

La Défense, le 21 octobre 2020

Direction des ressources humaines

Service de gestion

Service du développement professionnel et des conditions de travail

Note

à

Destinataires *in fine*

Nos réf. : SG/DRH/G/TERCO3
Affaire suivie par : A. LEMESLE
Tél. : 01 40 81 61 56
Courriel : audrey.lemesle@developpement-durable.gouv.fr

Nos réf. : SG/DRH/D/RM3
Affaire suivie par : F. TROMBERT
Tél. : 01 40 81 36 84
Courriel : fabienne.trombert@developpement-durable.gouv.fr

Nos réf. : SG/DRH/D/MS3P
Affaire suivie par : M.C. BAGNATI
Tél. : 01 40 81 62 89
Courriel : marie-christine.bagnati@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Modalités de recrutement et de gestion des agent(e)s contractuel(le)s recruté(e)s et employé(e)s pour une durée déterminée ou indéterminée au titre de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 au sein des ministères de la transition écologique (MTE), de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) et de la mer.

PJ : **Annexe 1** : Procédures
Annexe 2 : Liste des fonctions susceptibles de justifier un recrutement sur la base du 1° de l'article 4 de la loi 84-16
Annexe 3 : Le comité de sélection
Annexe 4 : Information déontologique
Annexe 5 : Détermination de la rémunération d'un agent contractuel – Principes et repères

La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal Officiel du 7 août 2019, ouvre la possibilité de recourir plus largement à des agents contractuels.

A compter du 1er janvier 2020, des agents contractuels peuvent occuper des emplois permanents de toute catégorie fonction publique, et non plus seulement de catégorie A et les conditions de *CDisation* sont assouplies. De plus, les employeurs pourront avoir recours au contrat de projet pour mener à bien des projets ponctuels.

Le principe général de pourvoir les emplois permanents par des fonctionnaires est cependant réaffirmé.

Expéditeur
Adresse Arche Paroi Sud – 92055 La Défense
Tél : 33 (0)1 40 81 21 22

www.ecologique-solidaire.gouv.fr
www.cohesion-territoires.gouv.fr

Ces nouvelles possibilités interviennent dans un contexte de plus grande responsabilité donnée aux employeurs, suite au décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

La contrepartie de cette plus grande souplesse est la mise en place de modalités de recrutement plus exigeantes pour pourvoir les emplois permanents. Ces principes sont énoncés dans le décret n° 2019-1414 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux contractuels qui a été publié au Journal officiel du 21 décembre 2019.

La présente note actualise celle du 28 mars 2019 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agent(e)s contractuel(le)s recruté(e)s pour une durée déterminée ou indéterminée afin de prendre en compte l'ensemble des dispositions prévues par ces nouveaux textes. Elle est applicable aux agents contractuels recrutés et employés par les MTE-MCTRCT-Mer sur le fondement des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies et 7 bis (nouveau) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'État.¹

La principale nouveauté est la mise en place par la DRH d'un comité de sélection chargé d'apporter un second regard sur l'appréciation des contractuels réalisée par les employeurs « métier » lors des étapes importantes que sont le recrutement, le renouvellement du contrat ou la *CDIsation* de l'agent contractuel. En outre, il est désormais obligatoire de recenser toutes les candidatures et de documenter toutes les appréciations portées sur ces dernières afin de pouvoir justifier du respect du principe d'égal accès aux emplois publics en cas de contentieux devant les juridictions administratives.

Pour aider l'ensemble des acteurs du recrutement à mettre en œuvre ces nouvelles obligations, de nouveaux outils d'aide au recrutement sont mis à disposition en complément de la présente note sous la forme de deux guides pédagogiques, l'un à destination des recruteurs et l'autre des BRH. Pour ceux qui le souhaitent, un parcours de professionnalisation au recrutement est également proposé.

Enfin, pour permettre aux recruteurs de répondre au mieux aux interrogations des candidats lors des entretiens, nous avons joint à la présente des repères de rémunération ainsi que les informations à transmettre aux agents contractuels relatives aux obligations déontologiques.

Je compte sur votre implication pour mettre en œuvre ces nouvelles dispositions et vous approprier ces nouveaux outils.

Mes services sont à votre disposition pour vous accompagner dans cette évolution.

¹ Les médecins de prévention et des gens de mer ne sont pas concernés par cette note ainsi que les agents contractuels recrutés au sein des lycées professionnels maritimes. Ces derniers qui restent régis par des dispositions spécifiques en matière de durée de contrat et de rémunération, se voient néanmoins appliquer les dispositions de la présente note relatives à la revalorisation de la rémunération.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| TITRE I – LE RECRUTEMENT | 5 |
| 1. Les cas de recours au recrutement d'un agent contractuel | 5 |
| 1.1. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent | 6 |
| 1.1.1. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent à temps complet en l'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 4-1° de la loi n° 84-16)..... | 6 |
| 1.1.2. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent à temps complet lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie (article 4-2° a) et b) de la loi n°84-16)..... | 6 |
| 1.1.3. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent qui ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (article 4-3° de la loi n°84-16) | 7 |
| 1.1.4. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent à temps incomplet (article 6 de la loi n° 84-16)..... | 7 |
| 1.1.5. Le recrutement d'un agent contractuel pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent (article 6 quater de la loi n° 84-16)..... | 8 |
| 1.1.6. Le recrutement d'un agent contractuel pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 6 quinquies de la loi n° 84-16) | 9 |
| 1.2. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi non permanent | 9 |
| 1.2.1. Le recrutement d'un agent contractuel pour faire face à un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité (article 6 sexies de la loi n° 84-16)..... | 9 |
| 1.2.2. Le recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (article 7 bis (nouveau) de la loi n° 84-16 et décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique) | 10 |
| 2. Les principes généraux et modalités de la procédure de recrutement des agents contractuels pour des emplois permanents..... | 10 |
| 2.1. Publicité de l'avis de création ou vacance de l'emploi permanent sur l'espace numérique Place de l'emploi public (PEP) | 11 |
| 2.2. Délai de dépôt des candidatures..... | 11 |
| 2.3. Recevabilité et examen des candidatures | 11 |
| 2.4. Information des candidats non retenus | 13 |
| 3. La portabilité du CDI..... | 13 |
| 4. La période d'essai | 13 |
| 5. La reconduction expresse du CDD en CDI au terme des 6 ans..... | 13 |
| 6. La transformation du CDD en CDI de manière anticipée | 15 |
| TITRE II – LA RÉMUNÉRATION..... | 16 |
| 1. La rémunération des agents contractuels recrutés sur la base des articles 4-1°, 4-2° et 7 bis de la loi n° 84-16 | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 1.1- Détermination de la rémunération lors du recrutement..... | 16 |
| 1.2- Evolution de la rémunération..... | 17 |
| 1.3- L'évolution de la rémunération des agents employés en CDD (hors 7 bis)..... | 17 |
| 1.4- L'évolution de la rémunération des agents employés en CDI)..... | 17 |
| 1.5- L'évolution de la rémunération en cas de modification du niveau de fonctions..... | 18 |
| 2- La rémunération des agents contractuels recrutés sur la base des articles 6 quater, 6 quinques et 6 sexies de la loi n° 84-16..... | 18 |
| TITRE III – LA FIN DE CONTRAT..... | 19 |
| 1- L'arrivée à terme du contrat à durée déterminée..... | 19 |
| 2- La réalisation ou l'impossibilité de réalisation de l'objet du contrat de projet..... | 19 |
| 3- La démission..... | 20 |
| 4- L'admission à un concours de la fonction publique..... | 20 |
| 5- Le licenciement..... | 21 |
| 5.1- Les motifs du licenciement..... | 21 |
| 5.2- La procédure de licenciement..... | 21 |
| a) L'entretien préalable :..... | 21 |
| b) La consultation de la CCP :..... | 21 |
| c) La notification et le préavis de licenciement :..... | 22 |
| 5.3- L'obligation de reclassement préalable au licenciement..... | 22 |
| a) Dans quels cas ?..... | 22 |
| b) Le périmètre de l'obligation de reclassement :..... | 23 |
| c) La procédure :..... | 23 |
| 6- Les allocations d'aide au retour à l'emploi..... | 24 |
| 6.1- Régime de versement des allocations d'aide au retour à l'emploi..... | 24 |
| 6.2- Gestion de l'indemnisation du chômage – conventionnement avec Pôle Emploi..... | 24 |
| 7- L'intégration dans le quasi-statut du règlement intérieur national..... | 25 |
| 8- L'accompagnement personnalisé des agents et des services par le/la chargé(e) de mission des personnels non titulaires..... | 25 |

