

Conditions d'emploi d'un contractuel dans la fonction publique

Vérfifié le 01 octobre 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Vous êtes contractuel dans la fonction publique et vous vous interrogez sur votre contrat, votre rémunération, vos droits à congés, etc. ?
Nous vous présentons les informations utiles selon votre fonction publique d'appartenance (État - FPE, territoriale - FPT, hospitalière - FPH).

FPE

Quelles sont les conditions de recrutement d'un contractuel ?

Toute offre d'emploi est publiée sur le site Choisir le service public (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R51187>).

Elle précise que l'emploi concerné est ouvert aux contractuels.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui comporte notamment les **informations suivantes** :

- Missions du poste
- Qualifications requises pour exercer les fonctions
- Compétences attendues
- Conditions d'exercice et, s'il y a lieu, *sujections* particulières liées au poste
- Fondement juridique qui permet d'ouvrir l'emploi à un contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces nécessaires pour déposer sa candidature et la date limite de candidature.

Le délai pour candidater ne peut pas être inférieur à **1 mois à partir de la date de publication** de l'avis de vacance ou de création de l'emploi.

L'administration accuse réception de chaque candidature.

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes appartenant à l'administration qui recrute.

Pour l'organisation du ou des entretiens, l'administration peut recourir à la **visioconférence**. Dans ce cas, l'offre d'emploi indique si le recours à la visioconférence peut être demandé :

- Soit, seulement par les candidats résidant dans un territoire français d'outre-mer ou à l'étranger, en situation de handicap, en situation de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite
- Soit par tout candidat.

Si vous exprimez le souhait de recourir à la visioconférence, l'administration qui recrute vous informe des conditions matérielles d'organisation de l'entretien.

Une information portant sur les obligations déontologiques de l'agent public vous est remise au cours de l'entretien.

L'administration décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Comment est établi le contrat de travail d'un contractuel ?

Vous êtes recruté par **contrat écrit**.

Votre contrat comporte les **informations suivantes** :

- Disposition législative et, s'il y a lieu, alinéa, en application duquel vous êtes recruté
- Identité des parties
- Votre adresse et celle de votre administration employeur
- Date de début et durée du contrat
- Poste occupé et catégorie hiérarchique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) dont il relève
- Lieu(x) d'exercice des fonctions, ou, si vous n'avez pas de lieu fixe ou principal, indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux et, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, mention du ou des Etats où elles sont assurées
- Montant de votre rémunération, éléments constitutifs, périodicité, conditions de versement
- Vos droits et obligations
- Conditions d'emploi (temps de travail, *sujétions particulières...*)
- S'il y a lieu, droits et obligations spécifiques à l'emploi occupé.

Votre contrat comporte également une définition précise du motif de recrutement, **lorsqu'il est conclu pour l'un des motifs suivants** :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Si vous êtes recruté pour assurer la vacance temporaire d'un emploi, en attente du recrutement d'un fonctionnaire, le descriptif précis du poste est annexé à votre contrat.

Vos certificats de travail délivrés par de précédentes administrations d'État sont annexés à votre contrat.

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>) , votre contrat comporte obligatoirement les clauses supplémentaires suivantes :

- Description du projet ou de l'opération
- Définition des tâches à accomplir
- Description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat et conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Possibilité de rupture anticipée par votre collectivité employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Votre administration employeur vous communique les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de vos fonctions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F37409>) .

Un contractuel est-il soumis à une période d'essai ?

Votre contrat peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée par l'administration **dans les limites suivantes** :

- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 4 mois pour un CDI.

La période d'essai peut être **renouvelée 1 fois** pour une durée au maximum égale à sa durée initiale.

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être précisées dans le contrat.

Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

Aucune période d'essai ne peut être prévue si votre contrat est conclu ou renouvelé par la même administration pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi qu'auparavant.

Quelle est la rémunération d'un contractuel ?

Votre rémunération est fixée par l'administration.

Elle prend notamment en compte les éléments suivants :

- Les fonctions que vous occupez
- La qualification requise pour les exercer
- Votre qualification
- Votre expérience.

Votre rémunération peut tenir compte de vos résultats professionnels et des résultats collectifs de votre service et évoluer au sein de votre administration.

Votre rémunération se compose d'un traitement indiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>) , et éventuellement, d'une indemnité de résidence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511>) , d'un supplément familial de traitement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>) et de primes et indemnités.

Si vous êtes en CDI, votre rémunération est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de vos entretiens professionnels (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992>) ou de l'évolution de vos fonctions.

Votre rémunération est également réévaluée au moins tous les 3 ans, **si vous êtes employé en CDD** auprès de la même administration employeur **pour les motifs suivants** :

- Absence de corps de fonctionnaires de l'État pouvant assurer les fonctions que vous exercez
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (notamment pour exercer des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ou en l'absence de candidature de fonctionnaire de l'État présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir)
- Recrutement sur un emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'État
- Recrutement sur un emploi à temps incomplet.

Vous devez avoir accompli la période de 3 ans de manière continue.

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet, votre rémunération peut être réévaluée au cours du contrat, notamment au vu des résultats de votre entretien professionnel annuel.

Quelle est la protection sociale d'un contractuel ?

