



**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE**

80, rue Marcel Demonque
AGROPARC - CS 60508
84908 AVIGNON Cedex 9
Tél. 04 32 44 89 30

PÔLE CARRIÈRES/JURIDIQUE

Affaire suivie par : Chloé ROCTON
04 32 44 89 30
c.rocton@cdg84.fr

PÔLE EMPLOI/CONCOURS

Affaire suivie par : Séverine BOUTEILLE
04 32 44 89 44
s.bouteille@cdg84.fr
emploi@cdg84.fr

Circulaire n°20-19

Objet : décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique.

Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents,

Le **contrat de projet** est une nouvelle possibilité de recrutement sur emploi non permanent prévue à l'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et mentionné à **l'article 3 II de la loi n°84-53**.

Le décret 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique en fixe les modalités. Il entre en vigueur au 29 février 2020.

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des dispositions propres à ce nouveau contrat.

Les modalités du contrat

Les collectivités et établissements peuvent **pour mener à bien un projet ou une opération identifié**, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour **une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans**. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance (dispositions communes aux agents contractuels).

Avignon, le 31 mars 2020

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Maires
et Présidents des collectivités et établissements
publics affiliés au Centre de gestion de Vaucluse

La procédure de recrutement

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

En effet, la collectivité doit respecter certaines dispositions prévues pour les emplois permanents afin de favoriser la transparence et de garantir l'égal accès aux emplois publics.

L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur : les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat, et la capacité du ou candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi non permanent à pourvoir.

La procédure doit faire l'objet d'une publication d'une offre d'emploi, avec un délai minimum d'un mois entre la date de publication et la date limite de réception des candidatures (EMPLOI TERRITORIAL) accompagnée d'une fiche de poste.

Cette fiche de poste précise notamment :

- les missions du poste,
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice,
- les sujétions particulières attachées à ce poste,
- le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel,
- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature,
- la date limite de dépôt des candidatures.

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois, à compter de cette publication (publication sur l'espace numérique commun).

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature. Les dispositions ne prévoient pas de phase d'entretien, cependant, après vérification de la recevabilité des candidatures, aucune disposition n'interdit à l'autorité territoriale d'établir une liste de candidats présélectionnés· convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le contrat

1. Les éléments obligatoires

L'agent est recruté par un contrat écrit sur le fondement duquel il est établi, il précise le paragraphe et l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée et la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (A, B, C) dont l'emploi relève.

Ce contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent et précise la période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler.

La mention de la délibération créant l'emploi doit aussi figurer dans les considérants de l'acte.

Le contrat de projet doit comporter, outre les mentions ci-dessus, les clauses suivantes :

- 1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- 2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;

3° Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;

4° Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;

5° La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 du décret n°88-145;

6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n°88-45 (voir ci-dessous, relatif à la fin de contrat).

Vous trouverez en annexe à cette circulaire un modèle de contrat de projet.

2. La 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, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

3. Les modifications substantielles du contrat

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi, l'autorité peut proposer **la modification d'un élément substantiel du contrat de travail** tel que notamment :

- la quotité de temps de travail de l'agent,
- un changement de son lieu de travail,
- une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Entretien professionnel

Les agents recrutés par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an y compris les agents recrutés par un contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

Les possibilités de renouvellement de contrat et délai de prévenance

Lorsque le contrat de projet **a été conclu pour une durée inférieure à six ans** et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée,

l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- 1° Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 2° Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.



La durée du contrat ne peut être supérieure à 6 ans dans sa totalité.

Cas de non renouvellement du contrat

L'autorité a la possibilité de ne pas renouveler le contrat même si l'opération ou le projet n'est pas terminé. Il doit, dans ce cas, respecter les délais de prévenance mentionnés ci-dessus.

Fin de contrat normal

Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- 1° Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 2° Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Rupture anticipée

Après l'expiration d'un délai d'un an, le contrat de projet peut être rompu par décision de l'employeur, dans les deux cas suivants :

- 1° Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;
- 2° Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- 1° Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 2° Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit **une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.**

Un certificat de fin de contrat comportant les mentions indiquées-ci-dessous doit être établi.

Le certificat de fin contrat

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

Licenciement

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet sur un emploi régi par les dispositions du II de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être justifié par les motifs prévus :

- * La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- * Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé dans les conditions prévues à l'article 39-4 ;
- * L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

La procédure de licenciement est identique à celle prévue pour les autres agents contractuels. (Entretien préalable)

Démission de l'agent contractuel

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Enfin, le contrat de projet n'ouvre pas droit au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, les services accomplis dans le cadre d'un contrat de projet ne sont pas comptabilisés au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité pour permettre à l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 de prétendre à un contrat à durée indéterminée (C.D.I.).

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le Président,
Maurice CHABERT

MODELE

Contrat de projet à durée déterminée établi en application des dispositions de l'article 3 II de la loi du 26 Janvier 1984 modifiée

ENTRE

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté par son (Maire ou Président) et dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du .././..... ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

ET

M..... demeurant à, "le co-contractant",

Vu la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 3 2°,

Vu le décret n° 88-145 du 15 Février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

Vu la délibération du conseil (*municipal ou d'administration*) du .././..... créant l'emploi de pour le projet ou l'opération suivante : (à préciser), et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Vu l'avis de création d'emploi et la fiche de poste précisant notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;

Vu le certificat médical attestant l'aptitude physique à l'exercice des fonctions postulées en date du,

Considérant que pour mener à bien le projet de il convient de recruter un agent contractuel à temps complet à temps complet (*ou à temps non complet*) ;

Article 1 : Objet et durée du contrat

M..... est engagé(e) pour une durée de (1 an minimum et maximum 6 ans) à compter du, jusqu'au..... en catégorie (A,B ou C)... à raison de..... (préciser la durée de temps de travail)

pour assurer le projet/l'opération de :

L'intéressé(e) devra accomplir les missions suivantes :

L'événement ou le résultat objectif sera constitué par (description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat qui constitueront la fin de la relation contractuelle).

(Le cas échéant) M..... est soumis(e) à une période d'essai de

N.B : La durée initiale de la période peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;

- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans

La période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Attention : Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par une personne de son choix conformément au 3^{ème} alinéa de l'article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée au cocontractant par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 2 : Droits et obligations de l'agent

Conformément aux dispositions de l'article 136 alinéa 2 de la loi du 26 Janvier 1984 modifiée, le cocontractant sera soumis pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 Février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Un document récapitulant l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat

Article 3 : Rémunération

Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut indice majoré, le supplément familial de traitement, (le cas échéant) les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

La rémunération pourra faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel.

Article 4 : Conditions particulières de l'exercice des fonctions

- Les horaires de travail
- Les obligations de déplacement
- La localisation géographique de l'emploi (préciser également les conditions de modification le cas échéant)

Article 5 : Sécurité sociale - retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du co-contractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale. Le co-contractant est affilié à l'IRCANTEC.

Article 6 : Renouvellement du contrat

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- *au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans*
- *au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans*

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent.

*Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose **d'un délai de huit jours** pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.*

Article 7 : Rupture du contrat

1. A l'initiative de l'employeur

- La rupture anticipée

L'employeur pourra mettre fin au contrat de manière anticipée après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

- lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser
- lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat

L'agent est alors informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans
- au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans

L'agent percevra alors une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

➤ Le licenciement

Le licenciement de l'agent pourra intervenir pour l'un des motifs suivants :

- Transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (quotité de temps de travail, changement du lieu de travail)
- Impossibilité de réemploi de l'agent, à l'issue d'un congé sans rémunération
- Faute disciplinaire
- Insuffisance professionnelle
- Inaptitude physique

L'agent engagé par contrat à durée déterminée, qui est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

-un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre un an et deux ans ;

-deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus au cours ou à l'issue de la période d'essai, ainsi que pour motif disciplinaire.

2. A l'initiative de l'agent

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter **un préavis** qui est de :

- un mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à un an et inférieure à deux ans ;
- deux mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

La démission est présentée par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception**.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Article 8 : Congés

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable du Maire (*ou du Président*).

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, le cocontractant qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque le cocontractant n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque le cocontractant a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

Article 9 : Contentieux

« La présente décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification, d'un recours contentieux par courrier adressé au Tribunal administratif de Nîmes, 16 Avenue Feuchères, 30000 Nîmes, ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr ».

A, le.....

Fait en double exemplaire,

A Le

Signatures :

Le Maire
(*ou le président*)

Le co-contractant

Ampliation adressée au comptable de la collectivité