

Sommaire :

I. Définition.....	2
II. Conditions générales de recrutement d'un contractuel	2
III. Recrutement d'un contractuel sur un emploi non permanent	3
A) Notion d'emploi non permanent	3
B) Possibilités de recrutement d'un contractuel sur un emploi non permanent	3
IV. Recrutement d'un contractuel sur un emploi permanent	5
A) Notion d'emploi permanent	5
B) Procédure de recrutement	5
C) Possibilités de recrutement d'un contractuel sur un emploi permanent	8
D) Cas particulier des emplois de direction	11
V. Recrutement de collaborateurs de cabinet et de collaborateurs de groupes d'élus	12
A) Les collaborateurs de cabinet	12
B) Les collaborateurs de groupes d'élus	13
VI. Les conditions de recrutement en CDI	14
VII. La rémunération des agents contractuels	16
A) La composition de la rémunération	16
B) Les évolutions de la rémunération	17
C) L'indemnité de fin de contrat	18
VIII. FAQ	20
IX. Références juridiques	21

I. Définition :

L'agent contractuel est un agent public recruté sous contrat de droit public (CDD ou CDI) et par un employeur public.

La situation juridique de l'agent contractuel est réglementée par le [décret n° 88-145 du 15 février 1988](#). Certaines dispositions du Code général de la fonction publique (CGFP) s'appliquent aux agents contractuels. Toutefois, l'ensemble du statut de la fonction publique ne leur est pas applicable, comme le déroulement de carrière des fonctionnaires (avancement d'échelon, avancement de grade...).

([art L.2 du CGFP](#))

L'agent contractuel est à distinguer des salariés relevant du droit privé, qui vont relever du Code du travail. Mais il faut également le différencier du vacataire, qui sera recruté dans le but d'accomplir une tâche spécifique et délimitée dans le temps.

([art R.331-1 du CGFP](#))

II. Conditions générales de recrutement d'un contractuel :

Aucune condition de nationalité n'est requise pour être recruté en qualité d'agent contractuel, néanmoins :

- L'agent qui n'est pas de nationalité française, ni ressortissant :
 - d'un Etat membre de l'Union Européenne,
 - d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen,
 - de la Principauté d'Andorre,
 - d'un Etat pour lequel un accord ou une convention en vigueur l'a prévu,

doit disposer d'un titre de séjour ou de résident en cours de validité, dont le non-renouvellement entraîne de plein droit la cessation du contrat.

([art 39-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#))

- Tout agent n'ayant pas la nationalité française ne pourra pourvoir un emploi dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

([art R.331-3 du CGFP](#))

- Quelle que soit sa nationalité, l'agent contractuel :
 - doit jouir de ses droits civiques dans l'Etat dont il est ressortissant ;
 - ne doit pas faire l'objet d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
 - doit être en position régulière au regard du Code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
 - doit remplir les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions, lorsqu'elles sont prévues par les statuts particuliers, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

([art L.321-1 à L. 321-3 et art R.331-2 du CGFP](#))

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du Code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement ([art 39-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

- La limite d'âge de l'agent contractuel est fixée, à ce jour, à 67 ans. Toutefois, sous certaines conditions et avec accord de l'autorité territoriale, il peut être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans (sous réserve des exceptions légalement prévues par des dispositions spéciales).

(*art L.556-11 et art L.556-11-1 du CGFP*)

Cas particulier :

Si l'agent ne se trouve pas en position régulière au regard du Code du service national de l'Etat dont il est ressortissant, aucune disposition ne fait obstacle à son recrutement s'il possède le statut de réfugié ou apatride (*en application du Livre VII du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*), auxquels a été attribuée la carte de résident, dans les conditions fixées à *l'article L.424-21 du code précité*.

III. Recrutement d'un contractuel sur un emploi non permanent :

A) Notion d'emploi non permanent :

Un emploi non permanent est créé pour répondre à un besoin temporaire, saisonnier ou pour mener à bien un projet spécifique dans une durée déterminée.

Pour faire face à ces accroissements d'activité, les collectivités et établissements publics peuvent recruter temporairement des agents contractuels.

