ne bénéficiera pas de la procédure de reclassement :

- lorsqu'il-elle est atteint-e d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi,
- lorsqu'il-elle est licencié-e pour l'un des motifs suivants :
 - ♦ la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent-e au nouveau besoin n'est pas possible,
 - ♦ le refus par l'agent-e d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988,
 - ♦ l'impossibilité de réemploi de l'agent-e, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 du 15/02/1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

⇒ Article 15 du décret n° 2020-172 du 27/02/2020.

⇒ Articles 13. - III. 1° et 39-5. - I. du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Enfin, le contrat de projet n'ouvre pas droit au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, les services accomplis dans le cadre d'un contrat de projet ne sont pas comptabilisés au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité pour permettre à l'agent-e contractuel·le recruté·e sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 de prétendre à un contrat à durée indéterminée (C.D.I.).

⇒ Article 17. - II. - 2° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Article 3-4. - II. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Pour tout complément d'information, vous pouvez consulter le guide des agent-es contractuel·les sur le site Internet dans la partie Carrières/Agents contractuels/Guide et modèles d'actes/Guide "Les agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale".



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :

« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »