



Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

Séance d'actualité statutaire

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019
de transformation de la fonction publique
« en action »

Les agents contractuels

Mardi 17 décembre 2019

14 rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 Lille Cedex

www.cdg59.fr



PLAN

I. L'instauration de la procédure de recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels

II-1. Les emplois de direction ouverts au recrutement direct

II-2. Le contrat de projet : la création d'un nouveau type de contrat

II-3. Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents

II-4. Les cas de remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible

II-5. La nomination et la vacance d'emploi lorsque l'agent contractuel est nommé fonctionnaire stagiaire suite à la réussite à un concours

II-6. La portabilité du CDI

III. La rémunération des agents contractuels

IV. La formation des agents contractuels

V. L'indemnité de fin de contrat

VI. La rupture conventionnelle

VII. Les allocations chômage

I. L'instauration de la procédure de recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents

Article 15 de la loi TFP -> article 32 de la loi 83-634 du 13/07/1983 + projet de décret



- Favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics.
- Les modalités de cette procédure pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat de l'agent.
- L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.
- Agents exclus : emplois non permanents et contrats de projet + emplois de direction (qui sont concernés par une procédure de sélection spécifique).
- Application de la procédure de recrutement : Avis de création ou de vacance d'emploi publié à compter du 1^{er} janvier 2020.

I. L'instauration de la procédure de recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents (suite)

Article 15 de la loi TFP -> article 32 de la loi 83-634 du 13/07/1983 + projet de décret



La procédure (projet)

- Publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi sur l'espace numérique commun aux 3 versants de la FP :

N.B. : pour les emplois non soumis à cette obligation (remplacement) : publication sur le site de la collectivité de recrutement.

Le contenu de l'offre précise les missions du poste, les compétences attendues, les conditions d'exercice, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

- > Délai pour le dépôt des candidatures fixé à 1 mois au moins (sauf urgence).
- > Si recrutement article 3-3-2° de la loi 84-53, constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement par un fonctionnaire (à établir après 1 mois de publicité).

- **Phases de réception et de recevabilité des candidatures :**

Accusé de réception des candidatures par la collectivité et vérification de leur recevabilité.

I. L'instauration de la procédure de recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents (suite)

Article 15 de la loi TFP -> article 32 de la loi 83-634 du 13/07/1983 + projet de décret



La procédure (projet) (suite)

- Phase d'examen des candidatures :

Appréciation des candidatures au regard des critères suivants :

- . les compétences,
- . les aptitudes,
- . l'expérience professionnelle,
- . et la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

- Etablissement de la liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens :

 Les phases de réception, de recevabilité et d'examen des candidatures et l'établissement des listes de candidats convoqués aux entretiens pourront être confiés aux centres de gestion (mission obligatoire).

N.B. : Si durée du contrat < 6 mois : pas de phase d'entretien obligatoire.

I. L'instauration de la procédure de recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents (suite)


Article 15 de la loi TFP -> article 32 de la loi 83-634 du 13/07/1983 + projet de décret



La procédure (projet) (suite)

- Le(s) entretien(s) :

Il(s) sera(ont) conduit(s) par l'autorité territoriale ou son représentant.

 Dans les collectivités de + 40 000 habitants, au moins 2 personnes représenteront l'autorité territoriale.

- Le procès-verbal :

Il récapitule les appréciations portées sur chaque candidat.

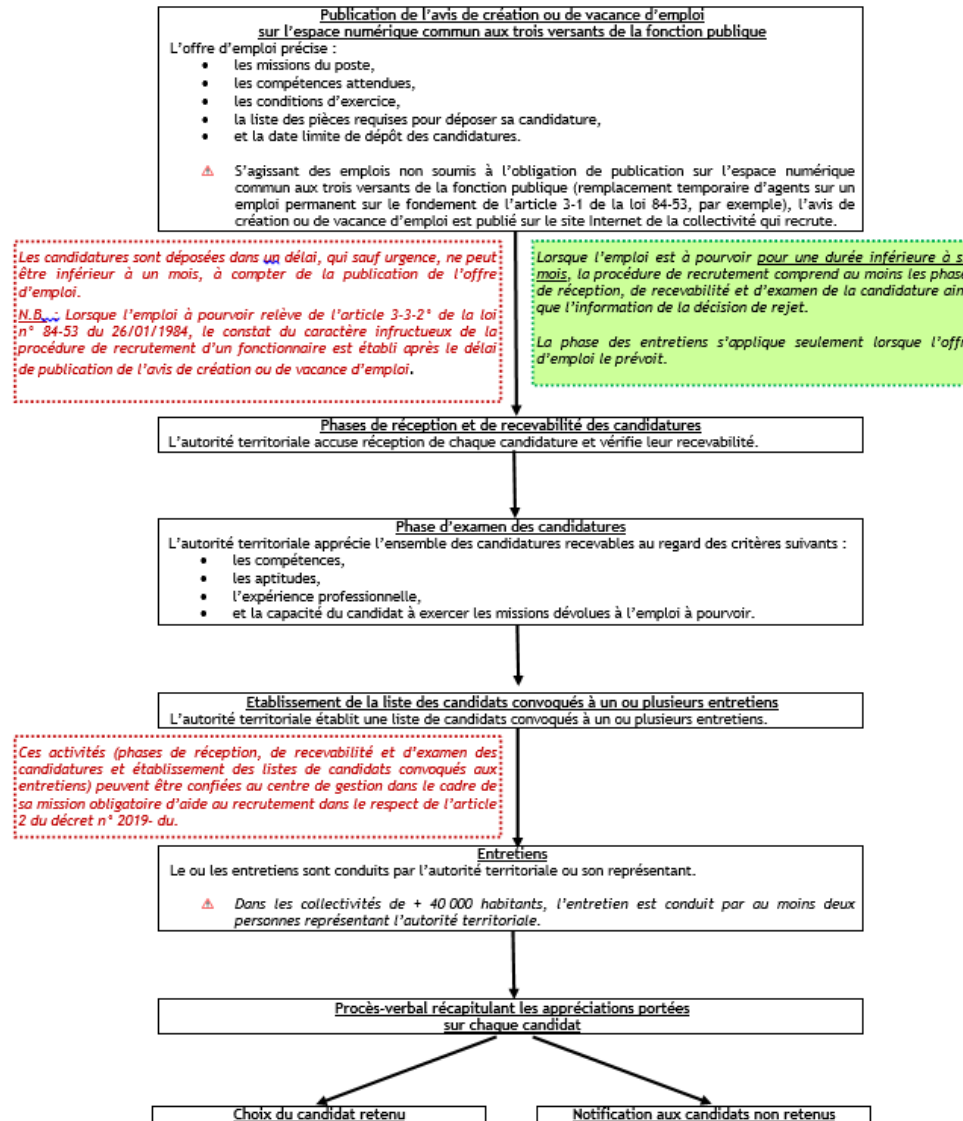
- La notification aux candidats non retenus :

Notification par tout moyen.

I. L'instauration de la procédure de recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents (suite)

Article 15 de la loi TFP -> article 32 de la loi 83-634 du 13/07/1983 + projet de décret

SCHEMA La procédure de recrutement



II. L'élargissement du recours aux agents contractuels



II-1. Les emplois de direction ouverts au recrutement direct

Article 16 de la loi TFP -> article 47 de la loi 84-53 du 26/01/1984 + projet de décret

- Abaissement du seuil de recrutement des agents contractuels sur des emplois de direction de DGS, DGA et DGST dans les communes et EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants (au lieu de 80 000).
- Conditions de recrutement (projet) :
 - . soit licence ou diplôme de niveau II (au lieu d'un bac + 5),
 - . soit justifier d'au moins 5 ans d'activités professionnelles permettant l'exercice du niveau des fonctions supérieures.
- Procédure de sélection spécifique pour les emplois de direction (sauf pour les DGS des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants).

