



**SNT** SYNDICAT  
NATIONAL  
DES  
TERRITORIAUX



*Ensemble et pour tous*

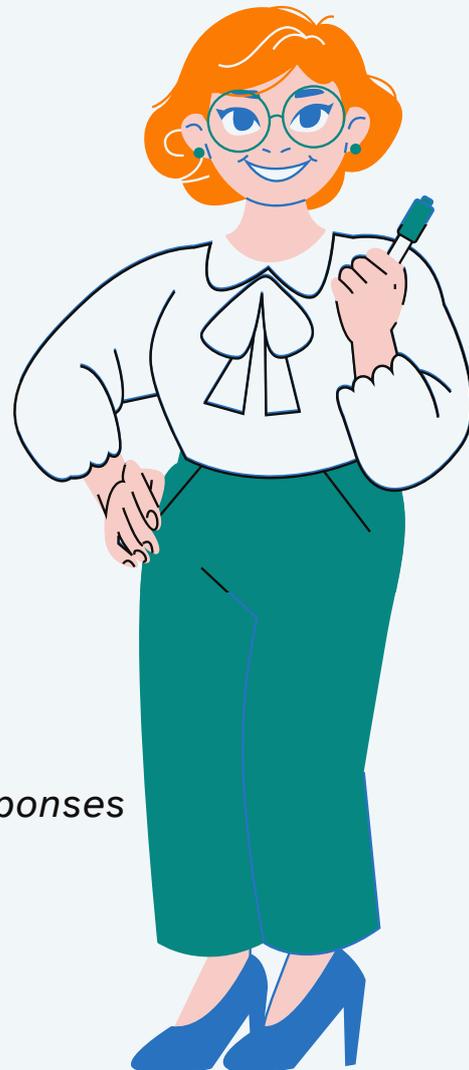
# Les contractuels

Un guide



## ***Bienvenue***

- 1** Principe
- 2** *Recrutement*
- 3** Procédure et contrat, rémunération,  
temps de travail
- 4** *Droits et obligations, déontologie et éthique*
- 5** *Congés et absences*
- 6** *Formation professionnelle*
- 7** *La mobilité et l'évolution  
professionnelle*
- 8** *La cessation de fonctions  
et la rupture du contrat*
- 9** *La protection sociale*
- 10** *La retraite*
- 11** *Le dialogue social  
et la représentation*
- 12** *Exemples de questions - réponses*



# Un guide sur Les contractuels



Bonjour !

Les agents contractuels ignorent le plus souvent tout ou presque de la spécificité de leur situation dans le paysage des services publics.

Ce guide vise à répondre aux questions sur leur statut et donner des clés pour agir sereinement.

Pour nous contacter :

**[courrier.snt@gmail.com](mailto:courrier.snt@gmail.com)**

vous connecter : **[www.sntcfecgc.fr](http://www.sntcfecgc.fr)**

nous appeler : **06 33 98 47 52**

Nous sommes et restons à votre écoute.

*Le SNT est devenu  
un acteur incontournable  
du dialogue social.*

*Réatrice Barrau*

PRÉSIDENTE DU SNT

# 1/ Principe

Un agent contractuel est une **personne recrutée par une collectivité territoriale ou un établissement public, sur la base d'un contrat de droit public.**

Le recours à un tel recrutement n'est autorisé que dans les cas prévus par les textes (CGFP - code général de la fonction publique).

Ces dispositions encadrent notamment :

- les situations de remplacement temporaire (ex. art L.332-8),
- le recrutement en l'absence de fonctionnaires disposant des qualifications requises (article L.332-14),
- ou encore le recours pour des besoins permanents dans des cas limitativement énumérés (article L.332-13)

**Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique souligne régulièrement que les contractuels représentent une part croissante des effectifs.**





## 2/ Recrutement



### Conditions :

- nationalité française ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen
- jouir de ses droits civiques
- ne pas avoir fait l'objet de condamnations incompatibles avec l'exercice des fonctions
- être en règle vis-à-vis des obligations du service national
- présenter les aptitudes physiques exigées pour l'exercice de l'emploi



# Cas de recrutement

Le recrutement d'un agent contractuel n'est possible que dans des situations précises et limitativement prévues par la loi (articles L.332-8 à L.332-14 du CGFP) :

- remplacement temporaire d'un fonctionnaire absent (article L.332-8),
- vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L.332-9),
- besoin temporaire lié à un accroissement saisonnier ou occasionnel d'activité (article L.332-10),
- absence de corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires permettant d'assurer les missions correspondantes (article L.332-13),
- emploi de direction ou fonctions spécifiques relevant des catégories A et B, pour lesquels la loi autorise explicitement le recours à un contractuel (article L.332-14)

“ **Le principe est le recrutement d'agents titulaires, fonctionnaires** ”



## 3/ Procédure et contrat

Le recrutement des agents contractuels doit respecter les principes constitutionnels d'égalité d'accès aux emplois publics (article L.321-2 du CGFP).

Les collectivités sont donc tenues d'organiser des procédures de sélection transparentes et objectives, fondées sur les compétences et l'expérience des candidats.

L'entretien d'embauche constitue une étape essentielle, permettant à l'autorité territoriale d'apprécier l'aptitude du candidat à occuper le poste et d'évaluer son adéquation avec les missions.

Conformément à l'article L.332-2 du CGFP, tout engagement doit faire l'objet d'un contrat écrit.

Ce document précise notamment :

- la durée du contrat (déterminée ou indéterminée),
- la nature des fonctions exercées,
- la quotité de travail,
- les conditions de rémunération,
- les droits et obligations respectifs de l'agent et de la collectivité.

“

***L'ancienneté peut être  
reprise***

”



# **Contrat**

Le contrat constitue la base juridique de la relation professionnelle et doit être communiqué à l'agent avant sa prise de fonctions.

Le contrat à durée déterminée est la forme la plus fréquente de recrutement d'un agent contractuel. Selon l'article L.332-2 du Code général de la fonction publique (CGFP), tout engagement doit être établi par écrit et préciser la durée.

Un CDD peut être renouvelé, dans le respect des plafonds prévus par les articles L.332-12 et L.332-13 du CGFP.

Le CDI constitue une modalité plus stable d'emploi.

Conformément à l'article L.332-8-1 du CGFP, un agent contractuel peut obtenir un CDI :

- à l'issue de six années de services accomplis de manière continue dans la même collectivité,
  - ou après six années de services accomplis de manière discontinue dans une même administration, dès lors que ces services couvrent au moins deux contrats successifs.
- Dans certains cas, le recours direct au CDI est autorisé, notamment pour les emplois de direction prévus à l'article L.332-14.



L'administration doit informer l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat dans un délai de prévenance défini par l'article L.332-3 du CGFP.

Le non-respect de ce délai peut engager la responsabilité de la collectivité.

En cas de renouvellement, un avenant écrit fixe les nouvelles conditions (durée, missions, rémunération).

La transformation d'un CDD en CDI :

La loi permet, dans certaines situations, de transformer un CDD en CDI afin de favoriser la stabilité professionnelle. Les conditions sont fixées par l'article L.332-8-1 du CGFP et concernent principalement l'ancienneté de services et la continuité d'emploi.



# Rémunération

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité territoriale conformément aux dispositions de l'article L.332-2 du Code général de la fonction publique (CGFP) et du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Elle comprend :

- un traitement indiciaire de référence, déterminé selon la qualification de l'agent, la nature des fonctions exercées et les responsabilités assumées ;
- éventuellement, des indemnités et primes, accordées par délibération de la collectivité

Le principe d'égalité de traitement impose que deux agents occupant des fonctions comparables perçoivent une rémunération similaire (article L.712-2 du CGFP).

