Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau des politiques statutaires et réglementaires** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2016-587** **19/07/2016**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 14

Objet : Régime juridique applicable aux agents contractuels du ministère chargé de l'agriculture régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF DDT(M) DD(CS)PP ADMINISTRATION CENTRALE ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE ORGANISATIONS SYNDICALES

Résumé : La présente note de service a pour objet de préciser le régime juridique applicable aux agents contractuels après les modifications du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Textes de référence : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Après la réformation conséquente en 2014 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics, la mise à jour de la note de service DGA/SDDPRS/N2005-1116 du 15 mars 2005 (recrutement et situation juridique des agents non titulaires de l'Etat) est apparue indispensable.

Cette mise à jour prend la forme de 14 fiches qui pourront être plus facilement adaptées aux prochaines évolutions, notamment celles introduites par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, et ses décrets d'application.

Elles abordent en suivant leur chronologie les thèmes suivants :

les conditions de recrutement (fiche 1), la mobilité (fiche 2), la discipline (fiche 3), l'évaluation (fiche 4), les droits et obligations (fiche 5), les commissions consultatives paritaires (fiche 6), le cumul d'activités (fiche 7), les congés (fiche 8), la protection sociale (fiche 9), le temps de travail (fiche 10), la rémunération (fiche 11), la fin de contrats (fiche 12), l'ancienneté (fiche 13), la formation professionnelle (fiche 14).

Permettant une meilleure connaissance de leurs droits et des règles qui leur sont applicables, ces fiches participent à la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, comme l'ont souhaité les partenaires sociaux dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011. Elles ont été discutées à l'occasion de groupes de travail réunis en juin 2014 et en avril, juillet et décembre 2015.

L'évolution de la réglementation qu'elles décrivent s'est caractérisée par une exigence accrue de précisions (notamment par le développement de stipulations obligatoires dans les contrats, de notions comme celle de la période d'essai, du régime des congés non rémunérés, par la déclinaison des différents motifs de licenciement et la description étape par étape de la procédure de licenciement).

Cette évolution traduit également la volonté de garantir des perspectives d'évolution aux agents contractuels par un meilleur suivi (grâce à l'entretien professionnel et la délivrance du certificat de travail), le réexamen de leur rémunération, un droit à la mobilité élargi et la facilitation de l'accès au statut de fonctionnaire.

Le nouvel état du droit organise des possibilités plus importantes de bénéficier de droits liés à l'ancienneté (notamment par la portabilité et l'assimilation de périodes à des services effectifs).

Il se caractérise par ailleurs par le souhait de préserver l'emploi par l'introduction, après la jurisprudence, d'un droit au reclassement des agents.

Les rappels et précisions que comportent ces fiches s'appliquent aux agents contractuels payés par le ministère chargé de l'agriculture.

Ne sont donc pas concernés les agents vacataires au sens strict, c'est à dire les personnes qui, pour le compte de l'administration, réalisent un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps et qui s'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative.
Au MAAF, les vacataires sont notamment des enquêteurs statistiques. [1]

La présente note constitue un document de référence pour les agents contractuels sur budget des établissements d'enseignement agricole technique ou supérieur. Il conviendra que ces agents se reportent, pour les domaines particuliers à leur secteur d'activités, aux notes de service spécifiques qui seront publiées ultérieurement.

[1] Les agents communément appelés « vacataires PAC » sont juridiquement des contractuels de courte durée et sont donc bien concernés par la présente note.

Pour le ministre, et par délégation :

Le chef de service,

Jacques CLEMENT

Fiche 1

Les règles de recrutement

Le fondement juridique du recrutement d'un agent contractuel doit figurer dans son contrat (la structure qui recrute l'agent doit fournir au bureau de gestion tout élément nécessaire pour déterminer ce fondement juridique).