Sur présentation d'un certificat médical, vous êtes placé en congé de maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491>) .

En cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, vous êtes placé en congé de grave maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>) .

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, vous bénéficiez d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à votre guérison complète ou la *consolidation* de votre blessure.

En cas de grossesse ou d'adoption, vous bénéficiez d'un congé de maternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>) ou d'adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F537>) ou d'un congé de 3 jours de naissance ou pour adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13765>) et d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>) .

À quels congés a droit un contractuel ?

Congés annuels

Vous avez droit à un congé annuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>) dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire.

À la fin d'un CDD, si vous n'avez pas pu prendre tout ou partie de vos congés annuels, en raison des **nécessités de service** ou pour des **raisons de santé**, vous avez droit à une **indemnité compensatrice de congés**.

Il en est de même en cas de démission (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F513>) ou de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515>), sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le montant brut de l'indemnité compensatrice de congés est égal au 10^e de la rémunération totale brute que vous avez perçue entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

La rémunération totale brute comprend tous les éléments de rémunération : traitement indiciaire, complément de traitement indiciaire, primes et indemnités, indemnité de résidence, supplément familial de traitement.

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés est proportionnel au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité compensatrice de congés ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez bénéficié de vos congés.

Elle est soumise aux mêmes cotisations (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F469>) que votre rémunération.

Congés pour motif familial

Si vous êtes **employé depuis plus d'un an**, vous avez droit, à votre demande, à un congé non rémunéré pour **l'un des motifs suivants** :

- Élever un enfant de moins de 12 ans
- Donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Suivre votre époux ou partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée de **3 ans maximum**.

Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un **délaï maximal de 2 mois** à partir de la réception de votre demande.

Toutefois, en cas de congé pour donner des soins à un proche, le congé débute à la date de réception de votre demande. en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec AR, **au moins 3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes considéré comme **renonçant à votre emploi**.

L'administration vous informe sans délai par écrit des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, vous pouvez être réemployé dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réintégration anticipée ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé pour convenances personnelles

Si vous êtes en **CDI**, vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles si les **nécessités de service** le permettent.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, vous ne devez pas avoir bénéficié, au cours des 6 ans qui précèdent votre demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026>) d'au moins 6 mois.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour **5 ans maximum renouvelables**, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus dans la fonction publique d'Etat.

Vous devez adresser votre demande de congé à l'administration par lettre recommandée avec **AR** au moins **2 mois** avant le début du congé.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec **AR**, au moins **3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes considéré comme **renonçant à votre emploi**.

L'administration vous informe sans délai par écrit des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec **AR**, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, vous pouvez être réemployé dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réintégration anticipée ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Attention

Si vous êtes recruté sur un **contrat de projet**, vous ne pouvez pas bénéficier du congé pour pour convenances personnelles.

Congé pour création d'une entreprise

Vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise.

Ce congé est accordé sous réserve des **nécessités de service** et de la compatibilité de l'activité envisagée de l'entreprise avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédentes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31219>) .

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

Vous devez adresser votre demande de congé à l'administration **au moins 2 mois** avant le début du congé par lettre recommandée avec **AR**.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que vous prévoyez de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec **AR**, au moins **3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes considéré comme **renonçant à votre emploi**.

L'administration vous informe sans délai par écrit des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec **AR**, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, vous pouvez être réemployé dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réintégration anticipée ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Attention

Si vous êtes recruté sur un **contrat de projet**, vous ne pouvez pas bénéficier du congé pour création d'entreprise.

Congé de préparation à un concours

Vous pouvez bénéficier, à votre demande, d'un congé non rémunéré si vous êtes admis à suivre une **préparation à un concours d'accès à la fonction publique**.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à l'un des emplois suivants :

- Emploi militaire
- Emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires
- Magistrat de l'ordre judiciaire
- Emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une **période de stage** ou une **période de scolarité** préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité.

Il est renouvelé automatiquement lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à la fin du stage, vous êtes titularisé, il est mis fin automatiquement à votre contrat sans indemnité ni préavis.

Si vous n'êtes pas titularisé ou reçu au concours, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si vous êtes en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de votre contrat restant à courir.

Attention

Si vous êtes recruté sur un **contrat de projet** ou pour faire face à un **accroissement temporaire** ou **saisonnier d'activité**, vous ne pouvez pas bénéficier de ce congé.

Autres congés

Vous pouvez bénéficier, éventuellement sous **conditions d'ancienneté** et **sous réserve des nécessités de service**, des congés suivants :

- Congé pour formation syndicale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F497>)
- Congé pour formation professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026>)
- Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>)
- Congé pour bilan de compétences (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027>)
- Période de professionnalisation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2749>)
- Congé de représentation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2335>)
- Congé de citoyenneté (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34105>)
- Congé de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de 5 jours maximum si vous êtes représentant du personnel au comité social
- Congé parental (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517>)
- Congé non rémunéré de 6 semaines maximum, pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949>)

- Congé de présence parentale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>)
- Congé non rémunéré de 15 jours maximum par an pour raisons de famille
- Congé de proche aidant. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35001>)

Quelles sont les possibilités de mobilité d'un contractuel ?

