



Les mardis du statut

Bienvenue au webinaire du CDG31

Pour une meilleure expérience, nous vous invitons à :

- **couper vos micros ;**
- **et à utiliser le tchat pour poser vos questions.**

Les questions spécifiques qui concerneraient des situations individuelles sont à poser directement à l'adresse : carrieres@cdg31.fr



Les mardis du statut

Le webinaire va commencer dans quelques instants

Merci de couper vos micros





Retraite :

Les nouveaux services Pep's

Du nouveau dans Pep's



La nouvelle offre de service au titre des demandes de départ à la retraite CNRACL sera déployée sur Pep's début juillet.

Après le déploiement du nouveau service de « Simulation de retraite CNRACL » en janvier dernier, deux nouveaux services seront livrés dans Pep's en juillet prochain :

- Compte individuel retraite ;
- Demande de retraite CNRACL et RAFP.

La nouvelle offre remplacera les services actuels qui seront fermés le 28 juin et impactera les deux thématiques Carrières et Droits à pension.

www.cnracle.retraites.fr/employeur/modernisation-de-loffre-de-services-au-titre-des-demandes-de-depart-la-retraite

Du nouveau dans Pep's



Le nouveau service Compte individuel retraite regroupera :

- Les fonctionnalités de consultation et de mise à jour des comptes (y compris la correction des anomalies) ;
- Les données relatives à la famille ;
- Les périodes de handicap ;
- Les périodes de bonification (services rendus hors Europe, bénéfice de campagne, ...).

➤ **Les services actuels de Qualification de CIR et de Gestion des anomalies carrières seront fermés le 28 juin 2024**

Le nouveau service Demande de retraite CNRACL et RAFP permettra d'instruire les demandes de retraite des agents (normale, invalidité et retraite progressive).

Les liquidations de pension de réversion seront demandées par les ayants droit sur le site www.maretraitepublique.caissedesdepots.fr et instruites par la CNRACL.

➤ **Les services actuels de Demande d'avis préalable et de Liquidation de pension seront fermés le 28 juin 2024**

Les périodes de carrière, bonification, données familiales, données relatives au handicap déjà saisies dans les services de liquidation, simulation, QCIR ou demande d'avis préalable sont présentes dans le compte individuel retraite même si les dossiers sont en cours de traitement.

Du nouveau dans Pep's



Ce qu'il faut retenir :

Les dates clés :

- 31 mai : arrêt de l'envoi des QCIR et demande d'avis préalable ;
- 21 juin : fin de l'envoi des dossiers de liquidation dans l'outil actuel ;
- 28 juin : fin de consultation des résultats de liquidations et de demandes d'avis préalable et fermeture des services actuels de demande d'avis préalable, liquidation de pensions, QCIR et gestion des anomalies carrière ;
- Début juillet : migration définitive et envoi des dossiers de liquidation sur le nouvel outil.

