



LE CONTRAT DE PROJET DANS LA FPH

Le contrat de projet permet aux employeurs publics de recruter des personnes en contrat à durée déterminée (CDD) pour répondre à un besoin temporaire d'activité.

Ce besoin doit être lié à la réalisation d'un projet ou d'une opération dont la fin n'est pas nécessairement connue. Il concerne l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B et C).

Le contrat de projet permet à un employeur public (un établissement de santé) de recruter une personne dans un emploi temporaire (non permanent).

Le projet ou l'opération doit nécessairement être identifié à l'avance.

La fin de ce CDD ne donne pas droit à un contrat à durée indéterminée (CDI), ni à une titularisation (L'agent ne devient pas automatiquement fonctionnaire par ce biais)...

Commentaire CGT :

Ce contrat est une des dispositions prévues dans la loi de transformation de la Fonction Publique pour contourner le statut de fonctionnaire et précariser les personnels.

*En effet ce **CDD n'ouvre droit ni à un CDI, ni à la titularisation !***

Ce type de contrat n'est pas acceptable.

C'est tout simplement de la précarité... à durée indéterminée !

1. Recrutement

Le recrutement d'une personne en contrat de projet s'organise de la même manière que le recrutement d'un agent contractuel.

Par conséquent, l'employeur doit publier l'offre d'emploi sur les sites internet suivants :

- Place de l'emploi public (anciennement Bourse interministérielle de l'emploi public)
- Bourse de l'emploi de la fonction publique hospitalière

L'offre d'emploi est accompagnée d'une fiche de poste qui doit mentionner le recrutement en contrat de projet. Elle indique également la liste des pièces à fournir (curriculum vitae, lettre de motivation...) pour déposer sa candidature et la date limite du dépôt des candidatures.

Le candidat peut répondre à l'offre d'emploi par courrier simple ou par courrier électronique (mail).

À noter : la loi ne prévoit pas de phase d'entretien. Toutefois, rien n'interdit à l'employeur de convoquer les candidats à 1 ou plusieurs entretiens de recrutement.



2. Signature et contenu du contrat

Le candidat qui est recruté signe un contrat de projet écrit. Ce contrat doit obligatoirement mentionner les éléments suivants :

- Article de loi concernant la FPH
- Description du projet ou de l'opération
- Définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
- Description précise de l'événement ou du résultat déterminant la fin du contrat et modes d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- Indication du poste occupé et catégorie hiérarchique dont l'emploi relève (A, B ou C)
- Date de début du contrat
- Durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération
- Montant de la rémunération
- Éventuellement, durée de la période d'essai et possibilité de la renouveler
- Lieux de travail de l'agent et, éventuellement, conditions de leurs modifications
- Droits et obligations de l'agent
- Possibilité de rupture anticipée par l'employeur (rupture du contrat en cours)
- Droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat

3. Rémunération

Le montant de la rémunération est fixé par l'employeur en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- Fonctions exercées par l'agent
- Qualification requise pour leur exercice
- Qualification détenue par l'agent
- Expérience professionnelle
- Résultats professionnels
- Résultats collectifs du service

À savoir : la rémunération de l'agent peut être réévaluée au cours du contrat, notamment en fonction des résultats de l'entretien professionnel d'évaluation pour les agents contractuels.

4. Durée et renouvellement du contrat

Le contrat de projet est un CDD.

Il est conclu pour une durée minimale d'1 an et une durée maximale de 6 ans.

Le contrat de projet prend fin à la réalisation du projet ou de l'opération.



5. Renouvellement

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée de moins de 6 ans et que le projet n'est pas terminé, il peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Exemple :

Votre contrat est conclu pour une durée de 4 ans. Si le projet n'est pas terminé à la fin de ces 4 ans, votre contrat peut être renouvelé pour 2 ans.

L'employeur doit *notifier* à l'agent son intention de renouveler le contrat dans des délais qui varient en fonction de la durée initiale du contrat de l'agent.

6. Fin et rupture du contrat

Avant que le contrat se termine, l'employeur doit avertir l'agent. L'employeur peut également décider de rompre le contrat en cours. Dans tous les cas, l'employeur doit respecter des conditions de forme pour prévenir l'agent.

Attention : l'agent ne perçoit pas de prime de précarité à la fin de son contrat.

7. Fin normale du contrat

L'employeur doit informer l'agent de la fin de son contrat dans des délais qui varient en fonction de la durée de son contrat.

a) Agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans

L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature au plus tard 2 mois avant la fin de son contrat.

L'employeur doit lui fournir un certificat de fin de contrat qui doit mentionner les informations suivantes :

- Date de recrutement et de fin de contrat de l'agent
- Fonctions occupées par l'agent, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées
- Éventuellement, périodes de congés

b) Supérieure à 3 ans

L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature au plus tard 3 mois avant la fin de son contrat.

L'employeur doit lui fournir un certificat de fin de contrat qui doit mentionner les informations suivantes :

- Date de recrutement et de fin de contrat de l'agent
- Fonctions occupées par l'agent, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées
- Éventuellement, périodes de congés

8. Rupture anticipée

L'employeur peut décider de rompre le contrat en cours uniquement après un délai d'au moins 1 an. Ce délai est calculé à partir de la date de début du contrat initial et seulement dans les 2 cas suivants :

- Le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser
- Le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant la fin prévue du contrat

Textes de référence

- Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr