

**Direction des ressources humaines
Sous-direction des personnels**

Paris, le 19 octobre 2023

**Direction générale des collectivités
locales
Sous-direction de la cohésion et
de l'aménagement du territoire**

La ministre déléguée chargée des Collectivités
territoriales et de la Ruralité

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département

en copie à :
Monsieur le directeur général de l'Agence nationale
de la cohésion des territoires

**CIRCULAIRE N° IOML2328167J du 19 octobre 2023, relative à la gestion administrative des
chefs de projets « Villages d'Avenir »**

Référence	NOR : IOML2328167J
Date de signature	19 octobre 2023
Emetteur	Ministère délégué chargé des Collectivités territoriales et de la Ruralité/Direction générale des collectivités locales
Objet	Gestion administrative des chefs de projets « Villages d'Avenir »
Commande	Recrutement et portage administratif des chefs de projets
Action(s) à réaliser	Administration RH et budgétaire du dispositif
Echéance	Mise en œuvre immédiate
Contact utile	dgcl-villagesdavenir@dgcl.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	22 pages et 5 annexes

A la suite du lancement par le Gouvernement du programme « France Ruralités », le 15 juin 2023, l'instruction du 21 août 2023 a décliné les objectifs de ce programme et les modalités de son déploiement.

L'axe « Villages d'Avenir » du programme « France ruralités » se traduit ainsi par le recrutement de 100 chefs de projets en 2024. Ils viennent renforcer la capacité en ingénierie des petites collectivités.

L'objectif de cette circulaire est d'organiser la gestion administrative de ces 100 chefs de projets. Elle s'articule selon le plan rappelé ci-dessous, qui comprend trois annexes.

I.	Le pilotage et l'organisation générale du dispositif : un portage tripartite	2
II.	Des chefs de projets aux statuts diversifiés	3
1.	Des attachés d'administration de l'État en mobilité	3
2.	Des fonctionnaires d'État de catégorie A (hors attachés) mis à disposition.....	3
3.	Des fonctionnaires provenant des autres fonctions publiques, d'établissements publics et de structures publiques distinctes de l'État mis à disposition	3
4.	Des contractuels.....	4
III.	Le déploiement opérationnel	4
1.	Le positionnement	4
2.	Les moyens mis à disposition	4
3.	La formation	5
IV.	La gestion administrative du dispositif	5
1.	Le recrutement	5
2.	La durée de la mission	5
3.	La rémunération	5
	Annexe 1 : Procédure et niveau de signature de la convention de MAD selon l'origine du chef de projets retenu	7
	Annexe 2 : modèle de convention de mise à disposition	8
	Annexe 3 : étapes de recrutement.....	13
	Annexe 4 : modèle de contrat de projet.....	15
	Annexe 5 : modèle de procès-verbal d'installation.....	21

I. Le pilotage et l'organisation générale du dispositif : un portage tripartite

La gestion au niveau national du dispositif des chefs de projets « Villages d'Avenir » fait l'objet de la répartition de compétences suivante :

- La direction générale des collectivités locales (DGCL), responsable du programme 112 « Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire », assure le pilotage budgétaire national de la masse salariale du dispositif, la répartition territoriale des emplois, le suivi du plafond et du schéma d'emplois.

- La direction des ressources humaines du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (DRH-MIOM) informe et accompagne les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) chargés du recrutement des chefs de projets.
- L'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) est chargée du suivi de la liste des chefs de projets en poste, de leur formation pendant la durée de leurs fonctions et assure l'animation du réseau.

II. Des chefs de projets aux statuts diversifiés

Les préfetures peuvent recruter des personnes ayant un statut soit d'attaché des trois fonctions publiques, soit de la fonction publique territoriale, soit un contractuel, selon les spécificités décrites ci-dessous.

1. Des attachés d'administration de l'État en mobilité

Les attachés d'administration de l'État appartenant au corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés d'administration de l'État peuvent être recrutés en qualité de chef de projets.

Le vecteur de recrutement des attachés du CIGeM est la mobilité classique selon les procédures du MIOM. Le poste est classé au groupe RIFSEEP 3. L'attaché d'administration de l'État conserve son traitement indiciaire, perçoit l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et est éligible au complément indemnitaire annuel (CIA).