TITRE I – LE RECRUTEMENT

Il est important de rappeler qu'en application des dispositions de l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), **les emplois permanents** de l'administration sont normalement occupés par des fonctionnaires. Toutefois, lorsqu'un poste ne peut être pourvu par un fonctionnaire, la DRH ministérielle peut autoriser les services à procéder au recrutement d'un agent contractuel.

En outre, les services peuvent procéder au recrutement d'agents contractuels pour pourvoir **leurs emplois non permanents**, soit pour répondre à un besoin temporaire en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, soit pour mener à bien un projet ou une opération identifiée.

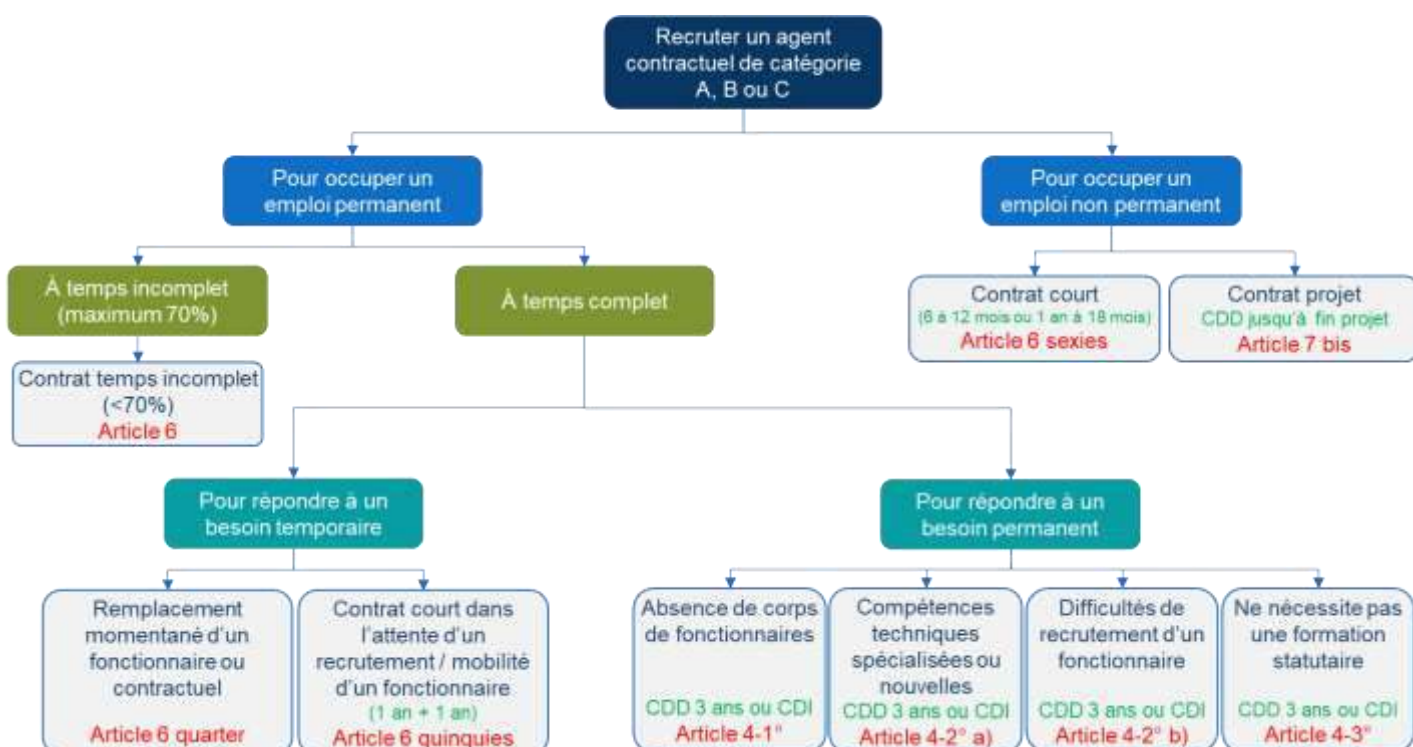
1. Les cas de recours au recrutement d'un agent contractuel

Les cas de recours au recrutement d'un agent contractuel sont prévus aux articles 4-1°, 4-2° a), 4-2° b), 4-3°, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies et 7bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces articles constituent le **fondement juridique du recrutement d'un agent contractuel à inscrire dans la fiche de poste (III de l'article 2 du décret 2019-1414)**

Dans tous les cas, le recours à un agent contractuel est **désormais ouvert aux trois catégories fonction publique A, B et C.**

Présentation des cas de recours sous forme de logigramme



1.1. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent

1.1.1. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent à temps complet en l'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 4-1° de la loi n° 84-16)

- **Motif**

Le recrutement d'un agent contractuel, sur la base du 1° de l'article 4 de la loi n° 84-16, ne peut concerner que des emplois qui correspondent à **des fonctions spécifiques et pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires dédié.**

Les fonctions susceptibles de justifier le recrutement d'un agent contractuel sur la base du 1° de l'article 4 sont listées en **annexe 2**.