(*art L.332-23 et L.332-24 du CGFP*)

B) Possibilités de recrutement d'un contractuel sur un emploi non permanent :

Les collectivités et établissements publics peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents.

(*art L.332-23 et L.332-24 du CGFP*)

Les dispositions applicables au recrutement d'un contractuel, indiquées dans le tableau ci-dessous, concernent également les renouvellements de contrat.

Accroissement temporaire d'activité

(Art L. 332-23 -1° du CGFP)

Durée	12 mois maximum au cours d'une période de 18 mois consécutifs.
Nécessité de prendre une délibération	OUI Pour créer l'emploi non permanent et prévoir les crédits nécessaires.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	NON
Transmission du contrat au contrôle de légalité	NON

Accroissement saisonnier d'activité

(Art L. 332-23 -2° du CGFP)

Durée	6 mois maximum au cours d'une période de 12 mois consécutifs.
Nécessité de prendre une délibération	OUI (ponctuelle ou annuelle) Pour créer l'emploi non permanent et prévoir les crédits nécessaires.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	NON
Transmission du contrat au contrôle de légalité	NON

Contrat de projet

(Art L. 332-24 à L 332-26 du CGFP)

Durée	Durée minimum : 1 an / Durée maximum : 6 ans Le contrat prend fin avec la réalisation du projet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. Le contrat peut être rompu par décision de l'employeur et au terme d'un délai de 1 an si le projet ne peut pas se réaliser. <i>(Art L. 332-26 du CGFP)</i>
Nécessité de prendre une délibération	OUI Pour créer l'emploi non permanent, définir le besoin et prévoir les crédits nécessaires.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	OUI
Transmission du contrat au contrôle de légalité	OUI

IV. Recrutement d'un contractuel sur un emploi permanent :

A) Notion d'emploi permanent :

Un emploi permanent est créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration. Sauf dérogation, les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

(*art L.311-1 du CGFP*)

Par dérogation à *l'article L 311-1 du CGFP*, des cas bien définis par les textes permettent le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents.

(*art L.332-8 à L.332-14 et L.343-1 du CGFP*)

Ces recrutements, à l'exception de quelques cas particuliers, interviennent au terme d'une procédure de recrutement préalable, obligatoire, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

(*art L.332-21 du CGFP*)

B) Procédure de recrutement :

La procédure de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents permet de garantir l'égal accès aux emplois publics des candidats.

Procédure de recrutement applicable aux cas de recrutements suivants :

- Remplacement temporaire d'agents publics (*art L.332-13 du CGFP*)
- Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (*art L.332-14 du CGFP*)
- Recrutement d'un contractuel sur un emploi permanent (*art L.332-8 du CGFP*)

1) Obligation de publication légale :

(*art D.311-1 et R.332-7 du CGFP*)

L'autorité compétente 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 agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

Elle informe le Centre de gestion de la création ou de la vacance de tout emploi permanent (via le site « emploiterritorial.fr »).

Elle assure également la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques. Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, l'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi comporte les informations suivantes :

1. La fonction publique dont relève l'emploi ;
2. L'autorité de recrutement ;
3. L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;

4. La catégorie hiérarchique de l'emploi ainsi que, le cas échéant, le ou les corps ou cadres d'emplois et le grade attendus ;
5. Le cas échéant, le ou les fondements juridiques qui permettent de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel ;
6. L'intitulé du poste ;
7. La date de vacance de l'emploi ;
8. Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
9. Les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
10. Le cas échéant les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis ;
11. La localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux ;
12. Le temps de travail de l'emploi : temps complet, temps non complet ou incomplet ;
13. La liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures ;
14. La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures.

(art D.311-8 du CGFP)

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir, dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis.

2) Accusé de réception des candidatures :

(art R.332-10 du CGFP)

L'autorité territoriale, ou son représentant, **accuse réception** des candidatures et en **vérifie la recevabilité**.

Cas particulier :

La procédure de recrutement s'achève à cette étape pour :

- Le contrat de projet,
- Le recrutement direct des emplois de directeur général des services (DGS) des départements, régions et collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et E.P.C.I à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

3) Présélection des candidats :

(art R.332-11 du CGFP)

L'autorité territoriale, ou son représentant, **peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché** pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir (ou le renouvellement) relève du motif « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient », l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a **établi le constat du caractère infructueux de recrutement d'un fonctionnaire** sur cet emploi.