2. Des fonctionnaires d'État de catégorie A (hors attachés) mis à disposition

Les chefs de projets sont mis à disposition auprès des préfets de département, par leur administration d'origine. La mise à disposition concerne des agents de l'État, titulaires ou contractuels de droit public.

Une compensation interministérielle est mise en œuvre par la DGCL. Elle prend la forme d'un décret de transfert en crédits et en ETPT, établi pour chaque semestre à destination des programmes ministériels concernés.

Les ministères sont remboursés dans la limite de 60 000 € par an pour un agent de catégorie A. Ces montants sont calculés au *pro rata temporis* de la mise à disposition de l'agent.

3. Des fonctionnaires provenant des autres fonctions publiques, d'établissements publics et de structures publiques distinctes de l'État mis à disposition

Les agents issus de la fonction publique territoriale et hospitalière ou d'établissements publics de l'État et de structures publiques distinctes de l'État, peuvent être mis à disposition pour exercer les fonctions de chefs de projets.

Le montant de la rémunération et des charges sociales est remboursé semestriellement par la DGCL à ces structures, dans la limite de 60 000 € par an. Le remboursement est calculé au coût réel au *pro rata temporis* de mise à disposition et sur la présentation d'un relevé (avis de sommes à payer, factures).

Ces recrutements sont conditionnés à l'accord de la DGCL qui s'assure notamment de la compatibilité du remboursement au coût réel avec la ressource disponible. Le préfet doit saisir de manière formelle la DGCL en lui présentant les factures prévisionnelles des rémunérations de l'agent établies par l'employeur sur la période de mise à disposition.

4. Des contractuels

Des agents peuvent être recrutés par le vecteur du contrat de projets.

Les contrats de projets, ainsi que les différents actes de gestion RH, sont préparés et signés au niveau déconcentré par les SGCD. Le contrat ne pourra excéder une durée de 3 ans et devra respecter le référentiel rémunération MIOM 2023 – grille conseiller expert Juridique (débutant moins de 5 ans d'ancienneté sur le même type de mission IM 500 - 625, maîtrise de 5 à 10 ans d'ancienneté IM 625 – 730).

III. Le déploiement opérationnel

1. Le positionnement

Le chef de projets est placé sous l'autorité hiérarchique du préfet.

Le préfet positionne le chef de projets auprès d'une autorité fonctionnelle, selon le schéma qui lui semble le plus adapté à l'organisation locale.

Le chef de projets rend compte de son action à ses autorités hiérarchique et fonctionnelle.

2. Les moyens mis à disposition

L'autorité fonctionnelle à laquelle est rattaché le chef de projets lui assure les conditions matérielles et institutionnelles nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Il lui appartient de veiller à l'adéquation des moyens mis à disposition avec les missions qui lui sont confiées.

Le chef de projets est membre à part entière du personnel de sa structure d'accueil. Il doit avoir accès à ce titre à l'ensemble des services proposés aux autres agents de la structure, qu'il s'agisse de la formation, de la restauration, des prestations sociales et culturelles ou encore des systèmes d'information.

Le chef de projets doit notamment disposer d'un bureau adapté, d'un téléphone portable, d'un ordinateur portable, d'un accès internet, ainsi que d'un badge d'accès. Il doit également bénéficier des moyens de se déplacer (véhicule de service, indemnités afférentes) et avoir accès aux formations proposées par la préfecture, l'ANCT, ou tout autre organisme intéressant ses missions.

Le cas échéant, l'utilisation du véhicule personnel du chef de projets s'effectue dans le cadre des dispositions du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

3. La formation

Au niveau national, l'ANCT assure l'animation du réseau et la formation du chef de projets (formation à la prise de poste, échanges de pratiques et webinaires thématiques notamment) en lien avec le secrétariat général du ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer.

Les formations à la prise de poste sont organisées à raison de deux à quatre sessions par an à l'ANCT en début de programme, en 2024. Dans ce cadre, le chef de projets transmet ses coordonnées administratives à l'ANCT pour recevoir les supports de formation concernés. Les formations sont obligatoires et doivent être suivies, idéalement, moins de trois mois après la prise de fonction. L'autorité hiérarchique du chef de projets doit faciliter sa participation à ces formations, dans la limite des contraintes de service. Les frais de déplacement (transport, hébergement) sont à la charge de la structure.