- **Durée et renouvellement**

Le recrutement d'un agent contractuel sur la base du 1° de l'article 4 de la loi n° 84-16 peut être effectué **pour une durée déterminée ou indéterminée.**

La durée et la nature du contrat peuvent être adaptées au regard du besoin du service. Ainsi, par exemple, **le contrat peut être conclu, dans un premier temps, pour une durée déterminée (1 an) puis être renouvelé pour une durée indéterminée après un entretien organisé sous forme d'un comité de sélection comprenant un représentant de la DRH (sauf si l'agent a déjà été auditionné par le comité de sélection lors de son recrutement).**

1.1.2. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent à temps complet lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (article 4-2° a) et b) de la loi n°84-16)

- **Motif**

Lorsque l'emploi permanent correspond à des fonctions qui pourraient relever d'un corps de fonctionnaires, le recours à un agent contractuel est possible, sur le fondement du 2° a) et du 2° b) de l'article 4 de la loi n° 84-16, dans les deux cas suivants :

- l'emploi exige des compétences techniques spécialisées ou nouvelles (article 4-2° a),
- les services des ministères rencontrent des difficultés à pourvoir l'emploi par un agent titulaire par la voie des concours ou de la mobilité (article 4-2° b).

Ce type de recrutement est conditionné par l'établissement du constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi (II de l'article 3-3 du décret n°86-83).

- **Durée**

Le recrutement d'un agent contractuel sur la base du 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 peut être effectué pour une durée déterminée ou indéterminée.

Aussi, le candidat recruté pour une durée déterminée doit être informé, dès l'entretien d'embauche, qu'il ne dispose pas d'un droit au renouvellement automatique de son contrat.

Bien que la loi ne fixe pas de durée minimale au contrat conclu sur le fondement de l'article 4 de la loi n° 84-16, le caractère permanent du besoin qui justifie le recrutement conduit à proposer **des contrats initiaux de 3 ans sauf lorsque la durée prévisible du besoin est inférieure à 3 ans.**

- **Renouvellement (cf. annexe 1 - fiche de procédure n°2)**

Le principe de l'occupation des emplois permanents de l'administration par des fonctionnaires conditionne le renouvellement du contrat initial à une nouvelle impossibilité de pourvoir l'emploi par un titulaire.

Dès lors, **le contrat ne peut être renouvelé qu'après constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi après publication du poste au cycle de mobilité interne ou au fil de l'eau et/ou à la PEP (III de l'article 3-3 du décret n°86-83).**

Le poste publié est le même que celui sur lequel l'agent contractuel a été recruté initialement. En cas de modification substantielle de la fiche de poste, un nouveau recrutement doit être initié.

La durée du renouvellement pourra être fixée à 3 ans.

Au terme de cette nouvelle période de 3 ans, l'agent est susceptible de bénéficier du renouvellement de son contrat pour une durée indéterminée. Aussi, au vu des enjeux de cette échéance, il est indispensable que les autorités d'emploi (directions générales et services déconcentrés), dès le terme des trois premières années de contrat, étudient l'éventualité de la CDisation de l'agent.

A cette fin, et le cas échéant, au moment de la demande de renouvellement du contrat pour une durée de 3 ans, un argumentaire sera transmis à la DRH. Cet argumentaire mettra notamment en exergue les conditions dans lesquelles l'agent pourrait se voir offrir un parcours professionnel évolutif et cohérent dans le cadre d'un engagement à durée indéterminée.

Le renouvellement ne sera autorisé qu'après un entretien organisé sous forme d'un comité de sélection comprenant un représentant de la DRH (sauf si l'agent a déjà été auditionné par le comité de sélection lors de son recrutement).

1.1.3. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent qui ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (article 4-3° de la loi n°84-16)

Dans l'attente de précisions supplémentaires de la DGAFP sur ce cas de recours à un agent contractuel, la DRH ministérielle n'accordera pas d'autorisation de recruter sur ce fondement juridique.

1.1.4. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent à temps incomplet (article 6 de la loi n° 84-16)

- **Motif**

Le recours à un agent contractuel est autorisé pour pourvoir un emploi permanent à temps incomplet **qui ne peut dépasser 70 % d'un temps complet.**

Ainsi, le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent incomplet supérieur à 70 % n'est jamais possible. En outre, seules les fonctions impliquant **par nature** un service à temps incomplet peuvent justifier un tel recrutement.

Il convient de préciser ici que le temps incomplet est à distinguer du temps partiel, lequel constitue une modalité d'exécution d'un contrat à temps complet.

- **Durée et renouvellement**

Le recrutement d'un agent contractuel sur la base de cet article peut être effectué pour une durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat établi sur la base de l'article 6 est conclu pour une durée déterminée, il est soumis aux règles de durée et de renouvellement exposées pour les recrutements sur le fondement des articles 4.2° ci-avant.

1.1.5. Le recrutement d'un agent contractuel pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent (article 6 quater de la loi n° 84-16)

- **Motif**

Si la continuité du service l'exige, il est **exceptionnellement** possible de recruter un agent contractuel pour assurer le remplacement momentané d'agents fonctionnaires ou contractuels absents.

Rappel : Le recrutement d'un agent contractuel sur la base de l'article 6 quater, quel que soit le niveau de fonctions considéré, relève de la compétence du service employeur (acte délégué).

Les motifs d'absence doivent être l'un de ceux limitativement énumérés à l'article 6 quater de la loi n° 84-16 :

- congé annuel ;
- congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée ;
- congé de maternité ou pour adoption ;
- congé parental ou de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale ;
- accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ;
- tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'État.

Le remplacement momentané de l'agent absent pour congé de maternité ou d'adoption devra être considéré comme prioritaire.

Dans tous les cas, le recours à ce type de recrutement ne peut être envisagé qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- la période d'absence de l'agent à remplacer doit être égale ou supérieure à 3 mois,
- la période d'absence de l'agent à remplacer doit être de nature à porter atteinte à la continuité du service,
- la disponibilité du nombre de mois nécessaires au recrutement sur l'enveloppe de mois de vacataires notifiée au service.

- **Durée et renouvellement**

La durée du contrat conclu pour ce motif est fixée en fonction de la durée prévisionnelle de l'absence de l'agent à remplacer et dans la limite de celle-ci.

Dans l'hypothèse d'une prolongation de l'absence de l'agent remplacé, le contrat de l'agent remplaçant peut être renouvelé, dans la limite de la durée de cette prolongation. Il s'agit toutefois d'une simple possibilité et non d'une obligation, l'administration pouvant librement estimer ne pas devoir continuer à assurer le remplacement de l'agent absent.

- **Impact sur la masse salariale**

Le recrutement des agents contractuels de courte durée en application de l'article 6 quater consomme la masse salariale et est décompté de l'enveloppe de mois « vacataires ».

Pour un recrutement d'une durée d'1 mois, le décompte est effectué selon les modalités suivantes :

- 1 agent contractuel de catégorie A = 1,72 mois, soit 51,63 jours de vacances,
- 1 agent contractuel de catégorie B = 1,46 mois, soit 43,71 jours de vacances,
- 1 agent contractuel de catégorie C = 1 mois.

1.1.6. Le recrutement d'un agent contractuel pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 6 quinquies de la loi n° 84-16)

- **Motif**

Le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 6 quinquies de la loi n° 84-16 **est conditionné à la mise en œuvre en parallèle de la procédure de recrutement d'un agent titulaire** (par mobilité, réintégration ou concours).

Le recrutement d'un agent pour ce motif doit, en outre, être justifié par un besoin impérieux de continuité du service. La demande de recrutement devra être accompagnée d'une note circonstanciée et explicite sur la situation du service.