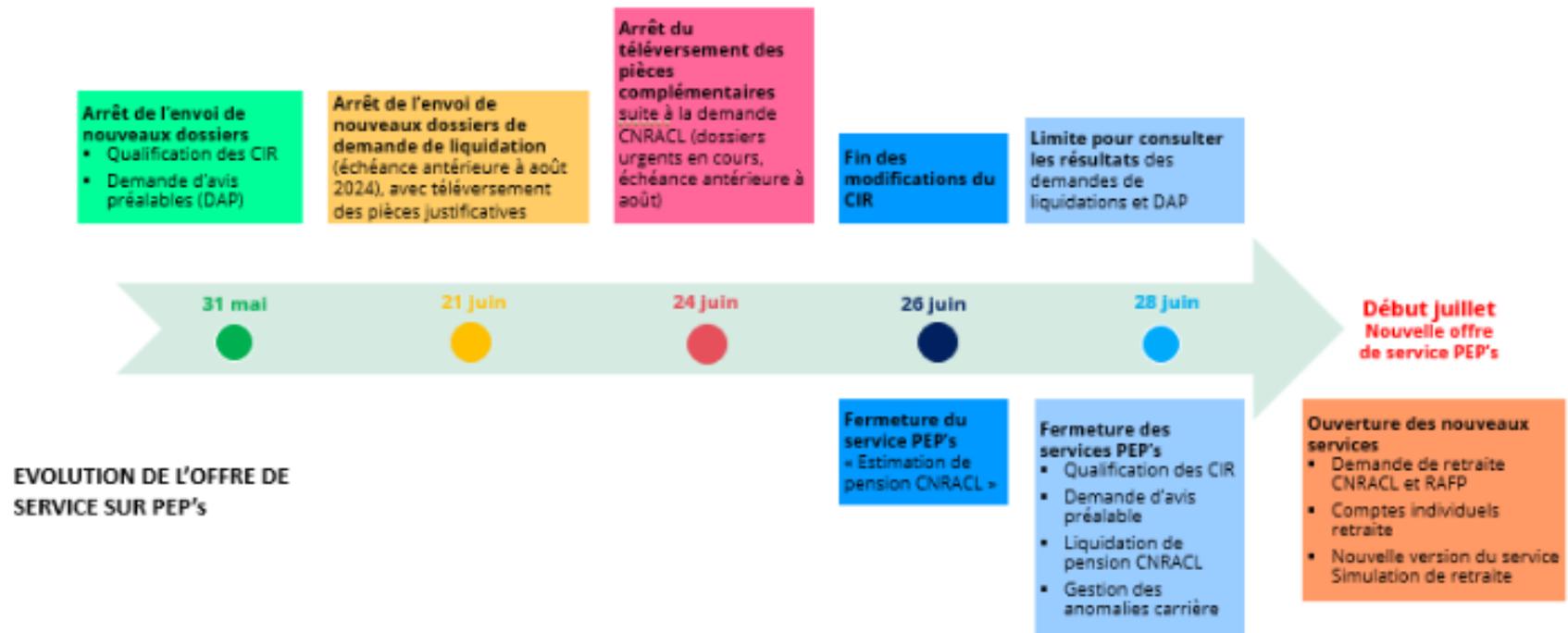
Pas de possibilité de demande d'avis préalable auprès de la CNRACL : le nouvel outil de simulation de calcul permet de déterminer la date d'ouverture des droits (catégorie active, carrière longue, départ au titre de la famille) et le dossier de liquidation sera paramétré pour faire des demandes d'avis pour le départ fonctionnaire handicapé.

La CNRACL mettra en ligne sur son site internet une FAQ et de la documentation sur les nouveaux services accessibles sur Pep's.

Du nouveau dans Pep's



Le calendrier de déploiement de cette nouvelle offre de service proposée par la CNRACL est le suivant :





Pôle Accompagnement statutaire et Expertise juridique - Service Retraite

Laetitia DABAN et Isabelle GENDREU

Tel : 05 81 91 93 00 – **Tél :** retraite@cdg31.fr

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX

Tel : 05 81 91 93 00 – **Fax :** 05 62 26 09 39

Site internet : www.cdg31.fr

Mél : contact@cdg31.fr



Rappels préliminaires sur les autorisations spéciales d'absences

M
S!

Les autorisations spéciales d'absences (ASA)

➔ EVOLUTION DU CADRE JURIDIQUE : Exigence d'un arrêté de l'autorité territoriale et non plus une délibération

En effet, selon une jurisprudence du Tribunal Administratif de Montreuil en date du 3 novembre 2023 n°2210452 :

« Il revient au chef de service et non à l'organe délibérant de fixer les règles applicables en matière d'ASA discrétionnaires »

Dès lors, la liste des ASA discrétionnaires ne relève pas de la compétence de l'organe délibérant, mais bien de l'autorité territoriale.

➤ Comment mettre en œuvre les ASA au sein de la collectivité ?

- ✓ Avis PREALABLE obligatoire du CST ;
- ✓ ARRETE de l'autorité territoriale fixant la liste des ASA discrétionnaires ;
- ✓ Transmission de l'arrêté au contrôle de légalité.





Points de vigilance sur le RIFSEEP

M
S!

Points de vigilance sur le RIFSEEP

Procédure

- Saisine du **comité social territorial** lors de la mise en place du RIFSEEP et lors de la modification du RIFSEEP :
 - 30 septembre 2024 ;
 - 3 décembre 2024.

Absences

- Application facultative du **décret n° 2010-997 du 26 août 2010** relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de **congés**.



Points de vigilance sur le RIFSEEP

👉 **Bénéficiaires**

- Pas de possibilité de verser le RIFSEEP aux **agents contractuels de droit privé**.
- Extension possible du RIFSEEP aux **agents contractuels de droit public**.
- **Cadres d'emplois** bénéficiaires.



Points de vigilance sur le RIFSEEP

👉 Montants

- **Tableaux des montants** par cadre d'emplois.
- **Maintien** du montant du régime indemnitaire antérieur.

👉 Date d'effet

- **Pas d'effet rétroactif.**
- Lister les délibérations abrogées.





Les emplois non permanents :

- les accroissements temporaires d'activités ;
- les accroissements saisonniers d'activités ;
- les vacations.

M
S!

26 mars 2024



I. Les principales références juridiques



I. Les principales références juridiques

- Code général de la fonction publique, notamment :
 - l'article L.332-23.1° : accroissement temporaire d'activité ;
 - l'article L.332-23.2° : accroissement saisonnier d'activité ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment son article 1 ;
- Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique ;
- Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions ;
- Jurisprudence administrative.





II. Propos introductifs



II. Propos introductifs

Emploi permanent – emploi non permanent

➔ **un emploi permanent** est créé par délibération pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration : DGS, secrétaire générale de mairie, etc.

IMPORTANT : sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours puis, par dérogation, aux agents contractuels de droit public.

En ce sens, l'article L. 311-1 du Code général de la fonction publique dispose que : « sauf dérogation prévue par le présent livre, **les emplois civils permanents** de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif **sont occupés [...]** par des fonctionnaires régis par le présent code [...] ».

Les dérogations, qui permettent de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent, sont également et **EXPRESSEMENT** prévues par le Code général de la fonction publique :

- article L. 332-8 : les « contrats de 3 ans » : besoins des services, temps non complet, etc.
- article L. 332-13 : le remplacement d'un agent public momentanément indisponible;
- article L. 332-14 : la vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.



II. Propos introductifs

Emploi permanent – emploi non permanent

→ **un emploi non permanent** est créé par délibération de manière provisoire pour répondre à un besoin ponctuel, qu'il soit temporaire ou saisonnier.

IMPORTANT :

-un emploi non permanent ne permet pas de recruter un fonctionnaire en activité ou par le biais d'un détachement, mais seulement une personne sur le fondement d'un contrat de droit public : ainsi, un fonctionnaire en disponibilité peut être recruté par le biais d'un contrat sur un emploi non permanent, sous réserve qu'il ne soit pas un agent de la collectivité qui le recrute contractuellement.

En effet, **il est impossible de cumuler au sein d'une même collectivité territoriale ou établissement public le statut de fonctionnaire avec celui d'agent contractuel**, que l'emploi soit permanent ou non permanent : CE, 23 février 1966, n° 64259 ; CE, 13 novembre 1981, n° 11564 ; CAA de Bordeaux, 7 juin 2018, n° 16BX03130 ; TA de Poitiers, ord. 12 juin 2023, n° 2301322 et 2301324 ; QE n° 07017, JO Sénat du 01/06/2023 ; réponse JO Sénat du 20/07/2023.



II. Propos introductifs

Emploi permanent – emploi non permanent : quid du recrutement des vacataires ?

- il ne s'agit ni d'un emploi permanent, ni d'un emploi non permanent ;
- il ne s'agit pas d'un « emploi » au sens statutaire du terme, d'où l'absence de délibération pour créer ce besoin, mais d'une « tâche », d'une série d'actes déterminés : le vacataire est un agent recruté pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la vacation.
- par exemple : opération de recensement, distribution du journal local, etc.

IMPORTANT : si aucune délibération n'est nécessaire pour créer la tâche, Il est en revanche nécessaire de prendre une délibération autorisant le recrutement d'un vacataire par l'autorité territoriale et prévoyant l'inscription de crédits nécessaires à la rémunération au budget.



II. Propos introductifs

Emploi permanent – emploi non permanent : quid du recrutement des vacataires ?

Ainsi :

- ➔ le vacataire n'est ni un fonctionnaire, ni un agent contractuel de droit public soumis au décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;
- ➔ le vacataire ne bénéficie pas des dispositions applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels de la fonction publique (congés, maladie, formation, indemnité de fin de contrat, indemnité de licenciement, SFT, etc.) ;
- ➔ le vacataire n'a pas de « statut » ;
- ➔ le vacataire n'est ainsi pas soumis à la limite d'âge des agents publics, et peut être recruté au-delà de 67 ans.

Point de vigilance : selon la nature de la vacation confiée, il est important de vérifier que l'état de santé de l'agent soit compatible avec l'activité (surtout pour des activités « physiques »,...).



II. Propos introductifs

Emploi permanent – emploi non permanent : quid du recrutement des vacataires ?

