

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



contrat à durée déterminée en alternance avec une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique

(agent non-titulaire de droit public)

Références :

[Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.](#)

[Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté - Article 167](#)

[Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique](#)

[Décret n°88-145 du 15 février 1988 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](#)

Ce contrat est prévu à titre **expérimental** et pour une durée de **six** ans à compter l'entrée en vigueur de la loi 2017-1471 susvisée (soit à compter du 29 janvier 2017, jusqu'au 28 janvier 2023 inclus. Le décret d'application est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018).

Conditions tenant aux candidats :

Ne peuvent bénéficier de ce recrutement les personnes ayant la qualité d'agent public.

L'âge des personnes est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.

Les personnes sans emploi âgées de **28 ans au plus** peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutées dans des emplois du niveau de la catégorie B ou de la catégorie A par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours administratif pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Peuvent également bénéficier de cette procédure de recrutement, les personnes en situation de **chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et** bénéficiaires :

1° Du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;

2° Du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

La sélection des candidats est opérée sur la base de leurs **aptitudes** et de leur **motivation à rejoindre** le service public.

Les organismes concourant au service public de l'emploi et une personnalité extérieure à l'administration qui recrute sont associés à la procédure de sélection.

A aptitude égale, la commission de sélection donne la priorité aux candidats qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, au sens de l'article 5 de la

loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, dans une zone de revitalisation rurale au sens de l'article 1465 A du code général des impôts, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, ou dans les territoires définis par décret en Conseil d'Etat dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il s'agit des zones d'emploi, définies à l'article D. 1233-2 du code du travail, dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste des territoires concernés est publiée sur le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique.

Le candidat s'engage à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre la formation qui lui est dispensée et à se présenter au concours de la fonction publique.

Le tuteur

Pour chaque agent recruté en vertu de ce contrat, l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur.

Ce tuteur est désigné pour accueillir et guider l'intéressé dans l'administration d'emploi, lui apporter tout conseil utile pour son activité dans le service et suivre son parcours de formation.

L'administration accorde au tuteur la **disponibilité nécessaire** à l'accomplissement de sa mission.

L'administration **veille à ce qu'il bénéficie d'une formation au tutorat.**

Ce tuteur doit être volontaire et **justifier d'une ancienneté de service de 2 ans minimum dans l'administration qui recrute.**

Le tuteur assure notamment la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat, au titre du présent dispositif ou à un autre titre, à l'égard de plus de 2 agents.

A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement.

Modalités de sélection

La publicité des recrutements

Les recrutements font l'objet d'une **publicité préalable** :

Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle la candidature doit être envoyée.

Ces avis mentionnent que seuls sont convoqués à l'entretien les candidats préalablement retenus par la commission de sélection.

Ces avis sont publiés **au plus tard un mois avant la date limite** de dépôt des candidatures :

- sur le site internet et dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité ou de l'établissement public organisant la sélection des candidats
- Dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts. Ces avis sont transmis pour

diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi, notamment les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les missions locales et les maisons de l'emploi.

Le dossier de candidature

Le dossier de candidature est composé :

- D'un curriculum vitae,
- D'une copie des diplômes détenus,
- D'une lettre précisant les motivations à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé,
- De tous éléments permettant à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi. (Rappel) **L'âge des candidats est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.**

La commission de sélection

L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par l'autorité responsable des opérations de recrutement. (Pour la fonction publique territoriale, l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés à un centre de gestion, dans les conditions prévues à l'article 15 de la même loi.)

Cette commission est composée **d'au moins 3** membres.

Elle comporte :

- un membre désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi,
- une personnalité qualifiée extérieure à l'administration qui recrute,
- un représentant du service au sein duquel le ou les postes sont à pourvoir.

Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission **établit une liste de candidats sélectionnés**.

La commission **entend les candidats sélectionnés**.

L'entretien, dont la durée **ne peut être inférieure à 20 minutes**, débute par une présentation du parcours et des motivations du candidat.

