

LES CONTRACTUELS
DU RECRUTEMENT A LA CESSATION DES FONCTIONS
ET LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret du 17 janvier 1986

4 demi-journées en visioconférence ou 2 journées en visioconférence

La loi du 06 août 2019 transforme en profondeur l'emploi public.

La loi de Transformation de la Fonction publique :

- Banalise le recours aux contrats tout en affirmant que le principe de l'occupation des emplois permanents, par des fonctionnaires, n'est pas remis en cause.
- Simplifie le recrutement des contractuels et opère un glissement de la gestion des ressources humaines, d'une gestion de carrière à une gestion de l'emploi

S'agissant des contractuels, un des apports fondamentaux de la loi de 2019 réside dans l'extension sensible des possibilités de recrutement, par :

- Le développement des possibilités de recours aux contrats pour les emplois permanents et les emplois de direction
- L'instauration du contrat de projet
- L'élargissement du primo-recrutement en CDI

Le caractère subsidiaire du recrutement par contrat est donc notablement atténué par la loi de Transformation de la Fonction publique.

La réforme introduit également, dans le droit de la Fonction publique, des règles issues du code du travail :

- Le contrat à objet défini
- La rupture conventionnelle
- L'indemnité de fin de contrat

Elle renforce également la mobilité des CDI en l'introduisant, désormais, dans les trois versants de la Fonction publique ; et allège le contrôle déontologique tout en favorisant son extension.

Afin de maîtriser, dans l'ensemble de ses détails, les transformations opérées par la loi du 06 août 2019, sur la gestion des contractuels, nous vous proposons une formation de deux jours, qui répondra au programme suivant :



Programme

Références textuelles et principes généraux du droit

1. Recrutement pour effectuer un acte déterminé
2. Requalification, par le juge, de la nature du contrat
3. Transfert d'une activité : article L 1224-1 du code du travail
 - a. Evolution jurisprudentielle
 - b. Reprise dans le cadre d'un SPA
 - c. Reprise dans le cadre d'un SPIC
 - d. Sort du contrat
 - e. Juridiction compétente
4. Le recrutement des agents contractuels de droit public
 - a. Les apports notables de la loi de Transformation de la fonction publique
 - b. Points d'attention préalables
 - i. Le caractère dérogoire du recrutement des contractuels
 - ii. L'agent contractuel n'est pas un vacataire
 - c. Les conditions préalables au recrutement
 - d. Renforcement des mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat
 - e. Le recrutement de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984
 - i. Analyse
 - ii. Possibilité du primo-recrutement en CDI
 - iii. Durée
 - f. Le recrutement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 : besoin permanent impliquant un service à temps incomplet
 - i. Analyse
 - ii. Durée
 - g. Le recrutement de l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 : la portabilité des CDI
 - h. Le recrutement de l'article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984 : le remplacement du fonctionnaire ou du contractuel
 - i. Analyse
 - ii. Durée du contrat
 - i. Le recrutement de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 : la vacance temporaire d'emploi
 - i. Analyse
 - ii. Durée du contrat
 - j. Le recrutement de l'article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 : l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
 - i. Analyse
 - ii. Durée du contrat
 - k. Le recrutement des contractuels sur les emplois de direction de l'Etat : décret du 31 décembre 2019
 - i. Analyse
 - ii. Durée
 - iii. Obligation de formation

- I. Le recrutement sur un contrat de projet : décret du 27 février 2020
 - i. Analyse
 - ii. Durée
- m. La procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la Fonction publique ouverts aux agents contractuels : décret du 19 décembre 2019
 - i. Hypothèses de recrutement concernées
 - ii. Procédure spécifique de recrutement
- 5. Le contrat
 - a. L'obligation de l'écrit
 - b. Le contenu obligatoire
 - c. La période d'essai et sa prorogation jurisprudentielle
 - d. La régularisation
- 6. La rémunération
 - a. La composition des éléments de rémunération
 - b. La référence à un indice
 - c. Le versement des primes
 - d. Les règles de compétence à respecter
 - e. La détermination du niveau de rémunération
 - f. L'évolution de la rémunération
 - g. Les dernières jurisprudences
- 7. L'entretien professionnel
 - a. La procédure
 - b. Objectifs et finalité
 - c. Concept du new public management
- 8. La fin du contrat
 - a. La nouvelle indemnité de précarité
 - i. Fondements contractuels concernés
 - ii. Personnels exclus
 - iii. Montant de l'indemnité
 - iv. Contrats conclus avant 2021 mais renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2021
 - b. L'absence de droit au renouvellement du contrat
 - i. Les apports jurisprudentiels
 - c. L'amélioration du cadre juridique des fins de contrat
 - i. Le délai de prévenance
 - ii. L'entretien préalable
 - d. Le cas particulier de la perte d'une des conditions pour être recruté
 - e. Le licenciement
 - i. Les motifs
 - ii. La procédure
 - iii. L'indemnité
 - iv. La protection liée à la grossesse
 - f. La rupture conventionnelle : contractuel de droit public à durée indéterminée
 - i. Les décrets du 31 décembre 2019
 - ii. Les conditions
 - iii. La procédure
 - iv. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (impact social et fiscal)
 - v. Les effets de la rupture
 - vi. Les points d'attention

9. L'obligation de reclassement
 - a. Le principe général du droit
 - b. Les conditions
 - c. La procédure
10. L'évolution du cadre déontologique des agents publics
 - a. L'internalisation du contrôle
 - b. La saisine facultative de la HATVP