

Les agents non titulaires dans la fonction publique territoriale



Les principales possibilités de recrutement d'agents non titulaires

La loi du 26 janvier 1984 fixant le cadre statutaire des fonctionnaires territoriaux (Titre 3) a permis lors de sa publication la titularisation de nombreux agents non titulaires ; mais en même temps, par les dérogations qu'elle organisait, elle a aussi maintenu le recrutement d'agents non titulaires, même si celui-ci doit normalement être exceptionnel et temporaire. De nombreuses dispositions ont aussi permis le recrutement d'agents non titulaires de droit privé dont les droits ne sont pas abordés dans ce présent guide (C.E.S., emplois-jeunes, etc...).

Le gouvernement Villepin en introduisant dans la fonction publique le contrat à durée indéterminée et le PACTE, fait exploser le statut en même temps qu'il crée de nouvelles catégories de non titulaires.

- Pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles pour des raisons de santé ou exerçant leurs fonctions à temps partiel ;
- Pour faire face, temporairement et pour une durée maximale d'un an, à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ;
- Pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de 6 mois pendant une même période de 12 mois ;

• Pour faire face à un besoin occasionnel pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une seule fois à titre exceptionnel.

La situation de ces agents est régie par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Mais des emplois permanents peuvent aussi être occupés par des contractuels :

- lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes pour les emplois du niveau de catégorie A « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient » ;
- dans les communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celles des agents à temps complet.

Exemple : si dans une collectivité, la durée du travail d'un agent à temps complet est fixée à 35 h hebdo, celle permise pour ces contrats à temps non complet ne peut excéder 17 h 30.

Dans ces situations là, dorénavant, les agents recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si à l'issue de la période maximale de six ans, mentionnée ci-dessus, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée, conformément à la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005. Lorsque, à la date de publication de cette loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée, quelque soit l'âge de l'agent ; l'autorité territoriale ne peut donc y déroger.

Par ailleurs, à la date de la publication de la loi n° 843-2005 du 26 juillet 2005, **est de plein droit transformé en contrat à durée indéterminée** l'engagement de l'agent qui satisfait, le 1er juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :

- 1) être âgé d'au moins cinquante ans ;
- 2) être en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficier d'un congé en application des dispositions du décret du 15 février 1988.
- 3) justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans (années qui ne sont donc pas forcément consécutives) au cours des huit dernières années ;
- 4) occuper un emploi en application des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans la même collectivité ou le même établissement mentionné à l'article 2 de la même loi.

Le CDI de droit public, s'il apporte une réponse à certains agents au regard de leurs situations individuelles, contribue aussi à l'émiettement des situations administratives des salariés qui sont chargés de rendre le service au public.

Par là même, il constitue une atteinte grave au statut de la fonction publique, qui seul permet que le service public soit rendu de manière égal, équitable sur l'ensemble du territoire.

Au contraire, c'est d'un élargissement du statut dont nous avons besoin pour répondre, au plus près, aux difficultés et aux besoins de la population.

Attention, seuls les agents recrutés pour une tâche précise ne présentant aucun caractère de continuité, rémunérés à l'acte, peuvent être considérés comme des vacataires. En conséquence, bien des agents, considérés à tort comme vacataires (médecins, par exemple), doivent se voir appliquer la réglementation plus favorable des non titulaires.



Les agents non titulaires sont recrutés dans des conditions (mentions au casier judiciaire, aptitudes physiques, etc...) relativement analogues à celles des fonctionnaires, sauf la condition de nationalité puisque les étrangers en possession d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail peuvent être recrutés.

Rémunération

Elle se calcule comme pour les fonctionnaires à partir d'un indice, mais sans déroulement de carrière. Exemple, un agent territorial des services techniques contractuel dont le contrat peut prévoir la rémunération à l'indice brut 274 (qui correspond au 1^{er} échelon pour un agent titulaire).

Discipline

Les 4 sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont par ordre de gravité : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois, le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Congés annuels

Comme les fonctionnaires, les agents non titulaires ont droit pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires. Exemple : un agent travaillant 4 jours par semaine a droit à un congé de 20 jours. Un agent qui n'a pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, à la fin d'un contrat, du fait de l'administration a droit à une indemnité compensatrice égale à 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent, s'il n'a pu prendre aucun congé, ou proportionnel au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

Congés pour raisons familiales

L'agent non titulaire qui compte au moins 1 an de service à la date de la naissance ou de l'adoption de son enfant a droit à un congé parental ; il peut aussi bénéficier d'un congé sans rémunération, pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, d'une durée maximale d'un an renouvelable dans la limite de 5 ans.

Congés formation

Les agents non titulaires peuvent bénéficier de formations dans les mêmes conditions que les fonctionnaires (préparation aux concours, formation professionnelle...) et ceux à temps complet comptant au moins 3 années de services effectifs peuvent, pour suivre une action de formation personnelle, bénéficier d'un congé qui ne peut excéder 3 mois, s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou 300 heures s'il s'agit d'une formation étalée dans le temps ou à temps partiel.

Durant cette formation personnelle, l'agent perçoit une rémunération égale à 75 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé.

Congés de maladie ordinaire

Les agents non titulaires bénéficient, sur présentation d'un certificat médical parvenu dans un délai de 48 h à l'autorité territoriale, de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs (ou 300 jours de service si discontinuité) dans les limites suivantes :

- après 4 mois de services, 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de services, 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
- après 3 ans de services, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement ;

Temps partiel

Les agents non titulaires à temps complet comptant au moins une année de service peuvent bénéficier d'un temps partiel.

Retraite

Les agents non titulaires relèvent du régime général, c'est-à-dire que leur pension est versée par la CNAV, lorsqu'ils sont en retraite et c'est l'IRCANTEC à laquelle ils sont obligatoirement affiliés qui leur verse la complémentaire.

Renouvellement de contrat, démission, licenciement

Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement selon un préavis tenant compte de son ancienneté, par exemple, au plus tard au début du mois précédant le terme du contrat lorsque l'agent a été recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans.

L'agent non titulaire qui présente sa démission est lui aussi tenu de respecter un préavis qui est :

- De 8 jours au moins si l'intéressé a accompli moins de 6 mois de services ;
- D'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans.
- De 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

L'agent non titulaire ne peut être licencié avant le terme du contrat par l'autorité territoriale qu'après un préavis tel qu'indiqué ci-dessus.

Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Il est à noter que ces dispositions s'appliquent aux agents régis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 mais aussi pour partie aux agents recrutés en CDI ou dans le cadre du PACTE.



Pour plus de renseignements n'hésitez pas à prendre contact avec un de nos syndicats.