Le contrat doit préciser par ailleurs :

- **sa durée,**
- **le poste occupé,**
- **la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,**
- **les conditions de rémunération,**
- **les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale,**
- **la résidence administrative de l'agent,**
- **le cas échéant, lorsque l'accomplissement d'une période d'essai est souhaité, la durée de cette période et si elle peut être renouvelée au maximum une fois.**

Les différents motifs de recrutement et la durée des contrats sont précisés dans le tableau ci-après.

A noter : un agent de catégorie B ou C ne peut être recruté pour des fonctions correspondant à un besoin permanent, lorsqu'il existe des corps de fonctionnaires pouvant remplir ses missions, que s'il s'agit d'un besoin à temps incomplet : la quotité de travail doit être inférieure ou égale à 70 %.

Un agent contractuel répondant aux dispositions réglementaires pour être CDIsé (6 ans de service effectif dans la même catégorie auprès du même employeur, sans interruption de plus de 4 mois entre deux contrats) ne peut pas être CDIsé s'il bénéficie d'un contrat de recrutement sur besoins temporaires le jour de sa CDIsation.

TABLEAU RECAPITULATIF DES MODALITES D'ACCES AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET INDETERMINE		
Agents contractuels hors ACB		
Nature des besoins	Références articles de la loi n°84-16	Modalités et durées de recrutement
recrutement en cas de **besoins permanents** sur des emplois impliquant un service à **temps complet** 1° lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes 2° pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.	Articles 4-1°, 4-2° et 6 bis	- contrat à durée maximale de trois ans renouvelable par reconduction expresse pour une durée ne pouvant excéder six ans A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. - ou contrat à durée indéterminée directement pour le recrutement sur le fondement de l'article 4-1°.
recrutement en cas de **besoins permanents** sur des emplois de tous niveaux pour des fonctions impliquant un **service à temps incomplet** d'une durée n'excédant pas 70% (pas de plancher) d'un service à temps complet	Articles 6 et 6 bis	- contrat à durée maximale de trois ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite maximale de six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. -ou contrat à durée indéterminée
recrutement en cas d'**absence momentanée** de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congé annuel, congé de maladie, de grave ou de longue maladie, congé de maternité ou pour adoption, congé parental...)	Article 6 quater	contrat à durée déterminée uniquement renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.
recrutement pour faire face à une **vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 6 quinquies	contrat à durée déterminée d'une durée d'un an maximum. Cette durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.
recrutement en cas d'a**ccroissement d'activité** lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires accroissement saisonnier d'activité : missions normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs accroissement temporaire d'activité : prise en charge à titre temporaire d'une activité inhabituelle par l'administration par rapport à son activité normale	Article 6 sexies	contrats à durée déterminée La durée maximale de ces contrats et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ↘ 6 mois sur 12 mois consécutifs ↘ 12 mois sur 18 mois consécutifs

Les textes :

- article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- articles 3 à 6 sexies et article 27 II de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- titre II du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat,
- protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

I Conditions relatives au candidat à l'embauche

L'aptitude du candidat, qui postule pour exercer des fonctions à pourvoir, doit être appréciée préalablement à son recrutement (article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

L'article 3 du décret du 17 janvier 1986 précise par ailleurs les conditions de l'engagement[1].

Elles sont relatives à la jouissance des droits civiques, au casier judiciaire, à l'absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, à la situation au regard du code du service national, à la production des certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics, à l'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions, au fait d'être en situation régulière pour les agents de nationalité étrangère (voir le point I de la fiche "les droits et obligations").

Concernant ces conditions, il est possible de relever :

- d'une part, que l'obligation de production des certificats de travail est nouvelle. Prévue par l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, elle a pour objet d'assurer un meilleur suivi des agents dans la perspective d'une CDIsation ou du bénéfice des droits liés à l'ancienneté ;

- d'autre part, à propos de l'aptitude physique de l'agent contractuel, qu'elle est vérifiée dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires. Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration, ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à un remboursement à d'autres titres ;

- enfin, relativement aux candidats étrangers, que les textes n'interdisent pas de recruter des personnes de nationalité étrangère (ressortissants des pays de l'Union européenne ou non), sauf exceptions que précise désormais l'article 3-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 concernant les emplois dits de souveraineté (car se rattachant à des secteurs spécifiques : défense, justice, affaires étrangères...) et des emplois comportant directement ou indirectement l'exercice de prérogatives de puissance publique (au MAAF, il s'agit notamment de missions de police spéciale dans le cadre d'inspections).