La rémunération peut être révisée :

- lors du renouvellement du contrat (article L.332-3 du CGFP),
- à l'occasion d'un changement de fonctions
- ou en application des mesures générales de revalorisation décidées par la collectivité.

Les agents contractuels peuvent aussi bénéficier des dispositifs de régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

# **Le temps de travail**

La durée légale du travail dans la fonction publique territoriale est fixée à 1 607 heures par an (article L.611-1 du CGFP), soit 35 heures hebdomadaires. L'organisation du temps de travail est arrêtée par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité, dans le respect des garanties minimales prévues par l'article L.611-2 du CGFP :

- durée quotidienne maximale de 10 heures,
- durée hebdomadaire maximale de 48 heures,
- repos quotidien de 11 heures consécutives,
- repos hebdomadaire de 35 heures consécutives,
- pause obligatoire de 20 minutes au-delà de 6 heures de travail

Les contractuels peuvent bénéficier du temps partiel de droit (article L.612-1 du CGFP), notamment pour élever un enfant, pour raison médicale ou en cas de création/reprise d'entreprise.

Ils peuvent aussi demander un temps partiel sur autorisation, accordé sous réserve des nécessités de service.

## **Les heures supplémentaires**

Lorsque l'intérêt du service l'exige, les contractuels peuvent être amenés à effectuer des HS compensées soit par un repos équivalent, soit par une indemnisation financière dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

## 4/ Droits

Les agents contractuels bénéficient d'un ensemble de droits garantis par le Code général de la fonction publique (CGFP) et les textes associés :

- Le droit à la protection fonctionnelle : prévu à l'article L.134-1 du CGFP, il impose à l'employeur public d'apporter assistance à l'agent menacé, injurié, diffamé ou poursuivi en raison de ses fonctions.
- Le droit syndical : garanti par l'article L.214-1 du CGFP, il inclut la liberté d'adhésion et de participation aux activités syndicales.
- Le droit à la formation professionnelle : consacré par les articles L.422-1 et suivants du CGFP, il permet aux agents d'accéder aux dispositifs de formation continue, de préparation aux concours et de validation des acquis.
- Le droit à congés : les agents contractuels bénéficient des congés annuels, de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption et autres, prévus par les articles L.622-1 et suivants du CGFP et le décret n°88-145 du 15 février 1988.

# Obligations

## Les obligations professionnelles

Comme tout agent public, les contractuels sont soumis à un ensemble d'obligations issues du Titre Ier du CGFP :

- Respect du **principe de neutralité et de laïcité** : article L.121-2, interdisant toute manifestation d'opinions religieuses dans l'exercice des missions.
- Obligation de **discrétion** et de secret professionnel : article L.121-6, relatif aux informations couvertes par le secret protégé par la loi.
- Devoir d'**obéissance hiérarchique** : article L.121-10, qui impose l'exécution des instructions sauf si elles sont manifestement illégales et de nature à compromettre gravement l'intérêt public.
- Obligation de **réserve** : principe jurisprudentiel rappelé dans le cadre du devoir de neutralité.
- Obligation de **probité** et de prévention des conflits d'intérêts : article L.121-7 du CGFP, complété par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

# Déontologie et éthique

La déontologie des agents contractuels est encadrée par le Titre II du CGFP et s'articule autour de plusieurs principes :

- impartialité dans les décisions,
- intégrité et dignité dans l'exercice des fonctions,
- interdiction de recevoir des avantages ou cadeaux en lien avec leurs missions (article L.121-8 du CGFP).

En cas de manquement, l'agent s'expose à des sanctions disciplinaires, prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988, pouvant aller de l'avertissement à la révocation, selon la gravité des faits reprochés.



**En cas de doute, je contacte  
le référent déontologue  
et le SNT**



# **Congés et absences**

## **Les congés annuels**

Les agents contractuels ont droit à des congés annuels dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires, conformément à l'article L.622-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) et au décret n°88-145 du 15 février 1988.