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels

II-1. Les emplois de direction ouverts au recrutement direct (suite)

Article 16 de la loi TFP -> article 47 de la loi 84-53 du 26/01/1984 + projet de décret

Procédure de sélection (projet)

- . Phase de publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi sur l'espace numérique commun aux 3 versants de la FP (phase identique à celle des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents).

Le contenu de l'offre précise les missions du poste, les compétences attendues, les conditions d'exercice, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

-> Délai pour le dépôt des candidatures fixé à 1 mois au moins (sauf urgence).

- . Phase de réception des candidatures.
- . Phase d'entretien.
- . Notification aux candidats non retenus.

N.B. : La procédure de recrutement n'est pas applicable aux procédures de renouvellement de contrat sur le même emploi de direction.

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-1. Les emplois de direction ouverts au recrutement direct (suite)

Article 16 de la loi TFP -> article 47 de la loi 84-53 du 26/01/1984 + projet de décret

- Ces agents devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie et dans les domaines de l'organisation et du fonctionnement des services publics.
- Les contrats sont conclus exclusivement à durée déterminée pour une durée maxi de 3 ans renouvelable par période de 3 ans maxi (projet).
Pas de reconduction en CDI ni de titularisation au terme du contrat.
Période d'essai d'une durée maxi de 6 mois (projet).
Classement à l'un des échelons de l'emploi de direction en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles (projet).

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-1. Les emplois de direction ouverts au recrutement direct (suite)

Article 16 de la loi TFP -> article 47 de la loi 84-53 du 26/01/1984 + projet de décret

- Licenciement des emplois de direction dans l'intérêt du service (projet) :
 - . convocation à l'entretien préalable + respect des droits de l'agent (communication du dossier + assistance de défenseurs de son choix),
 - . pas de saisine de la CCP (art. 20 du décret 2016-1858 du 20/12/2016),
 - . notification de la décision de licenciement par recommandé ou remise en propre.

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-2. Le contrat de projet : la création d'un nouveau type de contrat

Article 17 de la loi TFP -> article 3. - II. de la loi 84-53 du 26/01/1984 + projet de décret

- Emploi temporaire en vue de répondre à un besoin temporaire.
- Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance correspond à la réalisation du projet ou de l'opération.
- Ce recrutement peut intervenir en catégorie A, B ou C.
- Contrat conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans (renouvellement possible dans cette limite).

Si renouvellement possible : notification dans un délai de 2 mois avant le terme du contrat (projet).

L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour accepter, son silence valant refus (projet).

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)

II-2. Le contrat de projet : la création d'un nouveau type de contrat (suite)

Article 17 de la loi TFP -> article 3. - II. de la loi 84-53 du 26/01/1984 + projet de décret

- Le contrat de projet devra comporter certaines mentions obligatoires (projet) :
 - . la mention « *contrat conclu pour un projet ou une opération identifié* »,
 - . une clause descriptive du projet ou de l'opération,
 - . la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu,
 - . une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle permettant d'établir le certificat de fin de contrat ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
 - . la possibilité de rupture par l'employeur lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,
 - . le 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,
 - . le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications.

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-2. Le contrat de projet : la création d'un nouveau type de contrat (suite)

Article 17 de la loi TFP -> article 3. - II. de la loi 84-53 du 26/01/1984 + projet de décret

- Le contrat prend fin à l'issue de la réalisation du projet après un délai de prévenance de deux mois (projet).
- La collectivité aura la possibilité de rompre le contrat de façon anticipée :
 - . si le projet ne peut pas se réaliser au terme d'un an,
 - . si le résultat du projet a été atteint avant l'échéance prévue du contrat (projet).

Ce n'est ni une démission, ni un licenciement.

Une indemnité pour rupture anticipée sera versée par l'employeur et correspondra à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat (projet).