Pour les ressortissants de l'Union européenne, le titre de séjour n'est plus obligatoire (article 14 de la loi n° 2003-1119 du 26 novembre 2003 modifiant l'ordonnance du 2 novembre 1945 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France).
Pour les ressortissants étrangers n'appartenant pas à l'Union européenne, l'un des titres suivants est requis : un titre de séjour d'un an avec la mention « salarié ou vie privée » au verso ou bien un passeport revêtu d'une vignette portant la même mention, un titre de séjour de 10 ans renouvelable (dès lors qu'il ne spécifie pas que l'intéressé est autorisé à séjourner en France pour une activité

[1] Le décret du 17 janvier 1986 ne prévoit pas de condition de diplômes. Celle-ci peut néanmoins exister dans des situations particulières pour le recrutement de vétérinaires (article L231-2 du code rural et de la pêche maritime (CRPM)), d'assistants d'enseignement et de recherche contractuels (décret n°91-374 du 16 avril 1991) et de professeurs associés (décret n°95-621 du 6 mai 1995 relatif aux personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture).

particulière ne correspondant pas à l'emploi proposé), une carte d'étudiant-élève, comportant une autorisation de travail (dans ce cas, le nombre d'heures ne doit pas dépasser 20 heures/semaine ou 964 heures/an, c'est à dire une quotité d'emploi excédant 60% /année civile ou scolaire).

L'administration doit mener une enquête pour s'assurer que la personne peut être recrutée. Elle doit par ailleurs vérifier son affiliation auprès de la sécurité sociale.

II Nature des besoins[2] et durées de recrutement des agents contractuels

La loi du 13 juillet 1983 pose le principe de subsidiarité du recours aux agents contractuels (article 3) :

"Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat (...) et de ses établissements publics à caractère administratif sont (...) occupés (…) par des fonctionnaires (...) dans les conditions prévues par leur statut."

Le protocole d'accord du 31 mars 2011 précise que des "agents contractuels ne peuvent être recrutés que par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents des administrations par des fonctionnaires ou pour répondre à des besoins temporaires et dans des conditions limitativement énumérées par la loi".

Dans ce cadre, c'est la nature du besoin dont la satisfaction est recherchée qui déterminera le fondement juridique approprié pour engager un agent contractuel.

Il est possible de distinguer besoins permanents et besoins non permanents

A Les besoins permanents

1) Les recrutements pour satisfaire des besoins permanents à temps complet (article 4)

a) fondements des recrutements

- Au titre de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, un contractuel peut être recruté dans deux cas :

- 1er cas, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (1° de l'article 4);
- 2ème cas, pour les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (2° de l'article 4).

b) durées des recrutements

- cas général

Les agents recrutés au titre du 1° de l'article 4 sont engagés par des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque leurs contrats sont à durée déterminée, ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite de six années (article 6bis).

Les agents recrutés au titre du 2° de l'article 4 sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse dans la limite de six années (article 6bis). Au-delà, le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

- cas particulier : la portabilité des CDI

[2] Un tableau recense différentes hypothèses qui peuvent être recensées au MAAF.

Les agents déjà bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée avec l'Etat, l'un de ses établissements publics, ou un établissement public local d'enseignement, que le MAAF pourrait recruter sur le fondement de l'article 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984, peuvent se voir proposer en application de l'article 6 ter un contrat également conclu pour une durée indéterminée par le MAAF.

De même, les agents en CDI dans les CFA-CFPPA ou établissements d'enseignement supérieur agricole peuvent être recrutés en CDI par les ministères ou d'autres établissements publics de l'Etat.