La durée est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois de service effectif, soit cinq semaines pour une année complète de travail à temps plein.

Pour les agents à temps partiel ou incomplet, les congés sont calculés au prorata.

## **Les congés de maladie**

Les contractuels peuvent bénéficier de congés pour raisons de santé selon l'article L.622-2 du CGFP et les dispositions du décret n°88-145 précité :

- en cas de maladie dûment constatée,
- avec maintien total ou partiel de la rémunération, selon l'ancienneté et la durée des services accomplis,
- avec obligation de fournir un certificat médical.

L'administration peut solliciter un contrôle médical, et une inaptitude physique constatée peut conduire à une réorganisation du contrat ou, en dernier recours, à un licenciement (article L.826-1 du CGFP).

# Congés et absences

## La maternité, la paternité ou l'adoption

Les agents contractuels bénéficient des congés familiaux prévus par le Code du travail et rendus applicables par renvoi dans la fonction publique :

- congé de maternité (articles L.1225-17 et suivants du Code du travail),
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article L.1225-35 du Code du travail),
- congé d'adoption (article L.1225-37 du Code du travail).

Ces congés sont rémunérés et garantissent une protection comparable à celle du secteur privé

 **Le congé de paternité  
est un acquis social  
obtenu  
grâce à l'action de notre  
Confédération** 

# **Congés et absences**

## **Les congés pour raisons familiales ou personnelles**

Les agents peuvent bénéficier de congés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès) ou pour faire face à des situations spécifiques (maladie grave d'un proche, accompagnement d'un enfant handicapé).

Les conditions sont fixées par le décret n°88-145 du 15 février 1988 et précisées par l'article L.622-3 du CGFP.

## **Les absences autorisées**

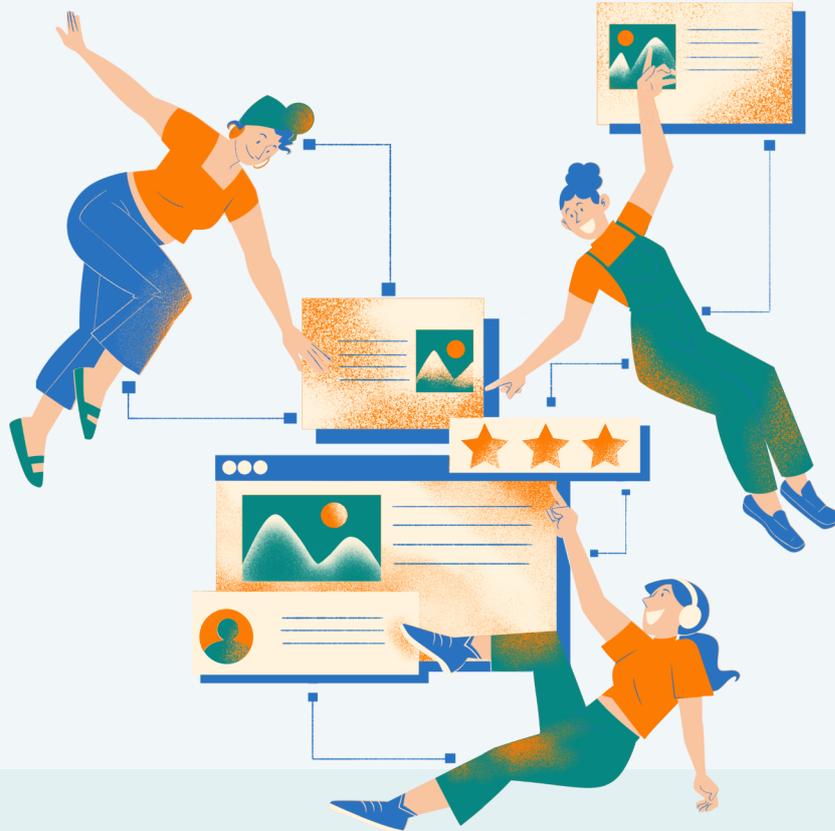
En dehors des congés, certaines absences peuvent être autorisées par l'employeur :