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-2. Le contrat de projet : la création d'un nouveau type de contrat (suite)

Article 17 de la loi TFP -> article 3. - II. de la loi 84-53 du 26/01/1984 + projet de décret

- La durée du contrat de projet n'est pas prise en compte dans les services publics requis pour l'accès au CDI en application de l'article 3-4. - II. de la loi 84-53.
- Le contrat de projet n'ouvre pas droit au CDI.

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)

II-3. Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents

Article 21 de la loi TFP -> article 3-3 de la loi 84-53 du 26/01/1984

- Dispositions nouvelles (**3-3-2°**, **3-3-3°**, **3-3-3°bis** et **3-3-4°** de la loi 84-53) applicables le lendemain de la parution du décret relatif à la procédure de recrutement -> cf. I.
- Art. 3-3-1° : Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (disposition inchangée),
- **Art. 3-3-2°** : Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi (pour toutes les catégories A, B et C) -> *nécessite une recherche infructueuse de candidats statutaires pour recruter un contractuel*,
- **Art. 3-3-3°** : Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants, pour tous les emplois (TC et TNC quelle que soit la catégorie A, B ou C) -> *la collectivité peut recruter directement un contractuel (après respect de la procédure de recrutement) sans passer par la recherche infructueuse de candidats statutaires*,

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-3. Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents (suite)

Article 21 de la loi TFP -> article 3-3 de la loi 84-53 du 26/01/1984

- **Art. 3-3-3° bis** : Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois -> *nouvel article*,
- **Art. 3-3-4°** : Pour les autres collectivités territoriales ou établissements (communes de + de 1 000 habitants), pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (quelle que soit la catégorie) -> *la collectivité peut recruter directement un contractuel (après respect de la procédure de recrutement) sans passer par la recherche infructueuse de candidats statutaires*,

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-3. Le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents (suite)

Article 21 de la loi TFP -> article 3-3 de la loi 84-53 du 26/01/1984

- Art. 3-3-5° : Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (disposition inchangée).
- Les agents ainsi recrutés sur la base de l'article 3-3 de la loi 84-53 sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans (disposition inchangée).

Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans (disposition inchangée).

A l'issue des 6 ans, reconduction en CDI (disposition inchangée).

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-4. Les cas de remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible

Article 22 de la loi TFP -> article 3-1 de la loi 84-53 du 26/01/1984

- Dispositions applicables depuis le 08/08/2019.
- Elargissement des cas de recrutement de contractuels en remplacement de fonctionnaires ou agents contractuels momentanément absents : la liste des cas a été allongée.
- Motifs :
 - . Détachement de courte durée (≤ 6 mois),
 - . Disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,
 - . Détachement pour stage ou accomplissement d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou un cycle de préparation à un concours donnant accès à un cadre d'emplois,
 - . CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) -> art. 21 bis de la loi 83-634,

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-4. Les cas de remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible (suite)

Article 22 de la loi TFP -> article 3-1 de la loi 84-53 du 26/01/1984

- Motifs :

- . Temps partiel,
- . Congés annuels,
- . Congés maladies, CLM, CGM, CLD,
- . Temps partiel thérapeutique,
- . Maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant,
- . Congé de formation professionnelle,
- . Congé pour bilan de compétence,
- . Congé pour VAE,
- . Congé de formation syndicale,
- . Congé pour favoriser la préparation, formation ou perfectionnement de cadre et d'animateurs,
- . Congé pour personnes atteintes d'une infirmité de guerre,

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)

II-4. Les cas de remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible (suite)

Article 22 de la loi TFP -> article 3-1 de la loi 84-53 du 26/01/1984

- Motifs :

- . Congé de solidarité familiale,
- . Congé pour siéger en tant que représentant d'une association, instance consultative,
- . Congé de présence parentale,
- . Congé parental,
- . Tout congé octroyé aux agents contractuels en application du décret 88-145 du 15/02/1988.