(R.332-9 et R.332-26 du CGFP)

Pour tout recrutement d'agent contractuel sur un emploi permanent, il est toutefois préconisé d'établir, au préalable, le constat du caractère infructueux de recrutement d'un fonctionnaire.

4) Entretien de recrutement :

(art R.332-12, 13 et 16 du CGFP)

Les candidats présélectionnés sont **convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement**. Cette obligation d'entretien ne s'applique pas en cas de recrutement sur la base de l'article L.312-13 du CGFP (remplacement d'un agent) si le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique. L'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence pour l'organisation du ou des entretiens, dans les conditions prévues par le décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024.

Une information relative aux obligations déontologiques et aux manquements sanctionnés par les *articles 432-12 et 432-13 du Code pénal* est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

(art R.332-17 du CGFP)

Cas particuliers :

Dans les collectivités territoriales et établissements publics de **plus de 40 000 habitants**, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs **entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes** représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. Le recours à la visioconférence est possible.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.

(art R.332-15 du CGFP)

Pour les recrutements directs sur des contrats de direction, en application de l'article L 343-1 du CGFP, **autres que ceux de DGS** des départements, des régions et des collectivités exerçant leurs compétences ainsi que des communes et E.P.C.I à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, **l'entretien est conduit par l'autorité territoriale**.

Cette procédure n'est pas applicable en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi de direction.

(art R.343-6 du CGFP)

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens, puis transmis à l'autorité territoriale.

Ce document est établi au regard des compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, du potentiel et des capacités à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

(art R.332-18 du CGFP)

5) Notification de rejet aux candidats non retenus :

(art R.332-19 du CGFP)

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

C) Possibilités de recrutement d'un contractuel sur un emploi permanent :

En principe, les emplois civils permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires.

Par dérogation, et dans certains cas, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels.

(*art L.332-8 à L.332-14 et L.343-1 du CGFP*)

Les dispositions applicables au recrutement d'un contractuel, indiquées dans le tableau ci-dessous, concernent également les renouvellements de contrat.

Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

(Art L 332-8-1° du CGFP)

Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté.

(Art L 332-8-2° du CGFP)

Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.

(Art L 332-8-3° du CGFP)

Pour tous les emplois des 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.

(Art L 332-8-4° du CGFP)

Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet pour les communes d'au moins 1 000 habitants ou groupements de communes regroupant au moins 15 000 habitants.

(Art L 332-8-5° du CGFP)

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.

(Art L 332-8-6° du CGFP)

Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

(Art L 332-8-7° du CGFP)

Durée	3 ans maximum Contrat renouvelable dans la limite maximale de 6 ans. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée
Nécessité de viser ou de prendre une délibération	OUI Délibération créant l'emploi permanent et prévoyant qu'il peut être pourvu par un contractuel.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	OUI
Transmission du contrat au contrôle de légalité	OUI

Pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux.

(Art L 332-13 du CGFP)

Durée	Il est conclu pour une durée déterminée . Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement. Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.
Nécessité de viser une délibération	OUI La délibération ayant créé l'emploi permanent de l'agent à remplacer est à viser dans le contrat.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	OUI
Transmission du contrat au contrôle de légalité	OUI

Le recours au contrat établi en application de *l'article L 332-13 du CGFP* permet d'assurer le remplacement d'agents publics territoriaux (fonctionnaires ou contractuels sur emploi permanent) :

- Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
- Indisponibles en raison :
 - D'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ;
 - D'un **congé régulièrement accordé** en application du CGFP ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.

Afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.