Vous pouvez effectuer une mobilité, sous certaines conditions, par le biais d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Mise à disposition

Si vous êtes en CDI, vous pouvez être mis à disposition (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>) avec votre accord.

Congé de mobilité

Vous pouvez bénéficier d'un congé de mobilité si vous êtes en CDI et si vous êtes recruté par un autre employeur public (cas général) ou si vous êtes recruté sur un emploi de direction de l'État.

Cas général

Si vous êtes en CDI, vous pouvez demander un congé de mobilité si vous êtes recruté par un autre employeur public qui ne peut pas vous recruter immédiatement en CDI.

Ce congé non rémunéré est accordé si les **nécessités de service** le permettent.

Il est accordé pour **3 ans maximum, renouvelables** dans la limite de 6 ans au total.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi à votre administration d'origine par lettre recommandée avec AR, au moins 2 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes considéré comme renonçant à votre emploi et n'avez droit à aucune indemnité.

Si vous demandez votre réemploi, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsqu'au cours ou à la fin de la période maximale de 6 ans, il vous est proposé un CDI par votre administration d'accueil, vous devez démissionner de votre administration d'origine.

Vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé de mobilité à condition de reprendre vos fonctions pendant au moins 3 ans.

Mobilité sur un emploi de direction de l'État

Vous pouvez demander un congé de mobilité si vous êtes recruté sur un emploi de direction de l'État.

Dans ce cas, le congé de mobilité ne peut pas vous être refusé.

Le congé de mobilité peut vous être accordé que vous soyez en CDI ou en CDD.

À la fin du congé ou si vous cessez vos fonctions pour des motifs autres que disciplinaires, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent ou sur un emploi équivalent.

Si vous êtes en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

À noter

Si vous êtes recruté en CDD sur un **contrat de projet**, vous ne pouvez pas bénéficier d'un congé de mobilité pour occuper un emploi de direction de l'État.

Comment est renouvelé ou s'achève le contrat de travail d'un contractuel ?

Si vous avez été recruté en raison de la nature de vos fonctions ou des besoins des services, le renouvellement de votre contrat n'est possible qu'en l'absence de candidature de fonctionnaire correspondant au profil recherché.

Votre contrat ne peut être renouvelé que par **décision écrite de l'administration**.

Si vous avez été recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit vous informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un **délaï de prévenance**.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou de vos contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI.

La décision de renouvellement ou de non renouvellement de votre contrat doit être précédée d'un entretien quand votre contrat est reconductible en CDI ou quand la durée de votre contrat ou de l'ensemble de vos contrats sur un emploi permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble de vos contrats (pas seulement du dernier contrat).

En cas d'interruption entre 2 contrats, les 2 contrats sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à votre démission.

Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.

Vous devez donner votre réponse dans les 8 jours calendaires.

Si vous refusez le renouvellement de votre contrat, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et avez droit aux allocations chômage à condition que votre refus soit motivé par l'un des motifs suivants :

- Motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel
- Ou modification substantielle de votre contrat non justifiée par l'administration.

En l'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD, votre maintien en fonction donne naissance à un nouveau CDD.

La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre vous et votre administration.

Attention

Si vous êtes employé sur un contrat de projet (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>), le délai de prévenance est différent.

À la fin de votre contrat, l'administration vous délivre un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Date de votre recrutement et date de fin de contrat
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés qui ne constituent pas des périodes de travail effectif.

Lorsque la durée de votre contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>) appelée communément *indemnité de précarité*.

FPT

Quelles sont les conditions de recrutement d'un contractuel ?

Toute offre d'emploi est publiée sur le site Choisir le service public (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R51187>).

Elle précise que l'emploi concerné est ouvert aux contractuels.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui comporte notamment les informations suivantes :

- Missions du poste
- Qualifications requises pour exercer les fonctions
- Compétences attendues
- Conditions d'exercice et, s'il y a lieu, sujétions particulières liées au poste
- Fondement juridique qui permet d'ouvrir l'emploi à un contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces nécessaires pour déposer sa candidature et la date limite de candidature.

Le délai pour candidater ne peut pas être inférieur à **1 mois à partir de la date de publication** de l'avis de vacance ou de création de l'emploi.

L'administration accuse réception de chaque candidature.

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes appartenant à l'administration qui recrute.

Pour l'organisation du ou des entretiens, l'administration peut recourir à la visioconférence. Dans ce cas, l'offre d'emploi indique si le recours à la visioconférence peut être demandé soit, seulement par les candidats résidant dans un territoire français d'outre-mer ou à l'étranger, en situation de handicap, en situation de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite, soit par tout candidat.

Si vous exprimez le souhait de recourir à la **visioconférence**, l'administration qui recrute vous informe des conditions matérielles d'organisation de l'entretien.

Une information portant sur les obligations déontologiques de l'agent public vous est remise au cours de l'entretien.

L'administration décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Comment est établi le contrat de travail d'un contractuel ?

Vous êtes recruté par **contrat écrit**.

