

FOCUS : quelle est la différence entre un emploi permanent et un emploi non permanent ?



Les emplois permanents

- Ils sont créés par délibération et inscrits au tableau des effectifs. Ils correspondent aux grades des cadres d'emplois territoriaux ou aux emplois fonctionnels des collectivités, et sont normalement pourvus par des fonctionnaires ou lauréats de concours.
- Selon les conditions dérogatoires prévues par la loi, ils peuvent l'être également par des contractuels.
- Dans ce cas, même si le contrat est à durée déterminée, le besoin, lui, est bien permanent !

Les emplois non permanents

- L'organe délibérant peut aussi créer des emplois non permanents qui seront pourvus uniquement par des agents contractuels.
- C'est le cas notamment des emplois correspondant à des besoins occasionnels ou saisonniers, ou de tout autre emploi pour lequel la collectivité peut justifier de la non-permanence du besoin.
- Les contrats d'accroissement temporaire / saisonniers d'activité, les contrats de projet, mais aussi contrat de droit privé (contrat aidé, contrat d'apprentissage..) sont des emplois non permanent.

Il se peut aussi que la collectivité ait un besoin temporaire sur un emploi permanent !

Dans ce cas, l'emploi est bien au tableau des effectifs, mais le besoin sur cet emploi est temporaire, on va donc faire appel à un contractuel.

Exemples : le contrat de remplacement L332-13, le contrat de vacance temporaire d'emploi.

Revalorisation des allocations chômage au 1er juillet 2024

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 est venu améliorer la protection sociale dans la Fonction Publique d'Etat (FPE).

Il prévoit que, pendant un congé longue maladie (CLM) ou un congé de grave maladie (CGM), les fonctionnaires de l'Etat bénéficieront du maintien du régime indemnitaire à hauteur de 33 % la première année et 60 % les deuxième et troisième années.

Ces dispositions concernant la fonction publique d'Etat, elles ne sont pas directement applicables à la fonction publique territoriale. Toutefois, compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales et du principe de parité, il est possible pour l'organe délibérant de permettre le maintien du régime indemnitaire durant les périodes de CLM et de CGM dans les limites prévues pour la FPE et au plus tôt le 1er septembre 2024.

L'avis du Comité social territorial (CST) devra être sollicité avant la délibération, qui ne pourra pas prévoir d'effet rétroactif (article L. 253-5.6° du Code Général de la Fonction Publique).

Attention : le congé de longue durée n'est pas concerné, le régime indemnitaire est suspendu pendant cette période.

Actu RH



Les agents contractuels ont-ils droit à une carrière de fonctionnaire ?

Non.

L'article 1-2 du décret n° 88-145 prévoit que le montant de la rémunération des contractuels est fixé par l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que de son expérience.

Pour les agents contractuels sur emploi permanent, la rémunération est réévaluée au moins tous les 3 ans au regard des entretiens professionnels.

Cela ne s'apparente pas à une évolution de carrière, dont peuvent bénéficier les seuls fonctionnaires, tout comme le changement de rémunération dû à la refonte des grilles indiciaires. (CAA de Marseille n° 21MA01008 du 10/02/2023)

Pour devenir fonctionnaire, la réussite à un concours est obligatoire (sauf exceptions comme les emplois réservés ainsi que pour les emplois en catégorie C, si le grade de début du cadre d'emploi est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la Fonction publique).



Un agent en congé maternité, paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant génère-t-il des jours de RTT ?

NON. L'article 115 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 précise que "la période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail".

Jusqu'à présent, les congés de maternité n'étaient pas concernés par cette disposition puisqu'ils n'entraient pas dans le champ des congés pour "raison de santé".

Un récent arrêt de la Cour administrative d'appel de Nantes en date du 21/12/2018 revient sur cette décision. Désormais, puisque l'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h, les agents en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption "ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif".

Ces différents congés, ne peuvent donc pas générer de jours de RTT.

JURISPRUDENCE : changement d'affectation dans l'intérêt du service

L'intérêt du service peut commander de procéder au changement d'affectation d'un agent et à la diminution de ses attributions sans que celui-ci ne soit fondé à engager la responsabilité de son employeur pour discrimination et ce dès lors que ces mesures sont la conséquence de la réorganisation générale de l'ensemble des services de la collectivité, décidée après réalisation d'un audit.

CAA Lyon 22LY00620 du 23.01.2024



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : [Actus RH et statutaires !](#)

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet :

<https://www.maisondescommunes85.fr/carriere-statut/webinaires-carriere-paie/webinaires-service-gestion-carrieres>
ou [webinaires-service-paie](#)