- participation à un concours ou examen
- exercice d'un mandat électif,
- activités syndicales (article L.214-2 du CGFP)

**A savoir :**  
**on ne peut pas substituer  
un congé pour évènement familial  
à un congé annuel... il est inutile de présenter un  
certificat de décès au retour de vos vacances...**

**Conclusion : demandez à vos proches de décéder  
pendant votre temps de travail (humour)**

## 6/ La formation professionnelle



# Droit à la formation

Les agents contractuels bénéficient, comme les fonctionnaires, du droit individuel à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce droit est garanti par les articles L.422-1 et suivants du CGFP.

Il vise à assurer :

- l'adaptation aux évolutions du poste,
- le développement des compétences,
- la sécurisation des parcours professionnels,
- et la préparation éventuelle à des concours ou examens de la fonction publique.



## **Les dispositifs accessibles**

Plusieurs dispositifs sont ouverts aux contractuels :

**-La formation d'intégration et de professionnalisation** : prévue par l'article L.422-3 du CGFP, elle accompagne la prise de fonctions et l'acquisition des compétences nécessaires.

**-La formation continue** : accessible à tous les agents, elle permet d'actualiser ou d'élargir ses compétences.

**-Les préparations aux concours et examens professionnels** : mentionnées à l'article L.422-5 du CGFP, elles favorisent la mobilité et l'accès à la titularisation.

**-Le compte personnel de formation (CPF)** : instauré par l'article L.422-7 du CGFP et aligné sur le Code du travail, il permet à chaque agent d'acquérir des droits à formation mobilisables à son initiative.

## **Les obligations de l'employeur**

L'employeur public doit veiller à ce que ses agents aient un accès effectif à la formation (article L.422-2 du CGFP).

Il doit définir un plan de formation annuel ou pluriannuel et assurer une répartition équitable des actions de formation entre les agents.

Le financement est assuré par les collectivités, avec l'appui éventuel du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), conformément à la loi n°84-594 du 12 juillet 1984

## **Les droits des agents en formation**

Pendant la période de formation, l'agent conserve sa rémunération et sa protection sociale (article L.422-6 du CGFP).

Les frais de déplacement, d'hébergement et d'inscription peuvent être pris en charge selon les modalités fixées par la collectivité et la réglementation applicable.



## 7/ La mobilité et l'évolution professionnelle

La **mobilité** des agents contractuels est encadrée par les principes généraux du Titre II du Code général de la fonction publique (CGFP) relatifs à la carrière et à la mobilité.

Elle peut s'exercer :

- au sein d'une **même collectivité** : changement de service ou de poste,
- **entre collectivités** territoriales : mutation vers un autre employeur territorial,
- **vers d'autres fonctions publiques** (État, hospitalière) sous réserve de la compatibilité des emplois et des conditions de recrutement.

L'**évolution** de carrière des agents contractuels peut prendre plusieurs formes :

- renouvellement de contrat avec revalorisation de la rémunération (article L.332-3 du CGFP),
- accès à un contrat à durée indéterminée (CDI) après six années de services, dans les conditions prévues à l'article L.332-8-1,
- changement de missions ou augmentation des responsabilités,
- réussite à un concours de la fonction publique, permettant l'accès au statut de fonctionnaire titulaire (articles L.321-1 et L.326-1 du CGFP).



## **L'accompagnement des parcours professionnels**

Les employeurs publics sont encouragés à mettre en place des outils d'accompagnement pour sécuriser les parcours des contractuels :

- **entretiens professionnels annuels** (article L.622-1 du CGFP), permettant d'évaluer les acquis et de définir des perspectives
- **bilans de compétences** (article L.422-5 du CGFP)
- **actions de reconversion ou de réorientation en cas de restructuration** de service (article L.826-1 CGFP).