N.B. : Non concernés par les cas de remplacement : disponibilité pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise ainsi que la P.P.R.

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)

II-5. La nomination et la vacance d'emploi lorsque l'agent contractuel est nommé fonctionnaire stagiaire suite à la réussite à un concours

Article 24 de la loi TFP -> article 3-4. - I. de la loi 84-53 du 26/01/1984

- Dispositions applicables depuis le 08/08/2019.
- Fin de l'obligation de nommer en tant que fonctionnaire un agent contractuel admis à un concours :
Lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 et 3-3 de la loi 84-53
+
lorsqu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe
+
lorsqu'il est au terme de son contrat
-> la collectivité peut nommer cet agent en qualité de fonctionnaire stagiaire (ce n'est plus une obligation).
- Pas de déclaration de vacance d'emploi à effectuer de la part de la collectivité.

II. L'élargissement du recours aux agents contractuels (suite)



II-6. La portabilité du CDI

Article 71 de la loi TFP -> article 3-5 de la loi 84-53 du 26/01/1984

- Dispositions applicables depuis le 08/08/2019.
- Portabilité du CDI dans les 3 versants de la FP :
 - > maintien du CDI lorsque l'agent est recruté :
 - . par la même collectivité ou une autre collectivité dans la FPT,
 - . dans la FPE,
 - . dans la FPH.
- Constitue une possibilité et non pas une obligation.
- Il doit s'agir de pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi 84-53.
- Possible lorsque l'agent exerce des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.
- Aucune disposition ne prévoit en revanche un maintien de la rémunération. Seul le maintien de la durée indéterminée est prévu.

III. La rémunération des agents contractuels

Article 28 de la loi TFP -> article 20 de la loi 83-634 du 13/07/1983



- Dispositions applicables depuis le 08/08/2019.
- La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte :
 - . des fonctions exercées,
 - . de la qualification requise pour leur exercice,
 - . de l'expérience de ces agents.
- Disposition commune aux trois versants de la FP et figurant pour la FPT à l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.
- La loi TFP ajoute également que la rémunération peut tenir compte :
 - . des résultats professionnels de l'agent,
 - . des résultats collectifs du service.

IV. La formation des agents contractuels

Article 21 de la loi TFP -> article 2 de la loi 84-594 du 12/07/1984 (formation des agents de la FPT)

- Les agents recrutés sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi 84-53 devront suivre les formations d'intégration et de professionnalisation (dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité).
- Dispositif de formation obligatoire pour tout contractuel recruté sur un contrat dont la durée est supérieure ou égale à un an.
 - > Agents exclus du dispositif de formation : agents ayant conclu un contrat d'une durée < 1 an.

Ces dispositions entreront en vigueur après la parution du décret relatif à la procédure de recrutement.

V. L'indemnité de fin de contrat

Article 23 de la loi TFP -> article 136 de la loi 84-53 du 26/01/1984 + décret d'application

- Création d'une indemnité de fin de contrat au bénéfice des contractuels :
 - . recrutés sur un emploi permanent ou non et dont la durée est inférieure ou égale à un an (contrat initial + renouvellement de contrats),
 - . et lorsque la rémunération brute globale prévue par ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret (à priori deux fois le SMIC).
- Correspond à l'indemnité de précarité versée à certains salariés du secteur privé.

Dans le secteur privé, cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié.
- Agents exclus : Contrats saisonniers + contrats de projet.

V. L'indemnité de fin de contrat (suite)

Article 23 de la loi TFP -> article 136 de la loi 84-53 du 26/01/1984 + décret d'application

- Pas d'indemnité au terme du contrat :
 - . lorsque l'agent sera nommé stagiaire suite à la réussite à un concours,
 - . bénéficie d'un renouvellement de son contrat,
 - . de la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou CDI au sein de la FPT.