(Art L 332-14 du CGFP)

Durée	1 an maximum Contrat renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans, sous réserve que la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir au terme de la première année.
Nécessité de viser ou de prendre une délibération	OUI Délibération créant l'emploi permanent et prévoyant qu'il peut être pourvu par un contractuel.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	OUI
Transmission du contrat au contrôle de légalité	OUI

D) Cas particulier des emplois de direction :

Emploi de direction :

- 1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
 2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
 3° Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

(Art L 343-1 du CGFP)

Durée	3 ans maximum Le contrat peut être renouvelé par périodes de 3 ans sans limite maximale de durée.
Nécessité de viser ou de prendre une délibération	OUI Délibération créant l'emploi permanent et prévoyant qu'il peut être pourvu par un contractuel.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	OUI
Transmission du contrat au contrôle de légalité	OUI

A noter : Les agents contractuels nommés à l'un des emplois fonctionnels de direction listés ci-dessus, doivent suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Ils ne peuvent pas faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée ni d'une titularisation.

(art L.343-2 et L.343-3 du CGFP)

V. Recrutement de collaborateurs de cabinet et de collaborateurs de groupes d'élus :

A) Les collaborateurs de cabinet :

Une collectivité peut former un cabinet afin de se faire assister dans sa double responsabilité administrative et politique et, à ce titre, recruter un ou plusieurs collaborateurs de cabinet dans le respect des dispositions des *articles L.333-1 et suivants du Code général de la fonction publique*.

L'autorité territoriale peut librement recruter un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet et librement mettre fin à leurs fonctions. Cependant, il est interdit, à une autorité territoriale, de compter parmi les membres de son cabinet :

- Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

La violation de cette interdiction emporte de plein droit la cessation du contrat.

(art L.333-2 du CGFP)

La nomination de non-fonctionnaires sur ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale selon les dispositions de *l'article L.333-7 du même code*. Le collaborateur de cabinet est un agent contractuel de droit public qui ne rend des comptes qu'à l'autorité territoriale qui l'emploie. Il est recruté par voie directe ou, si l'agent est fonctionnaire, par voie de détachement sur contrat.

C'est le décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales qui détermine les modalités de rémunération des membres des cabinets ainsi que leur effectif maximal, en fonction, pour les communes, départements et régions, de leur importance démographique et, pour leurs établissements publics administratifs, du nombre de fonctionnaires employés.

La cessation de ses fonctions a lieu, au plus tard, en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté.

(art R.333-5 du CGFP)

Collaborateurs de cabinet

(Art L 333-1 du CGFP)

Durée	Le contrat prend fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté.
Nécessité de viser ou de prendre une délibération	OUI Délibération prévoyant les crédits nécessaires.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	NON
Transmission du contrat au contrôle de légalité	OUI

B) Les collaborateurs de groupes d'élus :

Une collectivité peut, afin d'assister les groupes d'élus dans leur travail au sein des assemblées délibérantes, recruter un ou plusieurs collaborateurs qui lui sont affectés, dans le respect des dispositions de *l'article L.333-12 du Code général de la fonction publique*.

Ils assistent les groupes d'élus au sein des assemblées délibérantes les plus importantes, notamment les communes de plus de 100 000 habitants, ainsi que les départements et les régions (*articles L.2121-28, L.3121-24 et L.4132-23 du CGCT*).

Il est recruté par voie directe ou, si l'agent est fonctionnaire, par voie de détachement sur contrat. La qualité de collaborateur de groupe d'élus ne donne aucun droit à la titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.

Collaborateurs de groupes d'élus

(Art L 333-12 du CGFP)

Durée	3 ans maximum Contrat renouvelable dans la limite maximale de 6 ans. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée . <i>Cas particulier :</i> <i>Le contrat peut être renouvelé, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.</i>
Nécessité de viser ou de prendre une délibération	OUI Délibération déterminant la répartition en fonction des groupes et prévoyant les crédits nécessaires.
Publication de la création de l'emploi (DCE/DVE) sur le site « emploi-territorial »	NON
Transmission du contrat au contrôle de légalité	OUI

VI. Les conditions de recrutement en CDI :

Les dispositions permettant d'établir un CDI concernent les recrutements (ou renouvellements) intervenant en application de *l'article L.332-8 du CGFP suivants* :

- *Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.*
- *Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté.*
- *Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.*
- *Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 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 à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet pour les communes de plus de 1 000 habitants ou groupements de communes regroupant au moins 15 000 habitants.*
- *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.*
- *Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.*

Les agents contractuels recrutés en application de l'un des motifs précités sont engagés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans.

Au terme de cette durée maximale de 6 ans, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une **durée indéterminée**.