- **Durée et renouvellement**

Le contrat ainsi conclu ne peut excéder un an. Son renouvellement est également conditionné au caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire : il doit donc être précédé d'une nouvelle publication de l'avis de vacance de l'emploi à pourvoir et être justifié par l'impossibilité de pourvoir l'emploi par un titulaire.

En tout état de cause, au terme du délai de 2 ans, le contrat de l'agent ne peut être renouvelé sur ce fondement.

1.2. Le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi non permanent

1.2.1. Le recrutement d'un agent contractuel pour faire face à un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité (article 6 sexies de la loi n° 84-16)

- **Motif**

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin temporaire est réservé aux seules situations justifiant temporairement un renfort de personnels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Ainsi, le recrutement d'un agent contractuel sur ce fondement ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration.

Le recrutement d'un agent contractuel sur la base de l'article 6 sexies, quel que soit le niveau de fonctions considéré, relève de la compétence du service employeur (acte délégué).

- **La notion « d'accroissement saisonnier d'activité »**

Il s'agit de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (viabilité hivernale, canaux, remplacement...).

La durée maximale du contrat élaboré sur cette base est de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs.

- **La notion « d'accroissement temporaire d'activité »**

Il s'agit ici d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration (variations cycliques de l'activité du service, tâches définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente telles que les travaux d'élection, l'archivage, déménagement).

Le recours à un agent contractuel pour ce motif n'implique pas nécessairement une surcharge de travail mais peut être justifié par le besoin ponctuel d'une compétence particulière.

En outre, s'il doit être limité dans le temps, l'accroissement temporaire d'activité n'a pas à être exceptionnel et peut donc présenter un caractère répétitif. Néanmoins, une activité cyclique doit

conserver un caractère imprévisible sous peine d'être requalifiée en besoin permanent de l'administration.

La durée maximale du contrat élaboré sur cette base est de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs.

Qu'il s'agisse d'accroissement saisonnier ou temporaire d'activité, le périmètre de référence quant à l'appréciation de la durée maximale du contrat établi sur la base de l'article 6 sexies est celui du département ministériel. Ainsi un agent recruté pour une durée de 12 mois au sein d'un service des MTE-MCTRCT-Mer ne peut être immédiatement recruté au sein d'un autre service des MTE-MCTRCT-Mer.

- **Impact sur la masse salariale**

Le recrutement des agents contractuels de courte durée en application de l'article 6 sexies consomme la masse salariale et est décompté de l'enveloppe de mois « vacataires ».

Pour un recrutement d'une durée d'1 mois, le décompte est effectué selon les modalités suivantes :

- 1 agent contractuel de catégorie A = 1,72 mois, soit 51,63 jours de vacances.
- 1 agent contractuel de catégorie B = 1,46 mois, soit 43,71 jours de vacances.
- 1 agent contractuel de catégorie C = 1 mois.

1.2.2. Le recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (article 7 bis (nouveau) de la loi n° 84-16 et décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique)

- **Motif**

Il est possible de recourir à un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée avec un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

La demande de recrutement d'un agent contractuel pour ce motif doit s'accompagner de la description du projet (objectif général, but à atteindre et durée estimée du projet).

- **Durée et renouvellement**

Le contrat 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.

Dans tous les cas, la relation contractuelle ne peut se poursuivre au-delà des six ans et l'agent ne peut être CDIé sur ce type contrat.

Si le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'a pas été réalisé au terme de la durée initialement déterminée, il peut être renouvelé dans la limite de la durée maximale des six ans.

2. Les principes généraux et modalités de la procédure de recrutement des agents contractuels pour des emplois permanents

(cf. annexe 1 – fiche procédure n°1)

Le recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents de la fonction publique de l'Etat est organisé dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et selon une procédure dont les modalités sont fixées par le 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.

Plusieurs acteurs sont impliqués dans cette procédure. Ils appartiennent soit à l'autorité de recrutement qu'est la DRH ministérielle soit à l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir (autorité hiérarchique, BRH de proximité).

Les étapes successives du recrutement ainsi que le rôle précis de chacun des acteurs sont décrits en annexe 1, dans la fiche de procédure n°1, dans le respect des principes ci-après, issus du décret susmentionné.

Les recrutements de contractuels pour pourvoir des emplois non permanents ne sont pas soumis à ces principes.

2.1. Publicité de l'avis de création ou vacance de l'emploi permanent sur l'espace numérique Place de l'emploi public (PEP)

Lorsqu'un poste est vacant ou créé, un avis de vacance ou de création de l'emploi permanent est obligatoirement publié à la PEP par l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que par tout moyen approprié, conformément au décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Cette publication obligatoire du poste à la PEP s'effectue en parallèle de sa publication au cycle de mobilité interne ou au fil de l'eau.

Tous les postes vacants publiés à la PEP pour pourvoir un emploi permanent sont désormais ouverts aux contractuels : soit aux seuls contractuels (cas des recrutements fondés sur les articles 4-1°, 6, 6 quater et 6 quinquies et 7 bis), soit aux fonctionnaires et aux contractuels (cas des recrutements fondés sur les articles 4-2° a) et b) et 4-3°).

Dans tous les cas, l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent est accompagné d'une fiche de poste qui 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 obligatoirement l'article de la loi 84-16 qui fonde le recrutement d'un contractuel au regard de la situation rencontrée (voir ci-avant, paragraphe 1, notamment le logigramme).

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures, à savoir le curriculum vitae et éventuellement une lettre de motivation.

2.2. Délai de dépôt des candidatures

Un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis de vacance doit être laissé à l'expression des candidatures.

Les candidatures sont à adresser à l'autorité dont relève l'emploi mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir.

2.3. Recevabilité et examen des candidatures

L'autorité dont relève l'emploi à pourvoir **accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité** au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

Cette même autorité **informe les candidats non éligibles.**

Elle peut, le cas échéant, 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.

Remarque importante : La possibilité pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire de se porter candidate est désormais ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir. **Toutefois, lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article 4-2° de la loi du 11 janvier 1984, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.** Les candidats concernés doivent donc être informés que leur candidature ne sera examinée qu'après constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi à pourvoir et une date prévisible d'intervention de ce constat leur est donnée.

Sous réserve d'avoir respecté la formalité précédente, l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir établit la **liste des candidats non fonctionnaires présélectionnés** et les convoque pour **un ou plusieurs entretiens conduits par au moins deux personnes**, l'une représentant l'autorité hiérarchique, l'autre représentant le supérieur de l'autorité hiérarchique, ensemble ou séparément.

Une information relative aux obligations déontologiques devra être communiquée à tous les candidats présélectionnés (cf. annexe 4).

Pour les situations suivantes :

- postes de catégorie A, B ou C proposés avec un contrat à durée indéterminée,
- postes de catégorie A de niveau 2 et supérieur,
- postes de catégorie A de niveau 1 pour lesquels la durée cumulée de contrat est susceptible d'être supérieure à 3 ans,

un deuxième entretien doit être organisé sous la forme d'un comité de sélection comprenant un représentant de la DRH afin d'apporter un second regard sur l'appréciation des candidats réalisée par l'autorité hiérarchique.