La seule condition a trait à la correspondance entre la catégorie hiérarchique de l'emploi occupé et celle de l'emploi proposé. Ainsi l'administration n'est pas tenue de reprendre les clauses substantielles du contrat précédent (par contre, mais sur un autre fondement de recrutement, elle serait tenue de les reprendre, par exemple en cas de transfert d'activités, notamment du secteur privé vers le secteur public en application de l'article L.1224-3 du code du travail).

2) Les recrutements pour satisfaire des besoins permanents impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet (article 6)

a) fondement du contrat

Pour pouvoir être recruté sur le fondement de l'article 6, un agent contractuel, quelle que soit sa catégorie (A, B ou C), ne peut pas se voir proposer un service dont la quotité excéderait 70% d'un service à temps complet.

Par ailleurs, ce n'est pas la quotité d'emploi qui à elle seule autorise un recrutement sur le fondement de l'article 6, car il convient de s'assurer, comme l'a précisé le Conseil d'Etat et l'a rappelé la DGAFP, que ce sont les fonctions proposées qui par leur nature impliquent un emploi à temps incomplet.

Si l'agent était en fonction en CDD ou en CDI avant le 4 janvier 2001, la quotité de travail peut être supérieure à 70% (tout en restant inférieure à 100%).

b) durée du contrat

1 cas général

Ce type de contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Ces contrats, lorsqu'ils sont à durée déterminée, sont d'une durée maximale de trois ans. Ils sont renouvelables, par reconduction expresse dans la limite de six années (article 6bis). Au-delà, ils doivent être renouvelés pour une durée indéterminée pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

2 cas particulier

Voir ci-dessus le point consacré à la portabilité des CDI.

3) Le dispositif dérogatoire de recrutement des agents contractuels sur budget (ACB) des établissements d'enseignement agricole

a*) fondements des recrutements*

Les établissements d'enseignement agricole peuvent recruter en fonction de leurs besoins, à temps complet ou incomplet, des agents exerçant des fonctions correspondant à celles de corps de fonctionnaires des catégories A, B ou C sur le fondement de l'article L 811-8 du code rural et de la pêche maritime (CRPM) pour les agents contractuels sur budget des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) (à l'exception des lycées d'enseignement général et technologique agricole (LEGTA)) et sur celui de l'article L 812-1 du même code pour ceux sur budget des établissements d'enseignement supérieur agricole.

b) durées des recrutements

Les contrats des ACB des établissements d'enseignement agricole (hors LPA-LEGTA) conclus en application des articles L 811-8 et L 812-1 CRPM sont des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans renouvelable. Au-delà de six ans, ces contrats sont renouvelés pour une durée indéterminée pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique Les établissements peuvent proposer des recrutements à durée indéterminée aux agents bénéficiant de CDI auprès d'autres employeurs, au titre de la portabilité des contrats.

B) Les besoins non permanents

1) Les recrutements pour assurer momentanément le remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel (article 6 quater)

a) fondement du recrutement

Peuvent justifier le recours à des agents contractuels au titre de l'article 6 quater :

- l'exercice des fonctions à temps partiel,
- l'indisponibilité en raison :
1°d'un congé annuel,
2°d'un congé de maladie,
3°de grave ou de longue maladie,
4°d'un congé de longue durée,
5°d'un congé de maternité ou pour adoption,
6°d'un congé parental,
7°d'un congé de présence parentale,
8°d'un congé de solidarité familiale,
9°de l'accomplissement du service civil ou national,
10°du rappel ou du maintien sous les drapeaux,
11°de la participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire,
12°de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Il faut noter que l'absence d'un fonctionnaire pour un autre motif que ceux énumérés à l'article 6 quater ne peut pas être palliée sur ce fondement.

b) durée du recrutement

La durée des contrats conclus sur le fondement de l'article 6 quater correspond à celle de l'absence.