Votre contrat comporte les informations suivantes :

- Disposition législative et, s'il y a lieu, alinéa, en application duquel vous êtes recruté
- Identité des parties
- Votre adresse et celle de votre administration employeur
- Date de début et durée du contrat
- Poste occupé et catégorie hiérarchique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) dont il relève
- Lieu(x) de travail ou, si vous n'avez pas de lieu fixe ou principal, indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux et, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, mention du ou des Etats où elles sont assurées
- Montant de votre rémunération, éléments constitutifs, périodicité, conditions de versement.
- Conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières ...)
- Vos droits et obligations.

Si votre collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents contractuels, il est annexé à votre contrat.

Votre contrat comporte également une définition précise du motif de recrutement, lorsqu'il est conclu pour l'un des motifs suivants :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Si vous êtes recruté pour assurer la vacance temporaire d'un emploi, en attente du recrutement d'un fonctionnaire, le descriptif précis du poste est annexé à votre contrat.

Vos certificats de travail délivrés par de précédentes collectivités territoriales sont annexés à votre contrat.

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>) , votre contrat comporte obligatoirement les clauses supplémentaires suivantes :

- Description et durée prévisible du projet
- Définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- Description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat et conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Possibilité de rupture anticipée par votre collectivité employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Votre administration employeur vous communique les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de vos fonctions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F37409>) .

Un contractuel est-il soumis à une période d'essai ?

Votre contrat peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée par l'administration **dans les limites suivantes** :

- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDI.

La période d'essai peut être **renouvelée 1 fois** pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être précisées dans le contrat.

Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

Aucune période d'essai ne peut être prévue si votre contrat est conclu ou renouvelé par la même collectivité pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi qu'auparavant.

À noter

Si vous êtes recruté sur un **emploi fonctionnel de direction**, la période d'essai peut être de 6 mois.

Quelle est la rémunération d'un contractuel ?

Votre rémunération est fixée par l'administration.

Elle prend notamment en compte les éléments suivants :

- Les fonctions que vous occupez
- La qualification requise pour les exercer
- Votre qualification
- Votre expérience

Votre rémunération peut tenir compte de vos résultats professionnels et des résultats collectifs de votre service.

Elle se compose d'un traitement indiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>) et éventuellement d'une indemnité de résidence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511>) , d'un supplément familial de traitement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>) et de primes et indemnités.

Si vous êtes en CDI, votre rémunération est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de vos entretiens professionnels annuels (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992>) ou de l'évolution de vos fonctions.

Votre rémunération est également réévaluée au moins tous les 3 ans, **si vous êtes employé en CDD** auprès de la même collectivité **pour les motifs suivants** :

- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions que vous exercez
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services
- Recrutement sur un emploi d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes de moins de 15 000 habitants
- Recrutement sur un emploi d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant les 3 ans suivant la création de la commune nouvelle ou jusqu'au 1^{er} renouvellement du conseil municipal
- Recrutement sur un emploi à temps non complet comportant une durée de travail inférieure à 17 heures 30
- Recrutement sur un emploi d'une commune de moins de 2 000 habitants ou d'un groupement de commune de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité

Vous devez avoir accompli la période de 3 ans de manière continue.

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet, votre rémunération peut être réévaluée au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel.

Quelle est la protection sociale d'un contractuel ?

Sur présentation d'un certificat médical, vous êtes placé en congé de maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491>) .

En cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, vous pouvez être placé en congé de grave maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>) .

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, vous bénéficiez d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à votre guérison complète ou la *consolidation* de votre blessure.

En cas de grossesse ou d'adoption, vous bénéficiez d'un congé de maternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>) ou d'adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F537>) , ou d'un congé de 3 jours de naissance ou pour adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13765>) et d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>) .

À quels congés a droit un contractuel ?

Congés annuels

Vous avez droit à un congé annuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>) dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

À la fin d'un CDD, si vous n'avez pas pu prendre tout ou partie de vos congés annuels, **en raison des nécessités de service ou pour des raisons de santé**, vous avez droit à une **indemnité compensatrice de congés**.

Il en est de même en cas de démission (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F513>) ou de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515>) , sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le montant brut de l'indemnité compensatrice de congés est égal au 10^e de la rémunération totale brute que vous avez perçue au cours de votre période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

La rémunération totale brute comprend tous les éléments de rémunération : traitement indiciaire, complément de traitement indiciaire, primes et indemnités, indemnité de résidence, supplément familial de traitement.

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés est proportionnel au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité compensatrice de congés ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez bénéficié de vos congés.

Elle est soumise aux mêmes cotisations (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F469>) que votre rémunération.

Congé pour motif familial

Si vous êtes **employé depuis plus d'un an**, vous avez droit, à votre demande, à un congé non rémunéré pour **l'un des motifs suivants** :

- Élever un enfant de moins de 12 ans

- Donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Suivre votre époux(se) ou partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée de **3 ans maximum**.

Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un **délaï maximal de 2 mois** à partir de la réception de votre demande.

Toutefois, en cas de congé pour donner des soins à un proche, le congé débute à la date de réception de votre demande. en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réintégration par lettre recommandée avec AR, **au moins 3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé **renoncer à votre emploi**.