La composition et le fonctionnement du comité de sélection sont présentés en annexe 3.

Seuls sont auditionnés par le comité de sélection les candidats les mieux classés par l'autorité hiérarchique, de préférence deux. Le comité de sélection se tient même dans l'hypothèse d'une candidature unique.

L'entretien par le comité de sélection permet notamment de :

- Confirmer ou approfondir l'évaluation des compétences attendues (savoir, savoir-faire et savoir-être) réalisée par le recruteur métier (N+1),
- Evaluer la capacité des candidats à s'intégrer et à évoluer dans la structure d'accueil et dans l'équipe,
- Evaluer la motivation des candidats à rejoindre la fonction publique et leur capacité à s'adapter dans un environnement public,
- Evaluer la projection des candidats dans un parcours de moyen ou long terme au sein de la fonction publique et du ministère, leur capacité à dérouler un parcours de carrière cohérent et évolutif (d'expertise, de management ou de projet par exemple).

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens rédigent **un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné** au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir. Ce ou ces documents sont transmis à la DRH ministérielle qui décide de la suite à donner à la procédure de recrutement.

2.4. Information des candidats non retenus

Tous les candidats non retenus devront être informés par écrit par l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir, de la décision de rejet de leur candidature.

3. La portabilité du CDI

(cf. annexe 1 –fiche de procédure 1)

Lorsque le contractuel recruté selon la procédure décrite ci-avant dispose déjà d'un CDI auprès d'une autre administration ou d'un établissement public administratif, quel que soit le versant de la fonction publique auquel appartient cette administration ou cet établissement (fonction publique de l'Etat, territoriale ou hospitalière), il peut être directement recruté en CDI aux MTE-MCTRCT-Mer sur un emploi permanent sur le fondement des articles 4 ou 6 pour y exercer des fonctions **de même catégorie hiérarchique** (Cf. article 6 ter de la loi n° 84-16).

Le principe de recrutement par portabilité de CDI doit avoir fait l'objet d'une validation par le bureau de l'appui aux services pour le recrutement (RM3).

La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée, à l'occasion de ce nouveau contrat, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat. Les conditions d'emploi sont déterminées par l'administration d'accueil.

Les agents contractuels qui exercent une mobilité entre différents employeurs conservent l'ancienneté acquise dans leurs précédents emplois pour faire valoir certains droits (droits à certains congés notamment).

4. La période d'essai

Quel que soit le fondement juridique du recrutement, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et qui permet à l'agent d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat selon les modalités suivantes :

- 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an ;
- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans ;
- 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à 2 ans ;
- 4 mois lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

5. La reconduction expresse du CDD en CDI au terme des 6 ans

(cf. annexe 1 – fiche de procédure 3)

La période maximale d'emploi en CDD est fixée à 6 ans.

Au terme de cette période, la relation contractuelle ne peut se poursuivre que sous la forme d'un CDI, dans les conditions précisées ci-après.

Si le contrat est fondé sur le 2° de l'article 4 de la loi 84-16, il ne peut être renouvelé en CDI qu'après constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi après publication du poste au cycle de mobilité interne ou au fil de l'eau et/ou à la PEP (III de l'article 3-3 du décret n°86-83).

L'agent qui justifie d'une ancienneté de services publics effectifs de 6 ans sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public peut bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. L'ancienneté est prise en compte comme suit :

→ ***L'agent doit avoir été recruté et renouvelé sur un contrat conclu pour répondre à un besoin permanent de l'État :***

Un agent contractuel recruté, à titre temporaire, sur un emploi permanent de l'administration (ex : pour pourvoir une vacance temporaire d'emploi sur la base de l'article 6 quinquies ou 6 quater ou sur un besoin temporaire de l'administration sur la base de l'article 6 sexies) ou bien pour mener à bien un projet ou une opération identifiée sur la base de l'article 7 bis n'a normalement pas vocation à la CDIisation.

Ceci n'exclut pas que l'ancienneté acquise au titre des contrats temporaires soit prise en compte pour le renouvellement du contrat en CDI. Ainsi, l'article 6 bis de la loi n° 84-16 prévoit que la durée des 6 ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

→ ***L'ancienneté de 6 ans de services publics doit avoir été accomplie auprès du même employeur :***

Ainsi, l'État n'est pas considéré comme un employeur unique. Dès lors, pour apprécier la condition d'ancienneté de 6 ans, il convient de prendre en compte l'ancienneté acquise au titre des contrats conclus pour les besoins des services placés sous l'autorité d'un même ministre.

Pour les services placés sous l'autorité conjointe de 2 ministres, l'ancienneté acquise dans ces services est prise en compte pour une CDIisation auprès des services placés sous l'autorité de l'un ou l'autre des 2 ministres.

Plus largement, il y a lieu de prendre en compte les services effectués dans les entités rattachées aux ministres chargés de l'écologie et du logement, qui partagent un secrétariat général commun et donc la gestion de leurs personnels contractuels.

De même, le rattachement d'un service à un nouveau ministère à l'occasion d'une évolution des périmètres ministériels est sans incidence sur l'ancienneté acquise par l'agent.

→ ***L'agent doit avoir occupé des fonctions successives qui relèvent de la même catégorie hiérarchique (catégories A, B et C – cf. l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) :***

Tout changement d'emploi au sein du même employeur peut donner lieu à la conservation du bénéfice de l'ancienneté acquise dans un poste précédent si les fonctions occupées successivement relèvent de la même catégorie hiérarchique.

La CDIisation doit permettre d'assurer à l'agent un déroulé de carrière au sein de différents services des MTE-MCTRCT-Mer dans le cadre d'un parcours professionnel cohérent et évolutif. **L'opportunité de la transformation en CDI, doit donc s'apprécier** au regard de la portabilité des compétences de l'agent sur différents domaines d'intervention des MTE-MCTRCT-Mer et de sa **capacité à occuper des postes diversifiés dans le champ des attributions des deux ministères.**

Elle ne sera autorisée qu'après un entretien organisé sous forme d'un comité de sélection comprenant un représentant de la DRH (sauf si l'agent a déjà été auditionné par le comité de sélection lors de son recrutement ou du renouvellement de son CDD).

6. La transformation du CDD en CDI de manière anticipée

(cf. annexe 1 – fiche de procédure n°3)

L'autorité d'emploi peut exceptionnellement solliciter une transformation anticipée du CDD en CDI d'un agent contractuel. **Au vu des enjeux, il est indispensable que cette demande s'accompagne d'un argumentaire qui mette en exergue les raisons de cette *CDIsation* anticipée au regard des besoins du service.** Cet argumentaire mettra également en évidence les conditions dans lesquelles l'agent pourrait se voir offrir un parcours professionnel évolutif et cohérent dans le cadre d'un engagement à durée indéterminée.

La *CDIsation* ne sera autorisée qu'après un entretien organisé sous forme d'un comité de sélection comprenant un représentant de la DRH (sauf si l'agent a déjà été auditionné par le comité de sélection lors de son recrutement ou lors du renouvellement de son CDD).

Si le contractuel a été recruté en CDD sur le fondement du 2° de l'article 4 de la loi 84-16, la transformation en CDI ne peut être autorisée qu'après constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi après publication du poste au cycle de mobilité interne ou au fil de l'eau et/ou à la PEP (III de l'article 3-3 du décret n°86-83).

TITRE II – LA RÉMUNÉRATION

(cf. annexe 1 - fiche de procédure n°4 et annexe 5)

La rémunération des agents contractuels est calculée par référence à un indice de traitement de la fonction publique complétée du versement de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, du supplément familial de traitement (SFT).

1. La rémunération des agents contractuels recrutés sur la base des articles 4-1°, 4-2° et 7 bis de la loi n° 84-16

1.1- Détermination de la rémunération lors du recrutement

Chaque recrutement fait l'objet d'une étude personnalisée.

Néanmoins, les éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération d'un agent contractuel au sein des services des MTE-MCTRCT-Mer sont les suivants :

- le niveau de responsabilité et/ou la technicité du poste ;
- les qualifications/le niveau de diplôme détenus par le candidat ;
- l'expérience professionnelle et la rémunération antérieures du candidat sur des fonctions de niveau comparable ;
- la rémunération globale (indice et primes) des fonctionnaires exerçant des fonctions analogues ;
- les pratiques constatées dans le secteur privé sur des fonctions équivalentes.

Hormis les cas où elle s'avère manifestement inappropriée au regard du niveau de qualification de l'intéressé, la dernière rémunération brute perçue par le candidat (seuls les éléments de rémunération qui font l'objet d'un versement régulier sont pris en considération dans le calcul) pourra également servir d'indicateur. Néanmoins, une augmentation de plus de 10 % devra rester exceptionnelle et être dûment motivée.

La prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure du candidat est déterminée dans les conditions suivantes :

- l'expérience professionnelle sur des fonctions du niveau sur lequel le candidat est recruté est prise en compte dans son intégralité.
- s'y ajoutent pour la moitié, les années d'expérience sur des postes de niveaux inférieurs dans la limite de 12 années.

Pour les postes de catégorie A à forts enjeux qui comportent une forte dimension managériale et/ou pour lesquels une mission est identifiée et/ou qui s'inscrivent dans un contexte local particulier, est ouverte la possibilité d'intégrer une **part variable de rémunération** dans la limite de 5 % du traitement brut annuel dont le versement est subordonné à la réalisation des objectifs fixés pour l'année N (versement à partir de la 2e année de contrat).

Par exception, un cadre de gestion spécifique peut être défini pour certains emplois particuliers et/ou en tension (médecins de prévention², enseignants dans les lycées professionnels maritimes³, métiers de l'informatique..).

L'annexe 5 de la présente note fournit les principaux repères en matière de rémunération selon le niveau des fonctions exercées. Il s'agit d'une base permettant aux services de conduire le dialogue

² Note de gestion relative à la médecine préventive du 25 octobre 2016

³ Circulaire relative aux agents contractuels recrutés par le MTES affectés dans les lycées professionnels maritimes du 8 novembre 2017

avec les candidats sur la proposition de rémunération. La décision finale relève de la compétence de la DRH, après, le cas échéant, avis du contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

1.2- Evolution de la rémunération

La rémunération des agents recrutés en CDD ou en CDI doit faire l'objet d'un réexamen au moins tous les 3 ans.

Pour les agents recrutés par les MTE-MCTRCT-Mer, les éventuelles augmentations sont opérées tous les 3 ans au vu de l'appréciation professionnelle des agents concernés et d'un argumentaire circonstancié du service d'affectation.

Cette obligation étant fixée a minima ("réévaluation au moins tous les 3 ans"), l'administration peut opérer des réévaluations sur des périodes plus rapprochées.

Aux MTE-MCTRCT-Mer, cette dernière possibilité n'est offerte qu'en cas de changement de fonctions.

1.3- L'évolution de la rémunération des agents employés en CDD (hors 7 bis)

Sur cette période de 3 ans, les agents employés en CDD doivent justifier de périodes continues de services auprès du même employeur, c'est-à-dire ininterrompues (en général par des congés sans rémunération ou non assimilables à des services effectifs).

L'entretien professionnel et l'évolution des fonctions sont des éléments d'appréciation, cités à titre indicatif par le décret du 17 janvier 1986, permettant de réévaluer la rémunération.

L'évolution de la rémunération est calculée à partir de la rémunération brute.

Pour les agents dont les résultats sont insuffisants au regard de l'évaluation professionnelle, il n'y a pas d'augmentation. De même, la rémunération peut ne pas évoluer, si elle est significativement supérieure à la rémunération habituelle pratiquée pour le type de poste occupé.

- Pour les agents dont les résultats sont satisfaisants, l'augmentation varie entre 2 à 3 %.
- Pour les agents dont les résultats sont excellents, l'augmentation varie entre 3 et 4 %.

Toute augmentation de la rémunération fera l'objet d'un avenant.

1.4- L'évolution de la rémunération des agents employés en CDI

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans, notamment au vu des termes de l'entretien professionnel et/ou de l'évolution des fonctions.

Afin de pouvoir procéder à l'examen individuel simultané de l'ensemble des agents pouvant bénéficier d'une revalorisation lors de l'année N, chaque service/direction transmet la demande de revalorisation pour les agents contractuels concernés **le 15 juin de l'année N**.

Ainsi, chaque année, sera examinée la situation des agents qui arrivent à l'échéance d'une possible revalorisation (en principe tous les 3 ans sauf situations particulières) selon les modalités suivantes :

- Pour les agents dont les résultats sont insuffisants au regard de l'évaluation professionnelle, il n'y a pas d'augmentation. De même, la rémunération peut ne pas évoluer, si elle est significativement supérieure à la rémunération habituelle pratiquée pour le type de poste occupé.

- Pour les agents dont les résultats sont satisfaisants, l'augmentation varie entre 2 à 3 %.
- Pour les agents dont les résultats sont excellents, l'augmentation varie entre 4 et 6 %.

Sauf revalorisation consécutive à un élargissement de fonctions, la date d'effet de la revalorisation, qui sera mentionnée sur l'avenant, sera la date anniversaire de l'échéance (possible effet rétroactif de l'avenant).

1.5- L'évolution de la rémunération en cas de modification du niveau de fonctions

Pour les agents dont les fonctions sont modifiées avec une augmentation substantielle du niveau de responsabilités dans le cadre d'un changement de poste, une réévaluation de la rémunération peut être opérée en dehors de ce cadre.

L'augmentation moyenne globale annuelle, au titre des paragraphes 1.3, 1.4 et 1.5, ne devra pas excéder 4 %.