(*art L.332-9 du CGFP*)

Tout contrat **établi ou renouvelé** en application de *l'article L. 332-8 du CGFP* avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la **même catégorie hiérarchique** est conclu pour une **durée indéterminée**.

(*art L.332-10 du CGFP*)

Appréciation de la durée de 6 ans :

L'agent doit avoir accompli 6 ans de services auprès de la **même collectivité ou du même établissement**. Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet (aucune proratisation n'est applicable).

Pour apprécier les 6 ans, **les contrats suivants sont comptabilisés :**

- *Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.*
- *Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté.*
- *Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.*
- *Pour tous les emplois des 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 à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet pour les communes de plus de 1 000 habitants ou groupements de communes regroupant au moins 15 000 habitants.*
- *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.*
- *Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.*
- *Pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux.*
- *Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.*
- *Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.*
- *Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité.*
- *Les contrats établis par un CDG en vue d'une mise à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement situé dans le ressort territorial du CDG, sous réserve que l'agent ait été mis à disposition auprès de la collectivité ou de l'établissement qui envisage le recrutement en CDI.*

Les services peuvent avoir été accomplis de **manière discontinue** sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats **n'excède pas quatre mois**.

Cas particulier :

Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du Code de la santé publique, dans leur rédaction antérieure à la loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19, n'est pas prise en compte.

L'agent en cours de contrat, établi en application de *l'article L 332-8 du CGFP*, qui justifie de la condition d'ancienneté de 6 ans précitée avant l'échéance de son contrat, peut bénéficier d'un nouveau contrat en CDI avant l'échéance de son contrat.

L'agent qui décide de ne pas conclure ce nouveau contrat en CDI est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat en cours.

(art L.332-11 du CGFP)

Un agent contractuel, en contrat à durée indéterminée dans l'une des 3 fonctions publiques, peut être sujet à la portabilité de son contrat au sein de la fonction publique territoriale, seulement si les fonctions exercées relèvent de la même catégorie hiérarchique que celles qu'il vise à intégrer.

(art L.332-12 du CGFP)

VII. La rémunération des agents contractuels :

Tous les agents de droit public ont droit à une rémunération après service fait. La rémunération à l'heure est interdite. Elle est fixée par l'autorité territoriale et tient compte :

- De l'expérience de l'agent,
- Des fonctions exercées,
- De la qualification requise pour les exercer.

La rémunération de l'agent contractuel, dans la mesure où elle ne poursuit pas un déroulement de carrière assimilable à celui des fonctionnaires, peut également tenir compte des résultats professionnels et des diplômes dont dispose l'agent recruté. Au regard de ces critères, une marge d'appréciation est donnée aux collectivités locales par les dispositions législatives et réglementaires applicables aux agents contractuels.

(*art L.713-1 du CGFP*)

Toutefois, l'agent de droit public ne peut être rémunéré en dessous du SMIC. Cette obligation, consacrée comme un principe général du droit par la décision du *Conseil d'État n° 36851 en date du 23 avril 1982*, a conduit à la création d'une indemnité différentielle, si la rémunération mensuelle qui est allouée est inférieure au montant du SMIC. Cette indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant brut mensuel du traitement indiciaire.

Certaines spécificités existent quant à la rémunération des collaborateurs de cabinet (*art 7 à 9 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987*) et des collaborateurs des groupes d'élus.

A) La composition de la rémunération :

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 ne comporte aucune disposition relative à la composition de la rémunération des contractuels, de telle sorte qu'elle est tirée de l'*article L.712-1 du CGFP* qui dispose que « **Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :** »

- 1° Le traitement ;**
- 2° L'indemnité de résidence ;**
- 3° Le supplément familial de traitement ;**
- 4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. »**

En revanche, l'agent contractuel ne peut pas bénéficier, peu importe les fonctions exercées, de la nouvelle bonification indiciaire (N.B.I). Elle est versée aux seuls fonctionnaires civils et militaires.

(*art 27 de la Loi n° 91-73 du 18 janvier 1991*)

1) Le traitement indiciaire :

L'agent contractuel perçoit un traitement en application du *décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985*, dont le montant est fixé selon le grade, l'échelon ou l'emploi sur lequel il a été recruté.