Des rencontres entre chefs de projets doivent être organisées chaque année au niveau régional, à l'initiative du secrétariat général aux affaires régionales (SGAR), afin d'échanger sur les pratiques, de mutualiser les outils et de faciliter le travail en réseau.

Afin d'assurer un suivi opérationnel des recrutements et l'actualisation régulière de la liste des chefs de projets recrutés, il est demandé à chaque préfecture de transmettre à l'ANCT la fiche de poste et sa date de publication, ainsi que le nom de la personne recrutée, son CV et la date de prise de fonction. Ces informations sont à transmettre à la boîte fonctionnelle suivante : villagesdavenir@anct.gouv.fr.

IV. La gestion administrative du dispositif

1. Le recrutement

Les arrêtés d'affectation, les contrats et les conventions de mise à disposition seront transmis à la DGCL à la boîte fonctionnelle suivante : dgcl-villagesdavenir@dgcl.gouv.fr.

En amont, la DRH-MIOM apporte les réponses aux questions des préfectures portant sur les recrutements.

2. La durée de la mission

La mission du chef de projets est prévue pour une durée de trois ans.

Les préfectures et chefs de projet sont invités à anticiper les réintégrations en lien avec les administrations ou employeurs d'origine.

3. La rémunération

Le chef de projets perçoit une rémunération qui est versée par son administration d'origine ou par le programme 112 durant toute sa période de service.

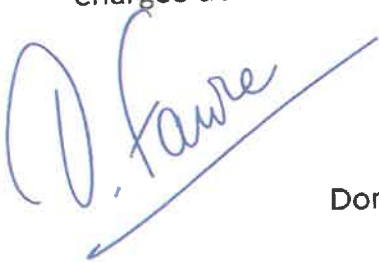
La rémunération des attachés appartenant au CIGeM et des contractuels est versée par les SGAMI *via* les crédits de masse salariale du programme 112, placés par le responsable de programme sur une unité opérationnelle centrale.

Les agents mis à disposition perçoivent une rémunération émanant de leur administration d'origine, remboursée par le programme 112. La mise à disposition implique, dans certains cas, des modifications pour la future rémunération du chef de projets retenu. Les primes fonctionnelles perçues antérieurement au titre de sujétions particulières, liées à leurs précédentes fonctions au sein de leurs corps d'origine, sont exclues de la rémunération. Le chef de projets retenu doit obtenir de son administration une fiche financière lui indiquant tous les éléments de rémunération maintenus pendant sa MAD.

Vos interlocuteurs nationaux pour le dispositif des chefs de projets « Villages d'Avenir »

- ANCT : villagesdavenir@anct.gouv.fr
- DGCL : dgcl-villagesdavenir@dgcl.gouv.fr
- DRH-MIOM : drh-villagesdavenir-recrutement@interieur.gouv.fr

La ministre déléguée,
chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité



Dominique FAURE

Annexe 1 : Procédure et niveau de signature de la convention de MAD selon l'origine du chef de projets retenu

Type de FP dont relève le chef de projets	Affectation d'origine	Niveau d'affectation d'origine	Type de décision	Niveau de signature organisme d'origine	Niveau de signature organisme d'accueil	
Fonction Publique de l'État	Centrale	MIOM	MAD	DRH MIOM	Préfet de département	
		Autre ministère	MAD	DRH ministère autre	DRH MIOM	
	Territoriale	MIOM niveau régional	MAD	Préfet de région	Préfet de département	
		MIOM niveau départemental (département différents entre origine et accueil)	MAD	Préfet de département	Préfet de département	
		Autre ministère	MAD	Autorité compétente de l'organisme	DRH MIOM	
Fonction Publique Territoriale			MAD	Autorité compétente de l'organisme	DRH MIOM	
Fonction Publique Hospitalière				MAD	Autorité compétente de l'organisme	DRH MIOM

Annexe 2 : modèle de convention de mise à disposition

CONVENTION

**RELATIVE A LA MISE A DISPOSITION
AUPRES DU PRÉFET DE/DU XX
D'UN AGENT DE L'ÉTAT
(préciser l'administration d'origine)**

M./Mme XX

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L 311-1 à

L 311-3, L 332-24 à L 332-26 et L512-6 à L512-17 ;

