



PRÉFET DE L'EURE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général Direction des élections, de la légalité et de l'environnement

Bureau du contrôle de légalité et de l'intercommunalité
Mél : pref-drcl-affaires-generales@eure.gouv.fr

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Législation applicable

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

Le régime indemnitaire

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État et celles des collectivités territoriales. Il est composé de deux parties :

- l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, qui repose sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Chaque fonction est répartie entre différents groupes de fonctions : 4 groupes de fonctions pour les agents de catégorie A, 3 groupes de fonctions pour les agents de catégorie B et 2 groupes de fonctions pour les agents de catégorie C.

- le **complément indemnitaire annuel (CIA)**, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'**assemblée délibérante** de chaque collectivité **est compétente pour instituer le régime indemnitaire** de ses agents. Cette délibération est soumise à l'**avis préalable du comité technique** compétent. L'autorité territoriale détermine dans un arrêté notifié à l'agent le taux ou le montant individuel au vu des critères et des conditions fixés dans la délibération.

Les collectivités qui n'auraient encore pas basculé au RIFSEEP sont invitées à le faire.

Pour aller plus loin : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/mise-oeuvre-dans-collectivites-territoriales-regime-indemnitaires-tenant-compte-des-fonctions-des>

La création d'emploi

La création d'un emploi résulte obligatoirement d'un besoin de la collectivité et doit être acté par l'assemblée délibérante.

✓ Modalités

1- L'inscription budgétaire : « *Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent* ». L'organe délibérant vote un crédit au chapitre du budget correspondant à l'emploi et inscrit le nouvel emploi au tableau des emplois annexé. Sur ce tableau figure l'ensemble des emplois de la collectivité ou de l'établissement.

2- La délibération créant l'emploi : « Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ».

La délibération portant création d'emploi doit préciser :

- le grade ou les grades correspondant à l'emploi créé ;
- si l'emploi est créé en application des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (emplois susceptibles d'être occupés par des agents non titulaires) ;
- la nature des fonctions ;
- le niveau de recrutement et de rémunération ;
- la durée hebdomadaire de travail (temps complet ou non complet) ;
- la date de la création.

La délibération créant un emploi doit être **publiée et adressée au préfet**.

Le conseil municipal est également compétent pour décider de la suppression éventuelle d'un emploi.

✓ Obligation de publicité

Toute création d'emploi permanent doit faire l'objet d'une **déclaration préalable à la bourse de l'emploi du centre de gestion**. Toute omission de cette formalité substantielle est de nature à entraîner la nullité du recrutement.

Sur la base de ces informations, le centre de gestion assure la publicité de l'emploi par une lettre-circulaire adressée aux collectivités et par tout autre moyen à sa disposition (presse, internet...).

Le recrutement de contractuels

Il existe différents motifs de recrutement d'agents contractuels :

✓ **Recrutement pour occuper un emploi permanent pour faire face à une vacance temporaire d'emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire** (article 3-2 de la loi n°84-53).

⚠ Une **déclaration de vacance de poste** est obligatoire auprès du centre de gestion. Ce type de contrat ne peut être conclu **que pour une période d'un an**. Si à la fin de la période d'un an, la procédure de recrutement n'a pas abouti, le contrat peut être prolongé d'une année supplémentaire, seulement.

✓ Recrutement à titre permanent sur un emploi permanent

Il s'agit de cas de recrutement **sur des emplois à profils particuliers** justifiant l'emploi d'agent contractuels à titre permanent (article 3-3 de la loi 84-53). **⚠** Une déclaration de vacance de poste est obligatoire, ou la création du poste par l'assemblée délibérante, s'il n'existe pas au tableau des effectifs. Ce recrutement est effectué par contrat à durée déterminée (CDD), d'une **durée maximale de trois ans renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite totale de six ans**. Si le contrat est reconduit à l'issue de la durée maximale totale de six ans, la reconduction a obligatoirement lieu par décision expresse et **pour une durée indéterminée**.

Vous ne pouvez recourir à ce type de recrutement que dans les cas de figure suivants :

- Pour toutes les communes et EPCI quelle que soit leur taille, pour tous les emplois et pour tous temps de travail de l'agent **lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires correspondant aux fonctions à assurer** (**⚠** il conviendra alors de prouver ce dernier point) ;
- Pour toutes les communes et EPCI quelle que soit leur taille, pour tous les emplois et pour tous temps de travail de l'agent, **lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté** (**⚠** il conviendra alors de pouvoir prouver ce dernier point) ;
- Pour tous les emplois permanents dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;
- Pour tous les emplois et pour tous temps de travail de l'agent dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;
- Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, sans avoir à respecter les cas 1 et 2. dans les autres collectivités territoriales ou établissements publics ;

- Pour un emploi permanent 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, dans une commune de moins de 2 000 habitants ou un groupement de communes de moins de 10 000 habitants (*exemple : les postes d'ATSEM en fonction de l'ouverture ou de la fermeture de classes*).

✓ Recrutement pour un remplacement à titre temporaire sur un emploi permanent

Un agent absent au titre de l'un des congés prévus à l'article 57 de la loi précitée peut être remplacé par un agent contractuel. Les agents contractuels sont alors recrutés pour une durée déterminée et dans la limite de la durée d'absence de l'agent à remplacer. Le contrat conclu dans ce cadre peut toutefois prendre effet avant le départ de l'agent (période de tuilage possible).

✓ Recrutement sur un emploi non permanent

1- Accroissement temporaire d'activité (article 3, I 1°, de la loi 84-53) :

les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter temporairement un agent contractuel, sur un emploi non permanent, pour faire face à un « *accroissement temporaire d'activité* ». Sur une même période de 18 mois consécutifs, l'agent peut être employé à ce titre pour une **durée maximale de 12 mois**, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.

2- Accroissement saisonnier d'activité (article 3, I 2°, de la loi 84-53) :

les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter temporairement un agent contractuel, sur un emploi non permanent, pour faire face à un « *accroissement saisonnier d'activité* ». Sur une même période de 12 mois consécutifs, l'agent peut être employé **pour une durée maximale de 6 mois**, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat. **⚠ Ces contrats ne sont pas transmissibles au contrôle de légalité.**

3- Contrat de projet ou d'opération (art. 3, II loi n°84-53) :

les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter temporairement un agent contractuel sur un emploi non permanent **pour mener un projet ou une opération identifiée nécessitant des compétences spécifiques**. Les contrats de projet sont conclus pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération dans la limite de six ans.

✓ Le contrat

Certaines mentions sont obligatoires sur les contrats. **⚠** Contrairement au recrutement d'un fonctionnaire, il ne peut s'agir d'un arrêté :

- L'état civil de la personne
- L'article de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sur lequel se fonde le recrutement
- Le numéro de vacance de poste pour les articles 3-2 et 3-3
- La date d'effet et la date de fin
- La durée du contrat
- La durée de la période d'essai (encadrée par la durée du contrat initial)
- La durée hebdomadaire de service
- la définition du poste occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève
- les conditions d'emploi et de rémunération
- les droits et obligations de l'agent

Pour tout conseil, vous pouvez vous faire aider par le service carrières du centre de gestion de l'Eure.