2- La rémunération des agents contractuels recrutés sur la base des articles 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi n° 84-16

La rémunération de ces agents est établie par catégorie sur la base des indices suivants (hors SFT et IR) :

| | 6 quater | 6 quinquies | 6 sexies |
|--------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| Fonctions de catégorie A | INM 561 | INM 561 | INM 561 |
| Fonctions de catégorie B | INM 475 | INM 475 | INM 475 |
| Fonctions de catégorie C | INM 329 ⁴ | INM 329 | INM 329 ⁵ |

⁴ Cet INM peut être actualisé en fonction de l'évolution du SMIC

⁵ Toutefois, pour les recrutements d'agents contractuels au titre de la viabilité hivernale, afin de tenir compte des contraintes horaires notamment, la rémunération accordée pourra correspondre à 1,2 SMIC. Elle pourra être complétée par des astreintes ou des heures supplémentaires, **avec un plafonnement de 20 heures par mois.**

TITRE III – LA FIN DE CONTRAT

(cf. fiche de procédure n°5)

Quel que soit le motif de fin de contrat (arrivée à terme du contrat, démission, licenciement ou congé non rémunéré), l'agent qui envisage, une fois son contrat arrivé à terme, d'exercer une activité privée est tenu d'en informer par écrit la DRH (baj.dagrh.g.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr) **3 mois au moins** avant le début de l'exercice de son activité en vue de la saisine de la commission de déontologie⁶.

1- L'arrivée à terme du contrat à durée déterminée

Le non renouvellement du contrat doit faire l'objet d'un préavis, dans un délai qui varie selon la durée pour laquelle l'agent a été engagé.

Les services/directions d'emploi ont la responsabilité du déclenchement du préavis et veilleront à anticiper les fins de contrats afin de respecter les délais réglementaires.

Les délais de prévenance sont fixés par l'article 45 du décret n° 86-83 :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour un contrat susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Afin d'estimer ce délai, il est nécessaire de prendre en considération la durée de l'engagement dès le début de son exécution et, le cas échéant, celle de précédents contrats, dès lors qu'ils ne sont pas séparés par des périodes excédant 4 mois et que leur terme ne résulte pas d'une démission.

La notification **écrite** de renouvellement ou de non renouvellement doit être précédée d'un entretien préalable avec l'agent :

- lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats est égale ou supérieure à 3 ans ;
- lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée (6 ans).

L'absence de réponse de l'agent, dans le délai de 8 jours, à la proposition de renouvellement qui lui est faite vaut présomption de renonciation à l'emploi.

2- La réalisation ou l'impossibilité de réalisation de l'objet du contrat de projet

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé :

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

⁶ Articles 2 et 3 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

- au plus tard à trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur 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.

3- La démission

L'agent informe son service de son intention de démissionner par lettre recommandée avec avis de réception.

Il est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celle du préavis de licenciement à savoir :

- 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de service inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de service comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de service d'au moins 2 ans.

Contrairement aux fonctionnaires, la démission d'un agent contractuel n'a pas à être acceptée par l'administration qui l'emploie.

A titre dérogatoire les agents qui ne souhaitent pas reprendre leurs fonctions à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, sont tenus de notifier cette intention avant le terme du congé.

Le délai du préavis est fixe : il est de **15 jours** quelle que soit la durée des services effectifs.

Remarque : l'agent qui démissionne dans le but d'exercer une activité privée est tenu d'en informer par écrit l'administration au moins 3 mois avant le début de l'exercice de son activité en vue de la saisine de la commission de déontologie⁷.

Le respect de la durée du préavis n'est pas requise en cas de nouveau contrat établi avec le même employeur public.

4- L'admission à un concours de la fonction publique

L'agent contractuel lauréat d'un concours de la fonction publique peut bénéficier, sur demande écrite, d'un congé sans rémunération pour une durée qui correspond à la durée du stage ou à la période de formation préalables à la nomination en qualité de fonctionnaire.

Pour les agents en CDD, la durée du congé est équivalente à la durée de l'engagement restant à courir.

L'agent qui n'est pas titularisé à l'issue du stage probatoire est réemployé sur l'emploi qu'il occupait précédemment dans la mesure permise par le service, ou, à défaut, sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les agents en CDD, le bénéfice du réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

⁷ Articles 2 et 3 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

5- Le licenciement

5.1- Les motifs du licenciement

Deux catégories de motifs sont prévues par les articles 45-2 et 45-3 du décret n° 86-83 :

- les motifs inhérents à la personne :
 - l'inaptitude physique ;
 - la faute disciplinaire ;
 - l'insuffisance professionnelle.
- les motifs non inhérents à la personne :
 - la suppression du besoin ou de l'emploi ;
 - la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouvel emploi est impossible ;
 - le recrutement d'un fonctionnaire ;
 - le refus d'une modification d'une clause substantielle du contrat justifiée par la transformation du besoin ou de l'emploi ;
 - l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

5.2- La procédure de licenciement

Cas particulier du licenciement pendant la période d'essai :

Le licenciement au cours ou au terme d'une période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

La décision de licenciement doit être motivée et notifiée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise.

a) L'entretien préalable :

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Cet entretien, mené par le chef du service d'affectation ou son représentant, permet à l'administration de faire connaître les arguments sur lesquels elle fonde la procédure de licenciement et à l'agent de faire part de ses réactions et observations à l'engagement d'une telle procédure.

La convocation à l'entretien, transmis à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou en main propre contre décharge, doit mentionner :

- l'objet de l'entretien (le ou les mesures envisagées à l'encontre de l'agent) ;
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- le fait que l'agent puisse se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la lettre de convocation et l'entretien afin de permettre à l'agent de préparer cet entretien.

b) La consultation de la CCP :

L'administration doit consulter la CCP en cas de licenciement survenant postérieurement à la période d'essai.

La consultation de la CCP s'effectue après la tenue de l'entretien préalable.

Par exception, la consultation de la CCP doit intervenir **avant** la tenue de l'entretien dans le cas d'un licenciement d'un agent :

- siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État ;
- ayant obtenu au cours des 12 derniers mois précédant le licenciement, une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Après la cessation du mandat, cette consultation préalable s'applique durant les 12 mois qui suivent l'expiration du mandat.

Pour le candidat non élu, elle s'applique dans le délai de 6 mois après la date de l'élection.

Dans le cas d'une consultation préalable de la CCP, il appartient au service d'informer, par écrit, l'agent de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre et de le mettre en mesure de produire ses observations.

c) La notification et le préavis de licenciement :

L'arrêté portant le licenciement est élaboré par la DRH/TERCO3 et notifié par le BRH de proximité à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge par le chef du service d'affectation.

Elle précise le ou les motifs de licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

C'est la date de présentation de la lettre recommandée portant notification du licenciement qui fixe le point de départ du délai de préavis.

La durée du préavis pour l'agent recruté en CDI ou en CDD est fixée à :

- 8 jours pour les agents qui ont moins de 6 mois de services ;
- 1 mois pour les agents qui ont au moins 6 mois et moins de 2 ans de service ;
- 2 mois pour ceux qui ont au moins 2 ans de service.

Cette durée des services est déterminée au vu des différents contrats dont l'agent a pu bénéficier avec les MTE-MCTRCT-Mer dès lors que leur terme ne résulte pas d'une démission et qu'ils ne sont pas séparés par un délai excédant 4 mois.