Vu la loi n° 2019-753 du 22 juillet 2019 portant création d'une Agence nationale de la cohésion des territoires ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions de fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 2019-762 du 24 juillet 2019 modifiant le décret n° 2017-1075 du 24 mai 2017 relatif aux attributions du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

Vu le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique ;

Vu la circulaire n° 2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État ;

Vu la circulaire interministérielle du XX, NOR XX, relative à la mise en œuvre du plan France Ruralités

Vu l'instruction interministérielle du XX, NOR XX, relative à la mise en œuvre du programme « Villages d'Avenir ».

Vu la convention de mise en œuvre du programme « Villages d'Avenir » dans le département du XX

ENTRE :

LE MINISTRE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET DE LA COHESION DES TERRITOIRES

représenté par le **PRÉFET DE XX.**

d'une part,

et

L'ADMINISTRATION D'ORIGINE (intitulé précis du ministère, de l'établissement ou de l'opérateur public)

représenté par

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Lancé en 2023, le dispositif des chefs de projets « Villages d'Avenir » se traduit par le déploiement de 100 chefs de projets dans les départements les plus ruraux. Ils viennent renforcer la capacité en ingénierie des petites collectivités.

L'instruction du 14 août 2023 relative à la mise en œuvre du programme « Villages d'Avenir » fixe la liste des départements dans lesquels les chefs de projets sont déployés.

Le département de XX est retenu dans cette liste.

Article 1^{er} : Objet

La présente convention a pour objet la mise à disposition auprès du préfet du département de XX (préciser le département) de M./Mme (nom, corps et grade) en qualité de chef de projets du programme « Villages d'avenir ».¹

Article 2 : Durée de la mise à disposition

La mise à disposition de M./Mme XX est prévue pour une durée de 3 ans sur le même poste à compter du XX – période du XX au XX

Article 3 : Positionnement

M./Mme XX sera placé(e) sous l'autorité directe du , à qui il/elle rendra compte des résultats de son activité, telle que définie dans la convention de mise en œuvre du programme « villages d'Avenir » susvisée.

Article 4 : Gestion administrative

M./Mme XX est soumis(e) aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail en vigueur dans la préfecture de XX.

M./Mme XX bénéficie des conditions de notation et d'avancement applicables à l'ensemble des membres de son corps d'appartenance (pour les titulaires).

Il/elle bénéficie d'un entretien individuel annuel avec , autorité directe auprès de laquelle il/elle est placé(e). Un rapport sur sa manière de servir est établi et sur lequel l'intéressé(e) peut porter ses observations. Ce rapport est ensuite transmis au ministère d'origine.

Article 5 : Conditions matérielles

Les conditions matérielles (bureautique, fournitures de bureau, téléphonie, informatique, accès à l'internet, véhicule administratif pour les déplacements professionnels, badge d'accès à la préfecture, carte professionnelle) propres au bon exercice de sa mission lui sont assurées par le référent hiérarchique et ne donnent pas lieu à la compensation prévue à l'article 7.

Le/La chef de projet doit avoir accès à l'ensemble des services proposés aux autres agents de la préfecture, qu'il s'agisse de l'information, de la formation, de la restauration, des prestations sociales et culturelles ou encore des systèmes d'information.

Article 6 : Rémunération

M./Mme **XX** continuera de percevoir, par **XX** (indiquer l'administration d'origine et préciser le cas échéant le service), le traitement et les indemnités auxquelles il/elle peut prétendre dans son corps d'origine (hors primes fonctionnelles).

Une fiche financière doit impérativement être remise au postulant par son administration d'origine.

Article 7 : Compensation de l'emploi

Les ministères, les établissements publics administratifs, les administrations territoriales et les établissements publics hospitaliers contributeurs, sont remboursés à hauteur d'un montant ne pouvant dépasser 60 000 € toutes charges comprises (TTC) par an pour un agent de catégorie A mis à disposition.

La compensation s'effectue par voie de décret de transfert de crédits et de virement de crédits depuis le programme 112 vers les ministères concernés par le dispositif (en ETPT et en masse salariale).