(*art 2 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 et art L 712-2 CGFP*)

En vertu du *décret* précité, un indice brut (I.B) est attribué à chaque échelon des grades de la fonction publique territoriale, auquel est assimilé un indice majoré (I.M).

Parce que le traitement est un élément obligatoire de la rémunération et qu'il se calcule sur la base d'un indice, l'agent contractuel doit être rémunéré sur la base d'un traitement indiciaire.

2) L'indemnité de résidence :

L'indemnité de résidence est calculée sur la base du traitement indiciaire auquel est appliqué un taux fixé suivant la zone territoriale dans laquelle est classée la commune qui l'emploie.

Cette indemnité est obligatoirement versée à l'agent public (même contractuel) affecté dans une collectivité y ouvrant droit.

(art 9 à 9 ter du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985)

3) Le supplément familial de traitement :

Le supplément familial de traitement est un complément de rémunération dû à l'agent public (même contractuel) ayant un ou plusieurs enfants à charge. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel calculés en fonction du nombre d'enfants à charge (*article 10bis du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation*).

L'article 10 du décret dispose en son deuxième alinéa que « la notion d'enfant à charge à retenir pour déterminer l'ouverture du droit est celle fixée par le *titre Ier du livre V du Code de la sécurité sociale*. » Le troisième alinéa ajoute le fait que « Lorsque les deux membres d'un couple de fonctionnaires ou d'agents publics, mariés ou vivant en concubinage, assument la charge du ou des mêmes enfants, le bénéficiaire est celui d'entre eux qu'ils désignent d'un commun accord. Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an. »

(art 10 à 12 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985)

4) Le régime indemnitaire :

Le régime indemnitaire est mis en place par délibération de l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial. L'agent contractuel, sous réserve de dispositions législatives et réglementaires contraires, peut en bénéficier, seulement si l'organe délibérant le prévoit par voie de délibération. L'agent contractuel recruté en l'absence de cadre d'emplois en est exclu, il doit nécessairement être recruté en référence à un grade de la fonction publique territoriale.

Il est important de préciser que des dispositions spécifiques ont été mises en place quant aux recrutements directs dans les emplois de direction (contrats établis en application de l'*article L. 343-1 du CGFP*). Ainsi, ces agents peuvent bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférentes à ces emplois.

(décret n° 2020-257 du 13 mars 2020)

B) Les évolutions de la rémunération :

Comme évoqué, l'agent contractuel ne bénéficie pas du déroulement de carrière qui s'applique au fonctionnaire. Par conséquent, il ne peut être sujet à un avancement d'échelon comme l'est le fonctionnaire. Seules les modifications apportées à la valeur du point d'indice sont la garantie d'une augmentation périodique, leur étant automatiquement appliquées.

A ce jour et sous réserve de l'interprétation du juge, aucune disposition législative ou réglementaire ne s'oppose à ce que l'agent contractuel puisse jouir d'évolutions de sa rémunération, tant que ces dernières ne se superposent pas à l'avancement d'échelon dont bénéficie le fonctionnaire. Est illicite la clause instaurant, en suivant la durée d'avancement d'échelon de la grille indiciaire applicable aux fonctionnaires, l'augmentation automatique de la rémunération du contractuel, telle qu'elle s'apparente à un déroulement de carrière.

(CAA de Nancy, 3^{ème} chambre, 16/05/2023, 21 NC01741, inédit au recueil Lebon)

Néanmoins, la rémunération des agents contractuels employés auprès du même employeur au sens de l'article L. 332-8 du CGFP, peut faire l'objet d'une réévaluation :

- Pour les CDI, la 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 CDD effectués auprès du même employeur, la rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans (sous réserve que ces années aient été accomplies de manière continue), notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions ;
- Pour les contrats de projet, la rémunération peut faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

Les entretiens professionnels, donnant lieu à un compte rendu et ayant lieu chaque année ne concernent que les CDI, CDD et contrats de projets dont la durée est supérieure à un an.

(art 1-2 et 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

La réévaluation de la rémunération n'est pas synonyme d'augmentation. De plus, ces augmentations, lorsqu'elles ont lieu, ne peuvent pas faire l'objet d'une progression plus rapide que celle afférente au fonctionnaire.