A l'issue des auditions, la commission **arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux**, à l'autorité de recrutement.

La commission établit une liste complémentaire qui demeure valable un an après son établissement.

Recrutement par contrat

Est effectué sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou de la catégorie B par des **contrats de droit public** ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé.

Période d'essai et rupture

Le contrat comporte une **période d'essai de 2 mois**.

Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter, sans indemnité ni préavis, ou par l'agent, sans préavis.

La période d'essai **peut être renouvelée une fois** pour une durée au plus égale à 2 mois.

La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par **lettre recommandée avec avis de réception** ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre indique les **motifs** de la fin du contrat.

Au terme de la période d'essai, l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une affectation inadéquate, un **avenant au contrat**, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

Postérieurement à la période d'essai et après consultation du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire.

Durée du contrat et temps de service

La durée du contrat ne peut être inférieure à **12 mois** ni supérieure à **2 ans**.

Ce contrat peut être **renouvelé**, dans la limite d'1 an, lorsque la personne a **échoué** aux épreuves du concours auquel elle s'est présentée.

Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté.

Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires.

La durée du temps passé en **formation** est assimilée à du **temps de travail effectif**.

Exécution du contrat

Certaines dispositions du décret [88-145 du 15 février 1988](#) sont applicables :

- articles 1^{er} et 1-1 (tenue du dossier administratif, secret professionnel, devoir d'obéissance hiérarchique, responsabilité...). **Ne sont pas applicables** les articles 1-2 concernant la rémunération et 1-3 concernant l'entretien professionnel, des modalités spécifiques étant par ailleurs prévues.

- titre Ier, MODALITES DE RECRUTEMENT, **A l'exception** des articles 3 (modalités du contrat) et 4 concernant la période d'essai, des modalités spécifiques étant là encore prévues.

- titre II, CONGES ANNUELS, CONGES POUR FORMATION ET CONGE DE REPRESENTATION ; **A l'exception** de l'article 6.

- titre III, CONGES POUR RAISON DE SANTE, DE MATERNITE, DE PATERNITE, D'ACCUEIL D'UN ENFANT, D'ADOPTION OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

V, ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATION LEGALE

VII, CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS SOUMIS A CONDITION D'ANCIENNETE

VIII, CONDITIONS DE REEMPLOI

IX, DISCIPLINE

X, FIN DE CONTRAT - LICENCIEMENT ; **A l'exception des articles 39-2 à 39-5 et 43 à 49 relatifs au licenciement qui ne sont pas applicables.**

XI, DISPOSITIONS DIVERSES

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours

par an.

Les services accomplis par les agents sont assimilés à des services effectués dans des emplois occupés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée pour l'application des dispositions prévues à l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 (CDI).

Formation des agents au cours de leur contrat

L'agent bénéficie pendant son contrat d'un **parcours de formation adapté** pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé. Ce parcours de formation tient compte du niveau de diplôme de l'agent et de la nature du concours préparé.

La formation peut être assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale ou suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours. Elle peut également être complétée par l'administration d'emploi. La formation peut être assurée dans sa totalité par des stages dans le cadre de la formation et des actions de formation organisées par la collectivité ou l'établissement public de recrutement.

Toute formation suivie donne lieu à une attestation de présence ou d'assiduité de l'agent.

Sans préjudice du temps de préparation personnelle accordé à l'agent, la durée du parcours de formation est comprise entre 10 et 25 % de la durée totale du contrat.

Elle peut être portée **au-delà** lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent.

La durée du temps passé en **formation** est assimilée à du **temps de travail effectif**.

Rémunération

Les agents recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.

Bilan et évaluation

Un bilan de cette expérimentation est communiqué tous les ans à compter de 2019 aux **comités techniques** compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique.

Ce bilan mentionne notamment :

- le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires,
- les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière définit les conditions dans lesquelles il est procédé, au cours de l'année 2023, à l'évaluation de cette expérimentation.