L'administration vous informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réintégration anticipée ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé pour convenances personnelles

Si vous êtes en CDI, vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles **si les nécessités de service le permettent**.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, vous ne devez pas avoir bénéficié, au cours des 6 ans qui précèdent votre demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3042>) d'au moins 6 mois.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour **5 ans maximum renouvelables**, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de vos contrats conclus dans la fonction publique.

La demande initiale de congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec AR **au moins 2 mois** avant le début du congé.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec AR, **au moins 3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé **renoncer à votre emploi**.

L'administration vous informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, le réemploi peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réemploi anticipé ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé pour création d'une entreprise

Vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise.

Ce congé est accordé sous réserve des *nécessités de service* et de la compatibilité de l'activité envisagée de l'entreprise avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédentes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31219>) .

La durée de ce congé est d'**un an renouvelable une fois**.

La demande de congé doit être adressée à l'administration **au moins 2 mois avant le début du congé** par lettre recommandée avec AR .

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que vous prévoyez de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec AR, **au moins 3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé **renoncer à votre emploi**.

L'administration vous informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, le réemploi peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réemploi anticipé ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Congé de préparation à un concours

Si vous êtes **recruté sur un emploi permanent**, vous bénéficiez, à votre demande, d'un congé non rémunéré si vous êtes admis à suivre une **préparation à un concours d'accès à la fonction publique**.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à l'un des emplois suivants :

- Emploi militaire
- Emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires
- Magistrat de l'ordre judiciaire
- Emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une **période de stage** ou une **période de scolarité** préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité.

Il est renouvelé automatiquement lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à la fin du stage, vous êtes **titularisé**, il est mis fin automatiquement à votre contrat sans indemnité ni préavis.

Si vous n'êtes pas titularisé, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Il en est de même si vous n'êtes pas admis au concours, à la fin du cycle préparatoire.

Si vous êtes en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

Autres congés

Vous pouvez bénéficier, éventuellement sous **conditions d'ancienneté** et **sous réserve des nécessités de service**, des congés suivants :

- Congé pour formation syndicale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F497>)
- Congé pour formation professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026>)

- Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>)
- Congé pour bilan de compétences (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2282>)
- Congé de représentation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2335>)
- Congé parental (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517>)
- Congé non rémunéré de 6 semaines maximum, pour vous rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949>)
- Congé de présence parentale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>)
- Congé non rémunéré de 15 jours maximum par an à l'occasion de certains événements familiaux
- Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire ou pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de proche aidant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35001>) .

Quelle sont les possibilités de mobilité d'un contractuel ?

Si vous êtes en CDI, vous pouvez effectuer une mobilité, sous certaines conditions, par le biais d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Mise à disposition

Si vous êtes en CDI, vous pouvez être mis à disposition (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>) avec votre accord.

Congé de mobilité

Si vous êtes en CDI, vous pouvez demander un congé de mobilité si vous êtes recruté par un autre employeur public qui ne peut pas vous recruter initialement en CDI.

Ce congé non rémunéré est accordé, si les **nécessités de service** le permettent, pour **3 ans maximum renouvelables**, dans la limite de **6 ans au total**.

Vous devez demander à votre administration d'origine le renouvellement de votre congé ou votre réemploi, par lettre recommandée avec AR, au moins 2 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé **renoncer à votre emploi** et n'avez droit à aucune indemnité.

Si vous demandez votre réemploi, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsqu'au cours ou au terme de la période maximale de 6 ans, il vous est proposé un CDI par votre administration d'accueil que vous acceptez, vous devez démissionner de votre collectivité d'origine.

Vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé de mobilité à condition d'avoir repris vos fonctions **pendant au moins 3 ans**.

Comment est renouvelé ou s'achève le contrat de travail d'un contractuel ?

Lorsque votre recrutement est motivé par la nature de vos fonctions ou les besoins des services, le renouvellement de votre contrat n'est possible qu'en l'absence de candidature pertinente de fonctionnaire.

Votre contrat ne peut être renouvelé que par **décision écrite** de l'administration.

Si vous avez été recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit vous informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un **déla**i de **prévenance**.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou des contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois **si vous êtes en situation de handicap** et si vous en avez préalablement informé votre administration.

La décision de renouvellement ou de non renouvellement de votre contrat doit être précédée d'un entretien quand votre contrat est reconductible en CDI ou quand la durée de votre contrat ou de l'ensemble de vos contrats sur un emploi permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble de vos contrats (pas seulement de votre dernier contrat).

Et en cas d'interruption entre 2 contrats, les 2 contrats sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à votre démission.

Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin de votre contrat.

Vous devez donner votre réponse dans les **8 jours calendaires**. En l'absence de réponse dans ce délai, l'administration territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En ca

Si vous refusez le renouvellement de votre contrat, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et avez droit aux allocations chômage à condition que votre refus soit motivé par l'un des motifs suivants :

- Motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel
- Ou modification substantielle de votre contrat non justifiée par l'administration.

L'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD et votre maintien en fonction donne naissance à un nouveau CDD.

La durée de ce nouveau contrat est celle de votre contrat initial ou une durée convenue entre vous et votre administration.

Attention

Si vous êtes employé sur un contrat de projet (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>) , le délai de prévenance est différent.