A ce titre le préfet de **XX** et **XX** (administration d'origine) s'engagent à répondre à toute demande de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) ou de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) ainsi qu'à présenter les pièces justificatives des dépenses et tout autre document administratif ou comptable.

La compensation devra intervenir sur (programme ministère d'origine ou versement auprès de l'employeur d'origine).

Le COD-CEM de l'agent est : **XX** (classification des grades dans l'administration d'origine).

Article 8 : Relations avec les administrations d'origine

L'administration d'origine veille à désigner un référent RH que pourra consulter l'agent en tant que de besoin pendant la période de mise à disposition. Ce référent RH sera également chargé d'organiser, le cas échéant en lien avec les conseillers mobilité carrière, des points d'étape préparatoires au retour et un entretien lors de la réintégration de l'agent. Cet accompagnement individualisé, notamment lors du retour de l'agent, est essentiel pour permettre de valoriser et capitaliser au mieux l'expérience acquise dans ses fonctions.

Il est essentiel que l'agent reste en contact avec son administration d'origine pendant la période de mise à disposition.

Ainsi, un entretien de carrière est mis en place un an avant son terme avec le service RH de l'organisme d'origine du chef de projets.

Les chefs de projets « Villages d’Avenir » sont appelés à prendre une part active dans la gestion de leur parcours professionnel tout comme dans le maintien des liens avec leur administration d’origine : sollicitation des entretiens prévus dans les textes, inscription aux différents concours, visites régulières dans leur ancien service, transmission de leur nouvelle adresse électronique pour recevoir les messages et publications internes, consultation des ressources intranet institutionnelles, échanges avec les conseillers mobilités carrières, contacts avec les organisations syndicales et les commissions administratives...

Article 9 : Fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin à la demande de M/Mme XX, de l’administration d’origine ou du préfet du département de XX, en respectant un préavis de 3 mois.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre le préfet du département de XX et l’administration d’origine.

Article 10 : Modification de la mise à disposition

Toute modification substantielle des conditions ou modalités d’exécution de la présente convention, définie d’un commun accord entre les parties, fera l’objet d’un avenant daté et signé.

Article 11 : Notification de la mise à disposition

La présente convention, faite en trois exemplaires originaux, est adressée au secrétariat général commun de la préfecture – service des ressources humaines (adresse à préciser) qui se charge d’adresser un exemplaire original à l’administration d’origine et au Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires – DGCL/SDCAT – Bureau des affaires budgétaires et financières.

Fait à XX, le

Le Préfet
du département de XX

L’administration d’origine

Pour le Ministre de (indiquer le ministère)

Le titre de la personne ayant délégation de signature pour le ministre

Pour un établissement public, une collectivité territoriale ou un établissement hospitalier

rappeler l’intitulé exact de la collectivité ou de l’établissement

1La convention de mise en œuvre du programme « Villages d’Avenir » du département est annexée à la présente convention de mise à disposition (MAD)

Annexe 3 : étapes de recrutement

Le processus de recrutement étape par étape

A. Le chef de projets est issu de la fonction publique (hors attaché du CIGeM) : la mise à disposition

Etape	Service compétent
Rédaction de la fiche de poste	Modèle : DGCL Adaptation locale : SGCD
Demande d'autorisation de recrutement	Via MOB-MI selon la procédure classique
Publication de la fiche de poste (délai réglementaire d'un mois : décret 2018-1351 art.4)	DRH-SDP/BPA
Entretien de recrutement	Préfecture d'accueil
Mise à disposition	<ul style="list-style-type: none"> - Renseignement de la convention de MAD : SGCD d'accueil - Envoi de la convention MAD par le SGCD à l'employeur d'origine du candidat retenu - Envoi de la convention MAD vers le SGCD d'accueil - Envoi de la convention MAD signée par l'employeur d'origine vers le préfet du département d'accueil ou vers la DRH MIOM drh-villagesdavenir-recrutement@interieur.gouv.fr - Envoi de la convention MAD signée vers le SGCD d'accueil - Conservation d'un exemplaire par le SGCD d'accueil et remise d'un exemplaire au chef de projet retenu - Signature du PV d'installation - Transmission de l'arrêté d'affectation et de la convention de mise à disposition à la DGCL dgcl-villagesdavenir@dgcl.gouv.fr