2) Les recrutements pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu (article 6 quinquies)

a) fondement du recrutement

Ce recrutement est expressément subordonné à la nécessité d'assurer la continuité du service et à la publicité de la vacance d'emploi qu'il vise à pallier.

b) durée du recrutement

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme du premier contrat, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Ainsi, dès lors que le recrutement d'un agent contractuel est porté à sa durée maximale, la vacance d'emploi qu'il pallie devra être publiée au moins deux fois : préalablement à la conclusion de l'engagement et après une année au moment de son renouvellement.

3) Les recrutements pour accroissement temporaire ou accroissement saisonnier d'activité (article 6 sexies)

a) fondement des recrutements

L'article 6 sexies substitue aux notions de besoin saisonnier et de besoin occasionnel, qu'introduisait le second alinéa de l'article 6 de la loi 11 janvier 1984, celles d'accroissement saisonnier d'activité et d'accroissement temporaire d'activité.

La notion *« d'accroissement saisonnier d'activité »* correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Ils présentent un caractère prévisible et sont indépendants de la volonté des parties (par exemple les abattages rituels de l'Aid).

Celle *« d'accroissement temporaire d'activité »* renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité précisément définie, inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration (par exemple, les régularisations liées au Fonds européen agricole de garantie).

b) durées des recrutements

Les notions d'accroissement temporaire d'activité et d'accroissement saisonnier d'activité justifient le recours à des agents contractuels pour une durée déterminée, quand les activités qu'elles caractérisent ne peuvent pas être prises en charge par des fonctionnaires et quand les besoins auxquels correspondent ces notions ne sont pas par définition permanents.

La durée de ces contrats est fixée par l'article 7 du décret du 17 janvier 1986.

Pour les contrats conclus pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité, la durée totale du contrat et de ses renouvellements éventuels ne peut excéder six mois, au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Pour les contrats conclus pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, la durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder douze mois, au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs.

Les périodes d'appréciation : 6 mois sur 12 et 12 mois sur 18, qui déterminent la faculté pour l'administration de recruter ou non un agent et la durée de son engagement, correspondent à une méthode de calcul qualifiée de période de référence mobile. Ainsi, à la date d'appréciation de la situation de l'agent, il est nécessaire de rechercher si au cours de la période de référence qui précède (12 ou 18 mois consécutifs selon le besoin), il a été recruté pour satisfaire le même besoin que celui précisément défini et qui justifierait un nouvel engagement. Dans l'affirmative, la durée de ce nouvel engagement sera réduite du nombre de mois et de jours durant lesquels l'agent aura exercé les fonctions correspondant à ce besoin (au cours de la période de référence).

Par exemple, un contrat pour accroissement temporaire d'activité (mise en place d'un nouveau système informatique) a été initialement conclu le 1er septembre 2013 jusqu'au 30 juin 2014, un nouveau contrat afin de poursuivre cette mise en place est proposé le 1er août, la durée de l'engagement ne pourra pas excéder deux mois. En effet, cet agent au cours des 18 mois précédant le 1er août a déjà été recruté durant dix mois. Par contre, si l'engagement n'a pas pour objet le même besoin (par exemple pallier une vacance d'emploi) ou s'il s'agit d'un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité distinct de celui ayant justifié son recrutement initial, la période de référence mobile qui conditionne la durée du contrat de l'agent ne s'appliquera pas.

C Cas particuliers des CDI de droit :

Dans certains cas, le contrat peut être transformé en CDI. Il s'agit uniquement des cas suivants:

a) **Art 8 du décret du 17 janvier 1986,** le contrat initialement conclu à durée déterminée est réputé être à durée indéterminée dans deux hypothèses :

- 1ère hypothèse, contractuels ayant refusé leur titularisation au titre de la loi du 11 janvier 1983 (loi Le Pors), dont le contrat a ensuite été renouvelé au moins une fois.
- 2ème hypothèse, contractuels exerçant une mission temporaire par nature dans un établissement public (art 3, 2°de la loi du 11 janvier 1984) ou une institution administrative spécialisée (art 3, 3° de la même loi), contractuels exerçant des fonctions de maîtres d'internat ou de surveillants d'externat (art 3, 6° de la même loi), enseignants chercheurs (art 5 de la même loi) et dont le contrat est renouvelé.

