

Direction des affaires juridiques et des assemblées
administration.communication@mairie-toulouse.fr

Note de service :

**Directeurs généraux,
directeurs et chefs de service et
SoRH**

Références de la note
Émetteur : Direction Générale des Services
Réf. : R-2022-036
Date : mercredi 01 juin 2022

Objet : Rappel des modalités de gestion internes applicables aux recrutements et renouvellements des agents contractuels de droit public

Références :

Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié

Article 28 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique

Types de contrats concernés :

Intitulé du contrat	Anciens articles de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale	Nouveaux articles du code général de la fonction publique
Accroissement temporaire d'activité	Article 3-1°	Article L.332-23
Accroissement saisonnier d'activité	Article 3-2°	Article L.332-23
Remplacement d'un agent permanent	Article 3-1	Article L.332.13
Contrat de projet	Article 3 II	Article L.332.24
Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (ex-attente concours)	Article 3-2	Article L.332-14
1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ; 5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Article 3-3	Article L.332.8

Modalités de rémunération :

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte notamment :

- les fonctions occupées
- la qualification requise pour leur exercice et leur expérience
- la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience
- des résultats professionnels
- des résultats collectifs du service

Les contractuels de droit public sont rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire. Ils peuvent bénéficier du supplément familial de traitement (SFT) ainsi que du régime indemnitaire afférent au grade et fonctions créé par délibération. Ils sont exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Modalités de recrutement :

Les contrats sur emplois permanents ainsi que les avenants sont soumis au service de la légalité de la préfecture, en charge du contrôle à la fois du respect du principe de proportionnalité (de la rémunération et de l'évolution de celle-ci) au regard des agents fonctionnaires placés dans une situation similaire, ainsi que des conditions de diplômes/formations requises pour l'accès aux grades de recrutement soumis à concours ou examen (exemple : cadre d'emplois des ingénieurs).

- Les recrutements des agents contractuels (sur poste permanent ou temporaire) s'effectuent sur un grade de recrutement et non pas d'avancement (exemple : recrutement sur le grade d'attaché, et non pas d'attaché principal) sauf dérogations expresses au regard de difficultés de recrutement particulières (profil métier rare ou en tension, type de diplôme ou formation très spécifique, parcours professionnel antérieur et expérience, etc.).

- Les règles de reprise d'ancienneté statutaire visant à déterminer l'indice brut/majoré sur lequel l'agent sera recruté/rémunéré, sont celles également appliquées pour les recrutements d'agents stagiaires, à savoir :

	Temps de services effectués dans le privé correspondant au poste	Temps de services effectués dans le public correspondant au poste
Catégorie A	50% dans la limite de 7 ans	<ul style="list-style-type: none">- services du niveau de la catégorie A : 50% jusqu'à 12 ans et les 3/4 au-delà des 12 ans- services du niveau de catégorie B : 0 les 7 premières années puis 6/16^{ème} de la 8^{ème}

		année à la 16 ^{ème} année - services du niveau de catégorie C : 0 pour les 10 premières années et 6/16 ^{ème} au-delà de 10 ans
Catégorie B	50% dans la limite de 8 ans	75% (sans limitation de durée) + 50% pour les missions de catégorie C
Catégorie C	50% (sans limitation de durée/ le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein)	75% (sans limitation de durée)

Il est à noter qu'aucune reprise des périodes en qualité de stagiaire école, ni en qualité d'entrepreneur n'est possible, et que si le recrutement est conditionné à un diplôme, les périodes sont prises en compte à dater de l'obtention de celui-ci.

- Pour certains types particuliers de recrutements sur emploi permanent, ceci en fonction des diplômes détenus, du parcours professionnel du candidat, du profil atypique recherché, des spécificités du poste, de la difficulté à recruter sur des métiers identifiés comme étant « en tension » sur le marché du travail au regard de la concurrence vis-à-vis du secteur privé, une valorisation du Rifseep peut être sollicitée auprès des services de la DGRH, à l'appui d'une note dûment circonstanciée motivant ces différents éléments. Cette valorisation exceptionnelle du régime indemnitaire devra néanmoins respecter la cohérence globale des niveaux de rémunération existants sur des postes ou profils similaires au sein de la collectivité.

- La réévaluation de l'indice de rémunération des contrats pour les agents en CDI ou CDD sur emploi permanent est examinée **à échéance triennale**. Cette réévaluation est basée sur la valeur professionnelle en référence aux résultats des entretiens professionnels et/ou au regard d'une évolution particulière des fonctions (exercice de responsabilités supérieures ou accroissement des qualifications professionnelles de l'agent) et correspondra à un avancement d'échelon équivalent à celui dont aurait bénéficié un agent fonctionnaire (application des durées d'ancienneté des grilles statutaires).

Un indice majoré personnel pourra être attribué pour tenir compte des durées d'avancement d'échelon intermédiaires.

En l'absence de référence à un cadre d'emplois, la réévaluation de l'indice de rémunération sera au maximum de 3 %.

Trois ans après la CDIisation, la réévaluation de l'indice de rémunération pourra être basée sur le grade supérieur du cadre d'emplois de référence.

Mise en œuvre de la période d'essai :

Il est rappelé la nécessité de mettre à profit la période d'essai pour évaluer l'agent. A ce titre, il est fortement conseillé de la prolonger pour les contrats d'une durée supérieure à un an.

Un courrier, en ce sens, devra être adressé au contractuel au moins une semaine avant la fin de la période initiale d'essai.

La durée de la période d'essai est calculée dans **la limite d'un jour ouvré par semaine** de durée de contrat :

Durée du contrat	Durée de la période d'essai
Inférieur à 6 mois	3 semaines
Inférieure à 1 an	1 mois
Inférieure à 2 ans	2 mois
Egale ou supérieure à 2 ans	3 mois

Durée des contrats :

Les contrats relevant de l'article L.332-14 du code général de la fonction publique (ex-« attentes de concours ») ont une durée maximale de 1 an renouvelable une fois.

A titre exceptionnel, une dérogation peut être demandée auprès des services de la préfecture à l'appui d'un rapport motivé de la hiérarchie. L'agent doit également être inscrit pour les épreuves du prochain concours, ou être en attente des résultats ou bien convoqué aux épreuves orales.

Les contrats relevant de l'article L.332.8 du code général de la fonction publique d'une durée de 3 ans sont limités à certains métiers au regard de difficultés de recrutement particulières (profil métier rare ou en tension, type de diplôme ou formation très spécifique, parcours professionnel antérieur et expérience, etc.) et uniquement aux postes relevant de la catégorie A ainsi qu'aux postes de la catégorie B de la filière technique.

Les contrats relevant de l'article L.332-13 du code général de la fonction publique des agents recrutés pour le remplacement temporaire d'un agent titulaire absent peuvent être renouvelés pour la durée prévisible de l'absence du fonctionnaire remplacé et dans la limite de celle-ci.

Le Directeur Général des Services
Signé : Eric ARDOUIN