5.3- L'obligation de reclassement préalable au licenciement

Cette obligation de reclassement concerne les agents recrutés pour un besoin permanent en CDI ou CDD lorsque le terme du CDD est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.

Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat.

a) Dans quels cas ?

- en cas de licenciement pour inaptitude physique : lorsqu'il est médicalement constaté qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'administration de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement.
- en cas de suppression ou de transformation du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent.
- en cas de refus de modification d'un élément substantiel du contrat suite à une transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent : dans ces circonstances, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat tel que la quotité de travail de l'agent ou un changement de son lieu de travail. En cas de refus de l'agent, il est licencié et conserve son droit au versement de l'indemnité de licenciement.

b) Le périmètre de l'obligation de reclassement :

L'agent est susceptible d'être reclassé dans les différents services qui relèvent de l'autorité de recrutement (services des MTE-MCTRCT-Mer lorsqu'il s'agit des ministères employeurs, services ou antennes des établissements publics pour les contrats conclus par un établissement public).

Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, sur un emploi d'une catégorie hiérarchique inférieure.

c) La procédure :

Le droit au reclassement s'exerce dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure de licenciement développée *supra*.

Ainsi, les termes de la lettre qui notifie le licenciement invitent l'agent à présenter une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant **à la moitié de la durée du préavis** prévu et indiquent les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées ([cf. 5.2-c](#)).

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande dans le délai indiqué, l'agent est licencié au terme du délai de préavis.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue de la durée du préavis, **l'agent est placé en congé sans traitement à l'issue du délai de préavis et pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'un reclassement.**

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement.

Une attestation de suspension du contrat de travail est délivrée à l'agent qui peut, dès lors, bénéficier des allocations chômage.

L'agent peut, à tout moment, au cours de cette période de 3 mois, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé de 3 mois, l'agent est licencié. Ce licenciement fait l'objet d'un acte qui est notifié à l'agent.

L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui ont empêché le reclassement de l'agent.

6- Les allocations d'aide au retour à l'emploi

6.1- Régime de versement des allocations d'aide au retour à l'emploi

Il est demandé aux services d'apporter une attention toute particulière au respect des différentes durées de contrat rappelées ci-dessus et de tenir compte des règles applicables en matière de versement des allocations d'aide au retour à l'emploi lors du recours à un agent contractuel. En effet, le respect de ces règles et la prise en compte de la situation individuelle de l'agent contractuel doivent être mises en regard avec les règles de versement des allocations d'aide au retour à l'emploi qui peuvent peser sensiblement sur les dépenses de titre 2 des ministères.

Pour déterminer l'employeur auquel incombe le paiement de l'ARE, il convient de se référer à la situation d'emploi de l'agent au cours de la période de référence d'affiliation fixée à 28 mois précédant la date de fin du contrat de travail (ou 36 mois pour une personne âgée de 50 ans ou plus à cette date).

Ainsi, sur la période de référence, lorsque la durée totale d'emploi accomplie pour le compte d'un ou plusieurs employeurs privés ou publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage⁸ a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeurs en auto-assurance (État et ses établissements publics), la charge de l'indemnisation incombe au régime d'assurance chômage. A contrario, cette charge incombera à l'employeur public en auto-assurance si la durée d'emploi est plus longue que pour un employeur privé ou public ayant adhéré au régime d'assurance chômage (ex. : une collectivité locale).

En cas d'égalité des durées de travail, la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur de l'agent.

Lorsque la charge incombe à l'un des employeurs en auto-assurance, la détermination de l'employeur débiteur se fera de la même manière : le débiteur sera l'employeur public ayant employé l'agent le plus longtemps et en cas d'égalité de durées, cela relèvera du dernier employeur public.

6.2- Gestion de l'indemnisation du chômage – conventionnement avec Pôle Emploi

Le ministère de l'action et des comptes publics a signé en 2011 une convention de délégation de gestion avec Pôle emploi services, afin d'ouvrir la possibilité, pour les ministères en situation d'auto-assurance, de déléguer à cette structure la gestion de l'indemnisation du chômage pour les agents concernés par les allocations de retour à l'emploi.

Dans une démarche de simplification des procédures, les MTE-MCTRCT-Mer ont transféré à Pôle emploi services la gestion de l'indemnisation du chômage pour leurs agents à compter du **1er juillet 2018**.

À compter de cette date, les allocations de retour à l'emploi (ARE) seront calculées et versées aux agents par Pôle emploi services, qui facturera aux MTE-MCTRCT-Mer les sommes correspondantes, ainsi que les frais de gestion associés.

Les pôles supports intégrés (PSI) en DREAL (ou les services employeurs selon l'organisation retenue localement) et le pôle chômage du bureauTERCO3 continueront d'établir les attestations employeurs en ligne sur le site de Pôle emploi en inscrivant le numéro de la convention de gestion.

⁸ À distinguer de la convention de gestion avec Pôle emploi, l'employeur public restant alors dans le cadre de l'auto-assurance.

Celles-ci comporteront une mention nouvelle indiquant à l'agent que Pôle emploi versera dorénavant les ARE (en décochant impérativement la case "En auto-assurance").

7- L'intégration dans le quasi-statut du règlement intérieur national

Le bureau TERCO3 adressera aux agents de catégorie A ayant obtenu un CDI une proposition de reclassement dans le RIN⁹ selon les modalités définies par la circulaire du 14 mars 2008.

La proposition de reclassement est effectuée à rémunération nette égale en tenant compte du montant de prime qui pourrait être perçu au titre du RIN (taux moyen d'IFTS et IFR servi au titre de l'année en cours).

À compter de la réception de leur proposition de reclassement, les agents disposeront d'un délai d'un mois pour se prononcer.

Pour les agents qui ne souhaiteront pas intégrer le RIN, notamment du fait que les conditions financières ou d'évolution de carrière au sein du RIN ne leur paraissent pas favorables, resteront en CDI classique et pourront bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération en application des modalités définies au [1.4 du Titre II](#)).

8- L'accompagnement personnalisé des agents et des services par le/la chargé(e) de mission des personnels non titulaires

L'agent non titulaire peut solliciter un entretien avec le/la chargé(e) de mission des personnels non titulaires qui pourra l'accompagner dans son parcours professionnel au sein des services des MTE-MCTRCT-Mer, et le renseigner sur les différentes étapes du déroulement de son contrat en complément des informations transmises à l'agent par le bureau des ressources humaines du service employeur.

Fait le 21 octobre 2020

Pour les ministres et par délégation :

Le Directeur des Ressources humaines,

Le contrôleur budgétaire

Signé

Jacques CLÉMENT

Signé

Arnaud PHELEP

⁹ Décision du 18 mars 1992 instituant le RIN des agents non titulaires de niveau A.

Destinataires :

- Administration centrale (BRH de proximité)
- Bureau des cabinets
- DREAL
- DDT(M)
- DD(CS)PP
- Lycées professionnels maritimes

Copie à :

- Représentants de la CCP des personnels contractuels sous CDD-CDI et de certains personnels sous quasi-statut (RIL, DREIF, PNT 46, SNEPC et *sui generis*)
- Représentants de la CCP des personnels contractuels de l'enseignement maritime