b) Art 34 I de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leur relations avec les administrations (agents dits "Berkaniens")

III La transformation des CDD en CDI

A) Le droit commun : l'application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984

Les règles organisant la transformation des contrats en CDI ont fait l'objet de modifications importantes en application de la loi du 12 mars 2012 dite de dé-précarisation, auxquelles la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a apporté des précisions.

Ces règles sont fixées par l'article 6 bis précité et concernent les agents recrutés à durée déterminée sur le fondement de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984.

Sont requis des services publics présentant un certain nombre de spécificités puisqu'ils doivent être :

1° d'une durée de six années

Il convient de noter que le calcul de la durée de services s'effectue sans proratisation liée au temps de travail de l'agent. Ainsi, les services à temps partiel ou incomplet sont assimilés à des services à temps plein.

Ces services n'ont plus à être effectifs, ainsi ce sont les durées de contrat (s) auxquelles il convient de se référer. « La pérennité du lien contractuel qui s'est établi au fil des ans, à l'occasion du renouvellement d'un ou plusieurs contrats, entre un employeur et un agent »[3] justifie l'accès au CDI.

2° accomplis à l'occasion de fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique

Les catégories hiérarchiques (A, B, C) sont définies à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 en considération du niveau de recrutement. En l'absence de tels niveaux pour les agents contractuels, il sera opérant, pour déterminer la catégorie dont ils relèvent, de se reporter dans un premier temps aux fonctions qu'ils exercent. En effet, les fonctions sont assimilables à des missions dévolues aux membres de corps de fonctionnaires définies dans les décrets statutaires. Puis, il conviendra de se référer, dans un second temps, à ces décrets puisqu'ils précisent les catégories hiérarchiques.

3° effectués pour le compte du même employeur

Constituent un même employeur les services d'un département ministériel, les services d'un établissement public ou ceux d'une autorité publique.

4° réalisés au titre de contrats dont le fondement peut varier

Le décompte de services accomplis au titre de différents contrats est admis même si ces contrats ont différents fondements (articles 4, 6 [avant ou après leur modification opérée par la loi du 12 mars 2012], 6 quater [remplacement temporaire], 6 quinquies [vacance d'emploi] ou 6 sexies [accroissement temporaire ou saisonnier d'activité] de la loi n° 84-16), sous réserve d'absence d'interruption de services de plus de quatre mois.

Les agents remplissant les conditions précisées ci-dessus, mais qui ne souhaitent pas voir leur contrat transformé en CDI, sont maintenus en fonction jusqu'au terme de ces contrats (article 6 bis).

Rappel : Les règles dont la réalisation est vérifiée au titre du présent point, concernent les agents recrutés sur le fondement de l'article 4 ou de l'article 6, c'est à dire qu'un agent ne peut être CDIsé au moment où sa situation est appréciée que s'il bénéficie d'un engagement pour satisfaire des besoins permanents.

B) le cas particulier des contrats des ACB

Leur transformation en CDI s'effectue en application de l'article D. 811-93 CRPM pour les contrats des agents des EPLEFPA et R. 812-24-40 CRPM pour les contrats des agents des établissements d'enseignement supérieur :

- soit dans des conditions analogues à celles fixées à l'article 6 bis, c'est-à-dire après 6 ans de services effectifs comptabilisés au titre de l'ensemble des services effectués dans le cadre d'un emploi occupé en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984, auxquels s'ajoutent les services effectués en application des articles L. 811-8 ou L. 812-1 CRPM ;

- soit après trois ans de services effectués en application des articles L 811-8 ou L 812-1 CRPM.