- Dispositions applicables aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

VI. La rupture conventionnelle

Article 72 de la loi TFP + projet de décret



- Concerne les agents contractuels en CDI.
- Contrairement aux fonctionnaires, il ne s'agit pas pour les agents contractuels d'un dispositif expérimental.
- Principe (projet) :
L'autorité territoriale et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat qui les lie.
La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.
- Les cas de non application de la rupture conventionnelle (projet) :
 - . pendant la période d'essai,
 - . en cas de licenciement ou de démission,
 - . aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et justifiant d'une retraite à taux plein,
 - . aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

VI. La rupture conventionnelle (suite)

Article 72 de la loi TFP + projet de décret

- Peut être conclue à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.
- L'information des parties (projet) :
 - . Lorsque l'une des parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par lettre adressée par tout moyen attestant de la date de réception de celle-ci.
 - . Si la demande émane de l'agent, la lettre est adressée au service des RH.
- L'entretien préalable (projet) :
 - . A pour objet de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle.
 - . Est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent.
 - . Ne peut avoir lieu moins de 8 jours francs après la réception de la lettre d'information.
 - . L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

VI. La rupture conventionnelle (suite)

Article 72 de la loi TFP + projet de décret



- L'entretien préalable (projet) (suite) :
 - . L'entretien préalable porte notamment sur la date envisagée de la fin du contrat et le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- La convention de rupture conventionnelle (projet) :
 - . Si les parties parviennent à un accord, la signature de la convention a lieu au moins 8 jours francs après l'entretien. Sa date est fixée par l'autorité territoriale.
 - . La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat de l'agent contractuel, cette date intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.
- Le délai de rétractation (projet) :
 - . Chaque partie dispose d'un délai de 15 jours francs pour exercer son droit de rétractation.
 - . Ce délai débute après la date de la signature de la convention par l'agent et l'autorité territoriale.

VI. La rupture conventionnelle (suite)

Article 72 de la loi TFP + projet de décret



- La radiation des cadres (projet) :
 - . Si pas de rétractation de l'une des parties dans un délai de 15 jours à compter de la date de signature de la convention, le contrat prend fin à la date convenue dans ladite convention.

- Les cas de remboursement de l'indemnité (projet) :
 - . Remboursement en cas de retour dans l'emploi public dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle
 - > lorsque l'agent qui, dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de rembourser à la collectivité ou à l'établissement public, au plus tard dans les 2 ans suivant son recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

VI. La rupture conventionnelle (suite)

Article 72 de la loi TFP + projet de décret

- Les montants minimum et maximum de cette indemnité (projet) :

Cette indemnité est calculée de la façon suivante :

MONTANT MINIMUM (MONTANT PLANCHER)	MONTANT MAXIMUM (MONTANT PLAFOND)
<p>Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur aux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• un quart (1/4) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les 10 premières années,• deux cinquièmes (2/5^{èmes}) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans,• un demi (1/2) mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans,• trois cinquièmes (3/5^{èmes}) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.	<p>Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à un douzième (1/12^{ème}) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.</p>