Par ailleurs, au regard de la jurisprudence administrative, **n'ont aucune incidence sur la qualification du recrutement en qualité de vacataire :**

-la mention de la qualité de vacataire dans l'acte d'engagement : le juge n'est pas lié par la qualification contractuelle et peut requalifier le contrat (CE, 10 novembre 1982, M. Robert X., n° 21628) et il peut tirer les conséquences de cette requalification : application des règles relatives aux congés, etc. (CAA de Douai, 24 octobre 2019, n° 18DA00876 ; CAA de Marseille, 6 octobre 2022, n° 21MA03219) ;

-l'exercice de fonctions à temps non complet : la quotité de temps de travail est indépendante de la qualification du contrat (CAA de Paris, 11 juillet 2003, Mme Monique X., n° 98PA01046 ; QE AN, n° 10045 du 16 février 1998);

Pour aller plus loin : cf. fiche sur le site du CDG31 relative aux vacataires.





III. L'accroissement temporaire d'activité et l'accroissement saisonnier d'activité

Les points communs



III. Les points communs

1 – Les formalités préalables au recrutement

La réalisation de ces formalités est un préalable OBLIGATOIRE : en effet, conformément à l'article 2 du décret du 15 février 1988, aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- ① S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques ;
- ② Le cas échéant :
 - a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
 - b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
 - c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.
- ③ S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
- ④ S'il ne remplit pas les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement ;

- ⑤ S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail qui lui ont été délivrés antérieurement ;
- ⑥ Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.



I. Les points communs

IMPORTANT :

Depuis le 26 novembre 2022, **la visite d'aptitude physique par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents publics n'est plus obligatoire**, sauf lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions (à ce jour, aucun statut particulier ne prévoit cela).

En revanche, **la visite organisée auprès du service de médecine préventive reste obligatoire** lors de chaque recrutement (article L. 812-4 du CGFP).

La limite d'âge légale est la même pour les agents contractuels de droit public que pour les fonctionnaires : tout contrat conclu au-delà de cette limite est illégal et la survenance de celle-ci entraîne de plein droit la rupture de son lien avec le service (Conseil d'Etat, 8 novembre 2000, M. Muzi, requête n°209322 ; CAA de Lyon, 14 septembre 2022, M. A. B., n° 20LY00410).

A la différence d'un fonctionnaire, **il est possible de recruter un agent contractuel de droit public quelle que soit sa nationalité** sous réserve qu'il soit en situation régulière (cf. conditions préalables de recrutement précitées).



III. Les points communs

2 – Les conditions relatives à la procédure

① La délibération (cf. modèle en ligne sur le site du CDG31)

L'emploi non permanent est créé par délibération qui doit préciser le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé, ainsi que la durée hebdomadaire de temps de travail.

Ce type de contrat est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques : la délibération peut donc créer un emploi de catégorie A, B ou C. Elle est par ailleurs à transmettre au contrôle de légalité.

Une délibération de principe ne peut pas être prise : il s'agit obligatoirement d'une délibération au cas par cas (CE, 30 octobre 1998, Ville de Lisieux, n°149662).

② L'absence de déclaration de création ou de vacance d'emploi

Aucune mesure de publicité (DVE ou DCE) n'est à effectuer auprès du Centre de gestion.

③ La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Une déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée par l'employeur territorial de l'agent auprès de l'URSSAF (article R. 1221-5 du Code du travail), obligatoirement avant l'embauche :

- au plus tôt 8 jours avant l'embauche ;
- au plus tard le jour d'embauche de l'agent.

A souligner : pour l'organisation du ou des entretiens de recrutement, l'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence.



III. Les points communs

3 – L'acte d'engagement : un contrat

L'acte d'engagement est **OBLIGATOIREMENT** un contrat écrit, ce qui exclut toute forme d'engagement verbal.

Le contrat doit comporter certaines mentions obligatoires : cf. nos modèles en ligne.

L'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement : le cas échéant, le renouvellement du contrat se fait obligatoirement par un contrat express et dans les mêmes conditions que le contrat initial.

Le contrat peut prévoir une période d'essai, qui doit être expressément indiquée dans le contrat, ainsi que la possibilité de renouveler la période d'essai.

IMPORTANT :

- le contrat n'est pas à transmettre au contrôle de légalité ;
- la durée du recrutement effectué sur ce fondement juridique entre en compte pour le calcul des 6 années donnant accès au CDI de droit public.

A SOULIGNER : PIÈCES À TRANSMETTRE À L'AGENT LORS DU RECRUTEMENT :

1- un document récapitulatif des informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions conformément au décret n°2023-845 du 30 août 2023.

Cf. les modèles de contrat du CDG 31 qui intègrent la totalité des informations à communiquer.

2- si vous en possédez un, document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents contractuels (règlement intérieur).