C) L'indemnité de fin de contrat :

L'indemnité de fin de contrat est une indemnité qui n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Son versement est obligatoire et ne nécessite pas de délibération, ni de saisine préalable des instances représentatives du personnel.

Cette indemnité de contrat est perçue par l'agent lorsque son contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée égale ou inférieure à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue ne dépasse pas deux fois le montant brut du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé par le Code du travail.

(art L.3231-7 du Code du Travail, art L.554-3 du CGFP et art 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

Elle est donc attribuée aux agents contractuels recrutés :

- Pour assurer temporairement le remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels.

(art L.332-13 du CGFP)

- Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

(*art L.332-23 – 1° du CGFP*)

- Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

(*art L.332-14 du CGFP*)

- Pour occuper un emploi permanent en l'application de l'article L. 332-8 du CGFP.

Elle ne revient pas à l'agent qui refuse, à la suite de son ou de ses contrat(s) à durée(s) déterminée(s), la conclusion d'un contrat à durée indéterminée auprès du même employeur, sous réserve qu'il s'agisse d'occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Sous réserve de l'interprétation du juge, elle peut toutefois revenir à l'agent qui refuse la conclusion d'un contrat à durée déterminée, dans les conditions précitées.

Elle ne revient pas non plus à l'agent lorsqu'il est :

- Soit nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours,
- Soit bénéficiaire d'un renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique dans laquelle il est recruté.

Son montant est égal à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de tous ses contrats (comprenant le contrat initial et ses renouvellements). Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat en un versement unique.

(*art 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988*)

VIII. FAQ :

Un agent termine un contrat d'accroissement temporaire d'activité d'1 an ? Est-il possible de renouveler ce contrat ?

La durée maximale de ce contrat ne peut pas être supérieure à 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs. Il conviendra d'apprécier la possibilité de le recruter sur un autre motif de contrat.

Nous devons remplacer un agent contractuel en congé parental. Sous quel contrat pouvons-nous recruter un contractuel ?

Le contrat « pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux » (article L.332-13 du CGFP) permet de remplacer un agent contractuel ou titulaire, placé en congé parental.

Nous souhaitons faire avancer de grade/d'échelon, un agent en CDI. Est-ce possible ?

Un contractuel ne bénéficie pas d'un déroulement de carrière. Sa rémunération sera réévaluée, au moins tous les 3 ans, au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution de ses fonctions.

Est-il possible de recruter un contractuel, sur l'échelle C1, au motif « vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire » ?

Non, puisqu'il s'agit de grades accessibles sans concours.

Il en est de même pour le contrat « lorsque les besoins des services ou la nature des besoins le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté ».

Un agent contractuel doit-il suivre la formation d'intégration et/ou de professionnalisation ?

Les seuls agents concernés par cette obligation, sont les agents recrutés sur un emploi permanent sous l'article L.332-8 du CGFP, pour une durée égale ou supérieure à 1 an.

Au terme de 6 ans de contrats de projet renouvelés, l'agent peut-il bénéficier d'un CDI ?

Les années exercées sous ce contrat ne sont pas prises en compte dans le calcul des 6 années à justifier, permettant de contracter un CDI.

L'autorité territoriale doit-elle informer, par écrit, l'agent de son intention ou non de renouveler le contrat dont l'échéance approche ?

L'autorité territoriale doit notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement lorsque l'agent est recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement lorsque l'agent est recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans.
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les personnels handicapés dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Des dispositions spécifiques sont applicables aux contrats de projet en ce qui concerne les délais de prévenance.

IX. Références juridiques :

[Code général des collectivités territoriales](#)

[Code général de la fonction publique](#)

[Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#)

[Code pénal](#)

[Code du travail](#)

[Code de la sécurité sociale](#)

[Loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publiques et aux assurances sociales](#)

[Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#)

[Décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales](#)

[Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)

[Décret 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](#)

[Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique](#)

[Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

[Conseil d'État n° 36851, 23/04/2022](#)

[Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3ème chambre, 16/05/2023, 21 NC01741, inédit au recueil Lebon](#)