Ces dispositifs permettent d'assurer une gestion active des carrières, proche des pratiques existant dans le secteur privé, mais adaptée au cadre de la fonction publique territoriale



## **8/ La cessation de fonctions et la rupture du contrat**

La cessation des fonctions d'un agent contractuel peut intervenir dans plusieurs situations, prévues par le Code général de la fonction publique (CGFP) et le décret n°88-145 du 15 février 1988 :

- échéance du contrat sans renouvellement (article L.332-3 du CGFP),
- démission de l'agent, notifiée par écrit avec respect d'un préavis (article L.332-5),
- rupture d'un commun accord entre l'administration et l'agent,
- licenciement pour motif disciplinaire, insuffisance professionnelle, inaptitude physique ou suppression de poste (articles L.332-7 et L.826-1 du CGFP),
- admission à la retraite, lorsque les conditions sont remplies (article L.826-2 du CGFP).

# **Le licenciement**

Le licenciement doit être justifié par un motif légal. Les cas les plus fréquents sont :

- suppression de poste ou réorganisation du service (article L.332-7 du CGFP),
- insuffisance professionnelle, constatée par l'autorité territoriale,
- faute disciplinaire, sanctionnée conformément au décret n°88-145 du 15 février 1988,
- inaptitude physique médicalement constatée (article L.826-1 du CGFP).

L'agent doit être informé de la décision, disposer d'un délai pour présenter ses observations, et bénéficier, le cas échéant, de la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) (article L.253-1 du CGFP).

## **Les délais de prévenance**

Selon l'article L.332-3 du CGFP, l'administration doit respecter un délai de prévenance avant la fin du contrat :

- 8 jours si l'agent compte moins de 6 mois de services,
- 1 mois entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois au-delà de 2 ans de services.

Le non-respect de ce délai peut engager la responsabilité de la collectivité et ouvrir droit à indemnisation.

# Le licenciement

## Les indemnités de licenciement

Les agents contractuels peuvent percevoir une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave.

Les conditions sont définies par l'article L.332-7 du CGFP et précisées par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

- Le montant dépend de l'ancienneté et de la durée des services accomplis.

## Le droit au chômage

En cas de perte involontaire d'emploi, les agents contractuels peuvent prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), conformément aux règles applicables dans la fonction publique et précisées par l'UNÉDIC.

La collectivité, en tant qu'employeur public, peut être soit affiliée au régime d'assurance chômage, soit en gestion directe de l'indemnisation.

## 9/ La protection sociale

### Maladie, maternité et invalidité

Les agents contractuels relèvent du régime général de la Sécurité sociale pour les prestations en nature (frais de santé) et en espèces (indemnités journalières).

Les droits sont définis par le Code de la Sécurité sociale (articles L.321-1 et suivants).

Ils bénéficient également, dans les conditions prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988, de congés de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption et d'invalidité, avec maintien partiel ou total de la rémunération selon l'ancienneté.

### Les indemnités journalières

En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'agent perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale, complétées éventuellement par la collectivité afin d'assurer une rémunération équivalente, conformément à l'article L.622-2 du CGFP.

Ces droits varient selon la durée du contrat et l'ancienneté des services.

# **La protection sociale**

## **La protection sociale complémentaire**

Les employeurs publics territoriaux peuvent participer financièrement aux garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents (santé et prévoyance), conformément à l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et à l'article L.827-1 du CGFP. Cette participation vise à améliorer la couverture des agents en matière de frais médicaux, d'incapacité, d'invalidité et de décès.

## **Les accidents de service et maladies professionnelles**

Lorsqu'un agent contractuel est victime d'un accident imputable au service ou d'une maladie professionnelle, il bénéficie d'une protection particulière prévue par l'article L.822-18 du CGFP :

- prise en charge des frais médicaux,
- congé spécifique avec maintien de la rémunération,
- indemnisation en cas d'incapacité temporaire ou permanente.