À la fin de votre contrat, l'administration vous délivre un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Date de votre recrutement et date de fin de contrat
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés qui ne constituent pas des périodes de travail effectif.

Lorsque la durée de votre contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>) appelée communément *indemnité de précarité*.

FPH

Quelles sont les conditions de recrutement d'un contractuel ?

Toute offre d'emploi est publiée sur le site Choisir le service public (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R51187>) .

Elle précise que l'emploi concerné est ouvert aux contractuels.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui comporte notamment les **informations suivantes** :

- Missions du poste
- Qualifications requises pour exercer les fonctions
- Compétences attendues
- Conditions d'exercice et, s'il y a lieu, sujétions particulières liées au poste
- Fondement juridique qui permet d'ouvrir l'emploi à un contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces nécessaires pour déposer sa candidature et la date limite de candidature.

Le délai pour candidater ne peut pas être inférieur à 1 mois à partir de la date de publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi.

L'administration accuse réception de chaque candidature.

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes appartenant à l'administration qui recrute.

Pour l'organisation du ou des entretiens, l'administration peut recourir à la visioconférence. Dans ce cas, l'offre d'emploi indique si le recours à la visioconférence peut être demandé soit, seulement par les candidats résidant dans un territoire français d'outre-mer ou à l'étranger, en situation de handicap, en situation de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite, soit par tout candidat.

Si vous exprimez le souhait de recourir à la visioconférence, l'administration qui recrute vous informe des conditions matérielles d'organisation de l'entretien.

Une information portant sur les obligations déontologiques de l'agent public vous est remise au cours de l'entretien.

L'administration décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Comment est établi le contrat de travail d'un contractuel ?

Vous êtes recruté par **contrat écrit**.

Votre contrat comporte les informations suivantes :

- Disposition législative en application de laquelle vous êtes recruté
- Identité des parties
- Votre adresse et celle de votre administration employeur
- Date de début et durée du contrat
- Poste occupé et catégorie hiérarchique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>) dont il relève
- Lieu(x) de travail ou, si vous n'avez pas de lieu fixe ou principal, indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux et, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, mention du ou des Etats où elles sont assurées
- Montant de votre rémunération, éléments constitutifs, périodicité, conditions de versement.
- Conditions d'emploi (temps de travail, *sujétions particulières* ...)
- Vos droits et obligations.

Votre contrat comporte également une définition précise du motif de recrutement, lorsqu'il est conclu pour l'un des motifs suivants :

- Remplacement momentané d'un agent absent
- Vacance temporaire d'emploi
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Si vous êtes recruté pour assurer la vacance temporaire d'un emploi, en attente du recrutement d'un fonctionnaire, le descriptif précis du poste est annexé à votre contrat.

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>) , le contrat comporte obligatoirement les clauses supplémentaires suivantes :

- Description du projet et durée prévisible du projet
- Définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- Description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat et conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Possibilité de rupture anticipée par l'employeur
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Votre administration employeur vous communique les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de vos fonctions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F37409>) .

Un contractuel est-il soumis à une période d'essai ?

Votre contrat peut prévoir une période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée par l'administration dans les limites suivantes :

- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 semaines pour un CDD inférieur ou égal à 6 mois
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 1 mois pour un CDD inférieur ou égal à 1 an
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 2 mois pour un CDD inférieur ou égal à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDD supérieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 4 mois pour un CDI.

Elle peut être **renouvelée une fois** pour une durée au maximum égale à sa durée initiale.

La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être précisées dans le contrat.

Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

Aucune période d'essai ne peut être prévue si votre contrat est conclu ou renouvelé par le même établissement pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi qu'auparavant.

Quelle est la rémunération d'un contractuel ?

Votre rémunération est fixée par l'administration.

Elle prend notamment en compte les éléments suivants :

- Les fonctions que vous occupez
- La qualification requise pour les exercer
- Votre qualification
- Votre expérience.

Elle peut tenir compte de vos résultats professionnels et des résultats collectifs de votre service.

Elle se compose d'un traitement indiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>) et éventuellement d'une indemnité de résidence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511>) , d'un supplément familial de traitement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>) et de primes et indemnités.

Si vous êtes en CDI, votre rémunération est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de vos entretiens professionnels annuels (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992>) ou de l'évolution de vos fonctions.

Votre rémunération est également réévaluée au moins tous les 3 ans, **si vous êtes employé en CDD** auprès de la même administration employeur **pour les motifs suivants** :

- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitalier pouvant assurer les fonctions que vous exercez ou pour assurer des fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées)
- Recrutement sur un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure au mi-temps
- Remplacement momentané d'un agent hospitalier à temps partiel ou en congé.

Vous devez avoir accompli la **période de 3 ans de manière continue**.

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet, votre rémunération peut être réévaluée au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel.

Quelle est la protection sociale d'un contractuel ?

Sur présentation d'un certificat médical, vous êtes placé en congé de maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491>) .

En cas d'affectation grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, vous pouvez être placé en congé de grave maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>) .

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, vous bénéficiez d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à votre guérison complète ou la consolidation de votre blessure.

En cas de grossesse ou d'adoption, vous bénéficiez d'un congé de maternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>) ou d'adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F537>) ou d'un congé de 3 jours de naissance ou pour adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13765>) et d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>) .