B. Le chef de projets est issu du secteur privé ou associatif : le contrat de projet

Etape	Service compétent
Rédaction de la fiche de poste	Modèle : DGCL Adaptation locale : SGCD
Demande d'Autorisation de Recrutement (DAR)	Via MOB-Mi selon la procédure classique
Publication de la fiche de poste (délai réglementaire d'1 mois : décret 2018-1351 art 4)	DRH/SDP/BPA
Entretien de recrutement	Préfecture d'accueil
Infructuosité du recrutement	Demande de déclaration d'infructuosité du SGCD vers la DRH MIOM drh-villagesdavenir-recrutement@interieur.gouv.fr
Délai de préavis par le candidat retenu (entre 1 et 2 mois)	
Contrat de projet	- Vérification des pièces à fournir (Cf. liste ci-dessous) : SGCD d'accueil - Renseignement du contrat de projet : SGCD d'accueil - Signature du contrat de projet par le préfet du département d'accueil et le chef de projets retenu Transmission du contrat signé à la DGCL dgcl-villagesdavenir@dgcl.gouv.fr

Liste des pièces à fournir par le chef de projets retenu dans le cadre du contrat de projet :

1° avant établissement du contrat :

- curriculum vitae
- justificatifs d'expérience professionnelle
- 3 derniers bulletins de salaire

2° après établissement du contrat pour la PEC financière :

- contrat signé
- fiche de renseignements
- copie pièce d'identité ou passeport
- copie carte vitale et/ou attestation de carte vitale
- RIB au format IBAN au nom de l'agent avec le logo de l'établissement bancaire
- le PV d'installation dans les fonctions

+ s'il y a lieu :

- demande de remboursement de transport avec le justificatif et/ou l'abonnement
- demande de SFT avec l'attestation de non perception du parent 2 et la copie du livret de famille (ou acte-s de naissance) ainsi que l'attestation CAF (+ les certificats de scolarités en fonction du dossier)

Annexe 4 : modèle de contrat de projet

Préfet de XX	Service
--------------	---------

Contrat n° U101791xxxx

Contrat à durée déterminée à l'échéance permettant de mener à bien un projet ou une opération identifiée

Entre les soussignés,

Le ministre de l'Intérieur et des Outre-mer, représenté par le préfet de XX et dûment habilité

D'une part,

Et

M./Me XX

Né le

00/00/2000, à

XXX Demeurant

à : XX

Pays de nationalité : France

D'autre part,

Vu le code général de la fonction publique, notamment le titre III du livre III de la partie législative ;

Vu le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique,

Vu le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique ;

Vu l'offre d'emploi n°....., publiée sur la Place de l'Emploi public en date du.....,

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent en contrat à durée déterminée pour mener à bien le projet/l'opération de.....(convention de mise en œuvre du programme Villages d'avenir dans le département du XX), nécessitant des compétences spécifiques en la matière,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : M./Mme XX est engagé(e) à temps complet en qualité d'agent contractuel de catégorie A, au titre l'article L. 332-24 à L. 332-26 du code général de la fonction publique susvisé pour assurer les fonctions de responsable de projet « village d'avenir » et affecté au sein de la préfecture de XX / Sous préfecture de XX / DDT de XX.

Ce contrat est conclu pour une durée déterminée de XX ans, qui débute le XX et prend fin le XX (durée minimale 1 an, durée maximale 3 ans).

L'intéressé est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Le contrat n'est valablement conclu que sous réserve de l'autorisation d'accès délivrée par les services de sécurité du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer.

Le retrait de l'autorisation d'accès délivrée par les services de sécurité du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer au cours de l'exécution du contrat entraîne sa résiliation du fait de l'agent.

Article 2 : Missions

La description des fonctions exercées fait l'objet d'une fiche annexée au présent contrat. M./Mme XX déclare avoir pris connaissance de son contenu.

Pendant la durée de ce contrat, M./Mme XX s'engage à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son/sa supérieur(e) hiérarchique, le sous-préfet XX/ le DDT XX, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.

Article 3 : Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 3 mois (lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à 2 ans).

Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même durée, par voie d'accord écrit.

Durant cette période, la rupture du contrat s'effectue par l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Article 4 : Conditions d'emploi et temps de travail

M./Mme XX devra effectuer une durée annuelle de travail égale à 1 607 heures.