VI. La rupture conventionnelle (suite)

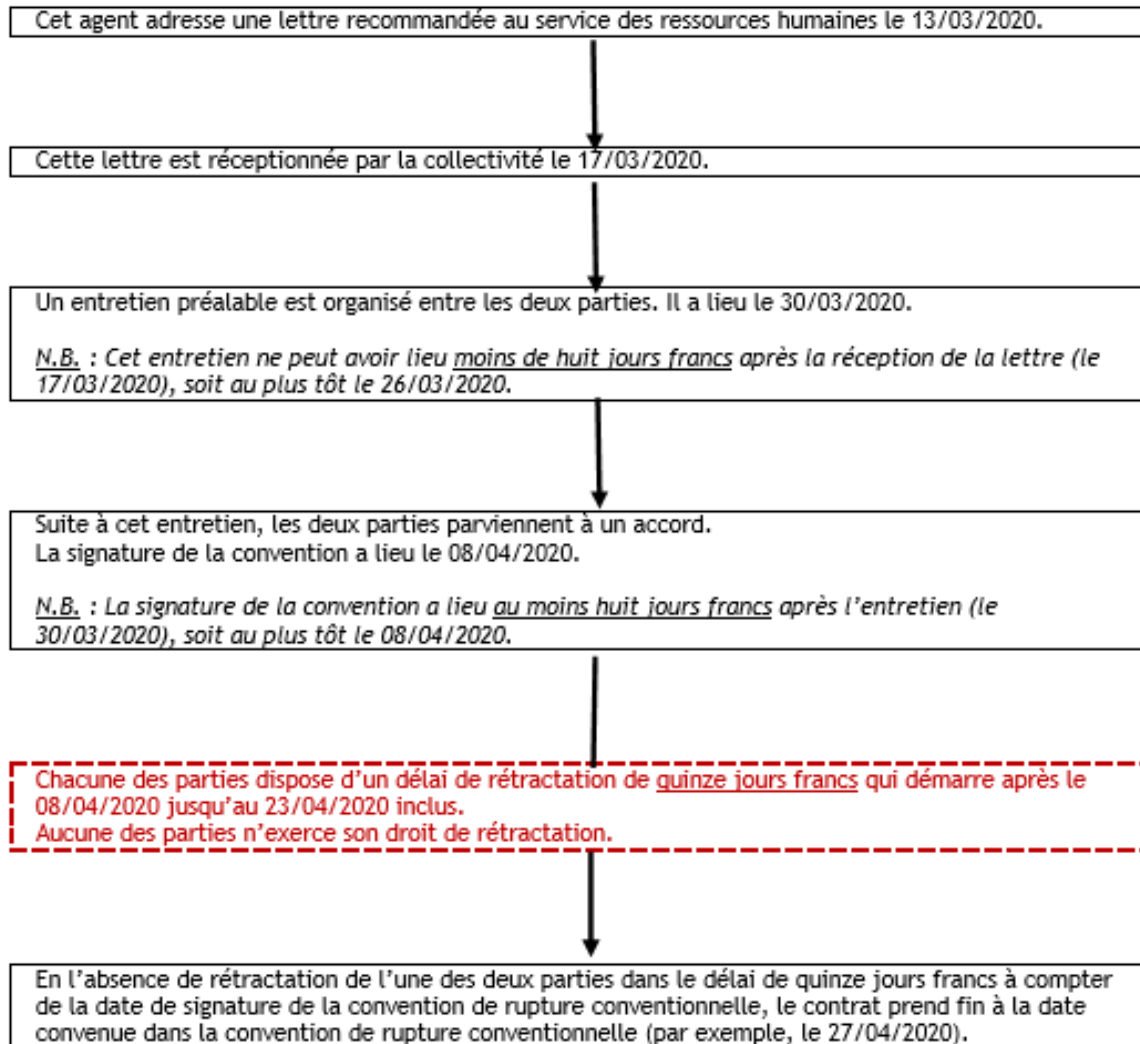
Article 72 de la loi TFP + projet de décret



SCHEMA

La procédure de la rupture conventionnelle

Un agent contractuel en contrat à durée indéterminée souhaite conclure une rupture conventionnelle avec son autorité territoriale.



VII. Les allocations chômage

Article 72 de la loi TFP -> Article L. 5424-1 du code du travail + projet de décret



- Pour l'ensemble des agents publics suite à une privation d'emploi involontaire.

Sont notamment concernés les cas suivants (précisés par le projet) :

- . les agents licenciés (quel que soit le motif),
 - . les agents dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur,
 - . les agents dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur.
- Les agents démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire,
 - Les agents en CDI suite à une rupture conventionnelle.

Contacts

Sylvie BARON	☎ 03 59 56 88 34	✉ baron.s@cdg59.fr
Christine DEUDON	☎ 03 59 56 88 48	✉ deudon.c@cdg59.fr
Elodie MEUNIER	☎ 03 59 56 88 23	✉ meunier.e@cdg59.fr



Merci de votre attention