À quels congés a droit un contractuel ?

Congés annuels

Vous avez droit à un congé annuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>) dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

À la fin d'un CDD, si vous n'avez pas pu prendre tout ou partie de vos congés annuels, **en raison des nécessités de service ou pour raison de santé**, vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés.

Il en est de même en cas de démission (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F513>) ou de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515>) , sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le montant brut de l'indemnité compensatrice de congés est égal au 10^e de la rémunération totale brute que vous avez perçue au cours de votre période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

La rémunération totale brute comprend tous les éléments de rémunération : traitement indiciaire, complément de traitement indiciaire, primes et indemnités, indemnité de résidence, supplément familial de traitement.

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés est proportionnel au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité compensatrice de congés ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez bénéficié de vos congés.

Elle est soumise aux mêmes cotisations (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F469>) que votre rémunération.

Congé pour motif familial

Si vous êtes **employé depuis plus d'un an**, vous avez droit, à votre demande, à un congé non rémunéré pour l'un des motifs suivants :

- Élever un enfant de moins de 12 ans
- Donner des soins à un enfant à charge, à votre époux, votre partenaire de Pacs ou à votre concubin, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Suivre votre époux, votre partenaire de Pacs ou votre concubin contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée de **3 ans maximum**.

Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un délai maximal de 2 mois à partir de la réception de votre demande.

Toutefois, en cas de congé pour donner des soins à un proche, le congé débute à la date de réception de votre demande. en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réintégration par lettre recommandée avec AR, **au moins 3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé **renoncer à votre emploi**.

L'administration vous informe alors sans délai par écrit des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, la réintégration peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réintégration anticipée ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent.

Si cela n'est pas possible, vous êtes licencié et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Congé pour convenances personnelles

Si vous êtes en **CDI**, vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles si les **nécessités de service** le permettent.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, vous ne devez pas avoir bénéficié, au cours des 6 ans qui précèdent votre demande, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3054>), d'au moins 6 mois.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour **5 ans maximum renouvelables**, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de vos contrats conclus dans la fonction publique.

La demande initiale de congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec **AR** au moins **2 mois avant le début du congé**.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec **AR**, au moins **3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé **renoncer à votre emploi**.

L'administration vous informe alors sans délai par écrit des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec **AR**, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, votre réemploi peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réemploi anticipé ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent.

Si cela n'est pas possible, vous êtes licencié et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

À noter

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet, vous ne pouvez pas bénéficier du congé pour convenances personnelles.

Congé pour création d'une entreprise

Vous pouvez bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise.

Ce congé est accordé sous réserve des **nécessités de service** et de la compatibilité de l'activité envisagée de l'entreprise avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédentes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31219>) .

La durée de ce congé est d'un **an renouvelable une fois**.

La demande de congé doit être adressée à l'administration **au moins 2 mois avant le début du congé** par lettre recommandée avec **AR** ou remise en main propre contre signature.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que vous prévoyez de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi par lettre recommandée avec AR, **au moins 3 mois avant la fin de votre congé**.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes supposé **renoncer à votre emploi**.

L'administration vous informe alors sans délai par écrit des conséquences de votre silence.

En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin de votre congé.

Vous pouvez demander la **fin anticipée de votre congé** par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de votre ménage, le réemploi peut intervenir dès réception par l'administration de votre demande.

Que vous demandiez votre réemploi anticipé ou à la date prévue, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent.

Si cela n'est pas possible, vous êtes licencié et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

À noter

Si vous êtes recruté sur un contrat de projet, vous ne pouvez pas bénéficier du congé pour création d'entreprise.

Congé de préparation à un concours

Si vous êtes **recruté sur un emploi permanent**, vous bénéficiez, à votre demande, d'un congé non rémunéré si vous êtes admis à suivre une **préparation à un concours d'accès à la fonction publique**.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à l'un des emplois suivants :

- Emploi militaire
- Emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires
- Magistrat de l'ordre judiciaire
- Emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une **période de stage** ou une **période de scolarité** préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage ou de la scolarité.

Il est renouvelé automatiquement lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à la fin du stage, vous êtes titularisé, il est mis fin automatiquement à votre contrat sans indemnité ni préavis.

Si vous n'êtes pas titularisé, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent.

Si cela n'est pas possible, vous êtes licencié et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Il en est de même si vous n'êtes pas admis au concours, à la fin du cycle préparatoire.

Si vous êtes en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

À noter

Si vous êtes recruté en CDD sur un contrat de projet, vous ne pouvez pas bénéficier d'un congé de préparation à un concours.

Autres congés

Vous pouvez bénéficier, éventuellement sous **conditions d'ancienneté** et **sous réserve des nécessités de service**, des congés suivants :

- Congé pour formation syndicale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F497>)
- Congé pour formation professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026>)
- Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>)
- Congé pour bilan de compétences (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33300>)
- Congé de représentation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2335>) cumulable avec le congé pour formation syndicale dans la limite de 12 *jours ouvrables* par an
- Congé parental (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517>)
- Congé non rémunéré de 6 semaines maximum, pour vous rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants
- Congé de solidarité familiale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949>)
- Congé de présence parentale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>)
- Congé non rémunéré de 15 *jours ouvrables* maximum par an pour raisons familiale
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de proche aidant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35001>) .