En cas d'incapacité définitive, une invalidité peut être reconnue, ouvrant droit à des prestations spécifiques du régime général et de la collectivité

# Retraite

Les agents contractuels ne relèvent pas des régimes de retraite des fonctionnaires (CNRACL), mais du **régime général de l'assurance vieillesse (CNAV) pour la retraite de base, et de l'IRCANTEC** (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) pour la retraite complémentaire.

Ces dispositions sont fixées par le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 relatif à l'IRCANTEC.

Le montant de la pension dépend de la durée d'assurance validée et des rémunérations perçues au cours de la carrière.



# Le dialogue social et la représentation des agents contractuels

## Les instances de dialogue social

Les agents contractuels participent au dialogue social au sein de la fonction publique territoriale à travers plusieurs instances prévues par le Code général de la fonction publique (CGFP) :

- Le comité social territorial (CST) : institué par les articles L.251-1 et suivants du CGFP, il remplace le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il traite des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux conditions de travail, ainsi qu'à la santé et à la sécurité des agents.
- La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT), placée au sein du CST, assure un suivi spécifique en matière de prévention des risques.
- Les commissions consultatives paritaires (CCP) : prévues aux articles L.253-1 à L.253-6 du CGFP, elles examinent les décisions individuelles concernant les contractuels : licenciements, sanctions disciplinaires, litiges liés au renouvellement ou à la rupture d'un contrat.



# **Le dialogue social et la représentation des agents contractuels**

## **Le rôle des représentants du personnel**

Les représentants du personnel, élus ou désignés dans ces instances, ont pour mission de défendre les droits et intérêts des agents contractuels.

Ils interviennent notamment sur :

- l'amélioration des conditions de travail,
- la prévention des risques professionnels,
- le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.131-1 du CGFP),
- l'examen des situations individuelles soumises à la CCP.

Leur action s'inscrit dans le cadre de la liberté syndicale consacrée par l'article L.214-1 du CGFP

## **La participation des agents contractuels**

Les agents contractuels ont le droit de voter lors des élections professionnelles pour désigner leurs représentants, conformément aux articles L.213-1 et suivants du CGFP.

Ils peuvent également exercer un mandat syndical ou siéger dans les instances, au même titre que les fonctionnaires titulaires.

Cette participation est essentielle pour garantir que les spécificités de leur statut soient prises en compte dans les décisions de gestion des ressources humaines et dans l'organisation des services publics territoriaux.

# Exemples de questions

- **Un agent en CDI peut-il conserver le bénéfice de son contrat en changeant de collectivité ?**
  - oui, la portabilité est possible
- **Un agent en CDD ne se voit pas proposer un nouveau CDD à la fin de son contrat alors que les fonctions perdurent et sont confiées à un autre contractuel. La collectivité est-elle dans son droit ?**
  - non, le CDD doit être proposé à l'agent qui occupe déjà le poste
- **Un agent contractuel est-il soumis à la règle "on n'est titulaire de son grade mais pas de son poste" ?**
  - non, le contrat prévaut tant pour le lieu de travail que pour les fonctions exercées
- **Comment se passe la qualification d'un accident de travail pour un contractuel ?**
  - contrairement aux agents fonctionnaires, c'est la CPAM qui tranche l'imputabilité de l'accident de travail ou la maladie professionnelle. En pratique, c'est une instance souvent plus favorable que le Comité médical qui est compétent pour les fonctionnaires
- **Une rupture conventionnelle est-elle possible en CDD ?**
  - non mais le SNT vous accompagne et peut solliciter une compensation indemnitaire. Nous avons déjà obtenu gain de cause dans plusieurs cas.





**SYNDICAT  
NATIONAL DES  
TERRITORIAUX**



*Ensemble et pour tous*

[www.sntcfecgc.fr](http://www.sntcfecgc.fr) | [courrier.snt@gmail.com](mailto:courrier.snt@gmail.com)

06 33 98 47 52