III. Les points communs

4 – La fin de contrat

RAPPEL : quel que soit le fondement juridique, si le contrat est susceptible de renouvellement, c'est-à-dire que la durée maximale n'est pas épuisée (12 mois pour un accroissement temporaire ou 6 mois pour un accroissement saisonnier), et que le contrat n'est pas renouvelé, il convient d'informer l'agent du non renouvellement :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans.

Par exemple :

- le contrat est pris sur le fondement d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée de 8 mois, puis renouvelé 2 mois supplémentaire : soit 10 mois et il n'est pas renouvelé au-delà (alors que la durée maximale est de 12 mois) : il convient dans ce cas d'informer l'agent un mois avant le terme du contrat de son non renouvellement ;
- le contrat est pris sur le fondement d'un accroissement saisonnier d'activité pour une durée de 6 mois : il ne peut plus être renouvelé car la durée maximale est épuisée : il n'est pas nécessaire d'informer l'agent.

IMPORTANT : à la fin du contrat, il convient de remettre à l'agent :

- 1 – le certificat de travail
- 2 – l'attestation employeur France travail/pôle emploi
- 3 – le cas échéant, un solde de tout compte





IV. L'accroissement temporaire d'activité et l'accroissement saisonnier d'activité

Les différences



IV. Les différences

1 – La durée des contrats

Accroissement temporaire d'activité : le contrat est d'une durée maximale d'un an (renouvellement compris) pendant une même période de 18 mois consécutifs.

Accroissement saisonnier d'activité : le contrat est d'une durée maximale de six mois (renouvellement compris) pendant une même période de 12 mois consécutifs.

A souligner :

- pas de durée minimale du contrat (contrat d'un jour par exemple) ;
- autant de renouvellements possibles jusqu'à hauteur de la durée maximale.
- possibilité d'enchaîner un accroissement temporaire d'activité puis immédiatement en suivant un accroissement saisonnier d'activité (ou inversement) : soit $12 + 6$ (ou $6 + 12$) = 18 mois au total sur ces emplois non permanents.



IV. Les différences

2 – L'indemnité de fin de contrat

Accroissement temporaire d'activité : sous réserve du respect des conditions réglementaires, les agents recrutés sur ce fondement juridique peuvent percevoir l'indemnité de précarité.

Accroissement saisonnier d'activité : les agents recrutés sur ce fondement juridique ne peuvent pas percevoir l'indemnité de précarité

Ainsi, « stratégiquement », selon la durée du besoin, il peut être plus opportun financièrement de recruter un agent sur un accroissement saisonnier d'activité car aucune indemnité ne sera à verser en fin de contrat.





V. L'accroissement temporaire d'activité et l'accroissement saisonnier d'activité

Les points de vigilance



V. Les points de vigilance

Il convient de faire attention notamment :

- au respect de la procédure, sous peine de nullité ;
- à la signature du contrat par les deux parties (à l'inverse d'un arrêté pour lequel la signature de l'autorité territoriale suffit) ;
- aux abus de CDD successifs, au-delà des périodes maximales autorisées, qui peuvent justifier l'indemnisation de l'agent.

Ainsi par exemple :

- 62 CDD en 12 ans : ABUSIF car les contrats n'avaient pas pour objet de pallier l'absence d'agents titulaires, et ces contrats n'avaient pas pour objet de faire face à un besoin saisonnier (CAA de Nantes, 15 novembre 2022, n° 21NT03287) ;
- 63 CDD en 11 ans : PAS ABUSIF car l'agent n'a pas été employé de manière continue, et c'était pour remplacer des fonctionnaires indisponibles.





VI. Temps d'échange





Pôle accompagnement statutaire et expertise juridique

Mél : carrieres@cdg31.fr

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX

Tel : 05 81 91 93 00 – **Fax :** 05 62 26 09 39

Site internet : www.cdg31.fr

LES **WEBINAIRES** DE **JUIN**

MARDI
4

EXTRANET TRAVAIL ET SANTÉ
14H - 16H

JEUDI
20

EXTRANET TRAVAIL ET SANTÉ
10H - 12H

JEUDI
6

EXTRANET TRAVAIL ET SANTÉ
10H - 12H

MARDI
25

LES MARDIS DU STATUT
16H30 - 17H30

MARDI
11

ATELIER RSU 2023
9H30 - 10H30

JEUDI
27

**SITE EMPLOI TERRITORIAL (SET) -
ATELIER PRATIQUE**
14H - 16H30

MARDI
18

WEBINAIRE RSU 2023
9H30 - 10H30

JEUDI
27

ATELIER RSU 2023
9H30 - 10H30



Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2024].
Toute exploitation commerciale est interdite