Les horaires de travail sont(à préciser)

L'agent effectuera ses missions à (définir le ou les lieux de travail). La modification du ou des lieux de travail peut intervenir par avenant.

L'intéressé(e) pourrait être amené(e), dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service, à effectuer des déplacements de durées et de fréquences variables sur le territoire métropolitain, en outre-mer ou à l'étranger. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

Article 5 : Rémunération

La rémunération de M./Mme XX est fixée par référence à un indice de la fonction publique.

Elle se décompose comme suit :

- Indice majoré: XX

L'intéressé(e), s'il/elle en remplit les conditions, peut bénéficier de l'indemnité de résidence ainsi que, sur production des pièces justificatives, du supplément familial de traitement.

La rémunération fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Article 6 : Renouvellement du contrat

A l'issue de la période prévue à l'article 1er, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement dans les conditions prévues à l'article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels.

L'administration notifie à l'intéressé(e), par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement conformément à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986.

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

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

M./Mme XX dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.

Article 7 : Congés annuels

M./Mme XX bénéficie, en fonction de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des

fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'état.

Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service.

Article 8 : Droits et obligations

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé est soumis aux droits et obligations prévus au titre Ier du statut général des fonctionnaires et à ceux prévus par le décret du 17 janvier 1986 susvisé. En cas de manquement à ces obligations, M./Mme XX s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par ce même décret.

M./Mme XX s'engage à respecter la réglementation relative au cumul d'activités et à n'exercer aucune activité dans une autre administration, institution, collectivité, ou société, sans information et autorisation du préfet.

M./Mme XX s'engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé, fixé notamment à l'article L. 124-4 du code général de la fonction publique susvisé. M./Mme XX doit déclarer s'il/elle est lié(e) à un autre employeur.

L'agent est également soumis aux dispositions édictées dans le règlement intérieur de la (*préfecture/ddt d'accueil*).

L'intéressé(e) s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le/la concernant.

Article 9 : Congé maladie

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé à l'administration et être transmis à l'employeur dans les 48 heures.

Article 10 : Régime sécurité sociale et retraite

Pour ce qui concerne la couverture sociale, M./Mme XX est soumis au régime général de la sécurité sociale.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il/elle est affilié(e) au régime de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État, géré par l'IRCANTEC.

Article 11 : Rupture de contrat par licenciement

M./Mme XX ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et, le cas échéant, avis de la commission consultative paritaire compétente.

- 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 12 : Rupture de contrat par démission

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'intéressé(e) conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

L'agent est tenu de respecter un préavis d'une durée de :

- 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

Article 13 : Fin de contrat

L'administration délivre à M./Mme XX, à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la durée des services publics effectifs accomplis, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectif.

Article 14 : Visa du Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel (CBCM)

Le présent contrat (*si conforme au référentiel*) ne nécessite pas le visa du Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel / (*si non conforme au référentiel*) nécessite le visa du Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel.

Article 15 : Voies et délais de recours

Tout litige survenant dans l'exécution de ce contrat pourra être contesté devant la juridiction administrative territorialement compétente dans le respect du délai de recours de deux mois à compter de la notification à l'agent.

La juridiction administrative compétente peut être saisie par l'application informatique "Télérecours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Fait, à XX. en trois exemplaires originaux, dont un est remis à l'intéressé(e), le XX.

Le préfet du département de XX

Le co-contractant XX, signature de l'intéressé(e) précédée de la mention "lu et approuvé"

Destinataires :

- Agent
- Service de la paie
- Versement au dossier administratif de l'agent

Annexe 5 : modèle de procès-verbal d'installation

Préfet de XX

Secrétariat général commun départemental

PROCES VERBAL D'INSTALLATION

Le (date en lettre)

Par devant nous, Nom Prénom, préfet de XX, s'est présenté, à l'effet d'être installé dans ses fonctions, M/Mme XX, attaché d'administration de l'état/contractuel , mis à disposition/recruté en qualité de Chef de projets « Villages d'Avenir ».

Après lui avoir donné lecture de la décision le/la concernant, nous l'avons déclaré installé(e) dans ses fonctions.

De tout a été dressé le présent procès-verbal, qu'il/elle a signé avec nous.

Fait à XX

Signature de l'agent Signature du préfet