Quelles sont les possibilités de mobilité d'un contractuel ?

Vous pouvez effectuer une mobilité, sous certaines conditions, par le biais d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Mise à disposition

Si vous êtes en CDI, vous pouvez être mis à disposition (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>) avec votre accord.

Congé de mobilité

Vous pouvez bénéficier d'un congé de mobilité si vous êtes en CDI et si vous êtes recruté par un autre employeur public (cas général) ou si vous êtes recruté sur un emploi de direction de la fonction publique hospitalière.

Cas général

Si vous êtes en CDI, vous pouvez demander un congé de mobilité si vous êtes recruté par un autre employeur public qui ne peut pas vous recruter immédiatement en CDI.

Ce congé non rémunéré est accordé si les ***nécessités de service*** le permettent.

Il est accordé pour **3 ans maximum, renouvelables** dans la limite de 6 ans au total.

Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réemploi à votre établissement d'origine par lettre recommandée avec AR, au moins 2 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, vous êtes considéré comme **renonçant à votre emploi** et n'avez droit à aucune indemnité.

Si vous demandez votre réemploi, vous êtes réaffecté sur votre emploi précédent..

Si cela n'est pas possible, vous êtes licencié et disposez d'une priorité de réemploi dans votre établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Lorsqu'au cours, ou à la fin de la période maximale de 6 ans, il vous est proposé un CDI par votre administration d'accueil, vous devez démissionner de votre administration d'origine.

Vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé de mobilité à condition de reprendre vos fonctions pendant au moins 3 ans.

Mobilité sur un emploi de direction de la FPH

Vous pouvez demander un congé de mobilité si vous êtes recruté sur un emploi de direction de la fonction publique hospitalière.

Dans ce cas, le congé de mobilité **ne peut pas vous être refusé**.

Le congé de mobilité peut vous être accordé que vous soyez en CDI ou en CDD.

À la fin du congé ou si vous cessez vos fonctions pour des motifs autres que disciplinaires, vous êtes réemployé sur votre emploi précédent ou sur un emploi équivalent.

Si vous êtes en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de contrat restant à courir.

Comment est renouvelé ou s'achève le contrat de travail d'un contractuel ?

Si votre recrutement est motivé par la nature de vos fonctions ou les besoins des services, le renouvellement de votre contrat n'est possible qu'en l'absence de candidature pertinente de fonctionnaire.

Votre contrat ne peut être renouvelé que par **décision écrite de l'administration**.

Si vous avez été recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit vous informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un **délai de prévenance**.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou des contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI.

La décision de renouvellement ou de non renouvellement de votre contrat doit être précédée d'un entretien quand votre contrat est reconductible en CDI ou quand la durée de votre contrat ou de l'ensemble de vos contrats sur un emploi permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble de vos contrats (pas seulement du dernier contrat).

Et en cas d'interruption entre 2 contrats, les 2 contrats sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à votre démission.

Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin de votre contrat.

Vous devez donner votre réponse dans les **8 jours calendaires**.

Si vous refusez le renouvellement de votre contrat, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et avez droit aux allocations chômage à condition que votre refus soit motivé par l'un des motifs suivants :

- Motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel
- Ou modification substantielle de votre contrat non justifiée par l'administration.

L'absence de décision de l'administration à la fin d'un **CDD** et votre maintien en fonction donne naissance à un nouveau CDD.

La durée de ce nouveau contrat est celle de votre contrat initial ou une durée convenue entre vous et votre administration.

Attention

Si vous êtes employé sur un contrat de projet (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35145>), le délai de prévenance est différent.

À la fin de votre contrat, l'administration vous délivre un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Date de votre recrutement et date de fin de contrat
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés qui ne constituent pas des périodes de travail effectif.

Lorsque la durée de votre contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>) appelée communément *indemnité de précarité*.

Textes de loi et références

Code de la fonction publique : article L711-1 à L711-

2 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423741/)

Rémunération après service fait

Code de la fonction publique : articles L 713-1 à L713-

2 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423795/)

Rémunération des agents contractuels

Code de la fonction publique : articles L829-1 à L829-

2 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044424207/)

Protections liées à la maladie : Dispositions propres aux agents contractuels

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la

FPE (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>)

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la

FPT (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608/>)

Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la

FPH (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000343794/>)

Décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049895142/>)

Arrêté du 8 juillet 2024 fixant les conditions et les modalités de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049950683/>)

Circulaire du 20 octobre 2016 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (PDF - 1.5 MB)

(http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/10/cir_41433.pdf)

Services en ligne et formulaires

Choisir le service public - Offres d'emploi de la fonction publique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R51187>)

Outil de recherche

Questions ? Réponses !

Quelles sont les conditions d'accès à la fonction publique ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13272>)

Prime de précarité : un contractuel de la fonction publique y a-t-il droit ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>)

Qu'est-ce qu'un vacataire ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31245>)

À quelle retraite a droit un contractuel devenu fonctionnaire ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F623>)