[3] extrait de Rapport du Sénat n° 274 (Session ordinaire 2015-2016) et étude d'impact du projet de loi n°1278 AN (XVIe législature).

III Le contenu minimal du contrat

Recommandations générales

1) Le contrat doit viser :

- la disposition législative en vertu de laquelle le recrutement est opéré,
- lorsqu'il est conclu en application des articles 3 ou 4 de la loi du 11 janvier 1984, l'alinéa en vertu duquel il est établi,
- le décret du 17 janvier 1986.

2) Le contrat doit préciser :

- sa durée,
- le poste occupé (la fiche de poste sera annexée au contrat pour les agents recrutés sur des besoins permanents et hors enseignement),
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
- les conditions de rémunération,
- les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale,
- la résidence administrative de l'agent,
- le cas échéant, lorsque l'accomplissement d'une période d'essai est souhaité, la durée de cette période et si elle peut être renouvelée au maximum une fois.

❧ A noter le régime de la période d'essai a été développé à l'article 9 du décret du 17 janvier 1986, qui :

- en précise la finalité tant pour l'administration que pour l'agent,
- en fixe la durée maximale (renouvelable une fois) en fonction de la durée de l'engagement
  - trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
  - un mois lorsque la durée initialement prévue est inférieure à un an,
  - deux mois lorsque la durée initialement prévue est inférieure à deux ans,
  - trois mois lorsque la durée initialement prévue est supérieure ou égale à deux ans,
  - quatre mois lors le contrat est conclu à durée indéterminée,
- exclut une telle période en cas de renouvellement de contrat ou de conclusion d'un nouveau contrat avec le même agent pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi,
- en cas de licenciement durant ou au terme de la période, exclut un préavis, mais prévoit l'organisation d'un entretien préalable et l'obligation de motivation de la décision.

❧ Pour les ACEN, la période d'essai fait l'objet de dispositions spécifiques, puisque l'article 5 du décret n°68-934 du 22 octobre 1968 précise que les deux premiers mois de leurs fonctions sont considérés comme une période d'essai. .

3) Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent (article 6 quater), de vacance temporaire d'emploi (article 6 quinquies) et d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (article 6 sexies) doit comporter une définition précise du motif de recrutement.

4) Le contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 doit également comporter le descriptif précis du poste vacant à pourvoir.

5) Enfin dès lors qu'un agent a fait l'objet de précédents recrutements, il convient d'annexer à son contrat les certificats de travail délivrés par les administrations l'ayant déjà recruté.

Le contrat doit également indiquer l'imputation budgétaire du recrutement.

IV- Le renouvellement éventuel du contrat

Les contrats ne peuvent être renouvelés que par **reconduction expresse** (avis du conseil d'Etat du 16 mai 2001, Mlles Padroza et Joly).
Au plan formel, le renouvellement peut résulter d'un simple avenant au contrat, modifiant ses dates d'effet.

Le chef du service d'affectation ou, le cas échéant le bureau de gestion, notifie à l'agent par écrit son intention de renouveler ou non l'engagement du contrat en respectant un délai de prévenance.

Le délai de prévenance est fonction de la durée du contrat, il est au plus tard de :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à six mois,
- un mois avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à deux ans,
- trois mois avant le terme de l'engagement pour un contrat susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Pour estimer cette durée, il est nécessaire de prendre en compte la durée de l'engagement dès le début de son exécution et le cas échéant celle de précédents engagements, dès lors qu'ils ne sont pas séparés par des périodes excédant quatre mois et que leur terme ne résulte pas d'une démission.

La notification de la décision (de renouvellement ou non) doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Les décisions de renouvellement de contrat devront systématiquement faire l'objet d'un entretien préalable lorsque l'agent a au moins trois ans d'ancienneté accomplis sans interruption au titre d'un ou de plusieurs contrats conclus pour répondre à un besoin permanent. L'entretien est réalisé par le chef du service d'affectation.

Attention : l'absence de réponse de l'agent à la proposition de renouvellement de son contrat qui lui est faite vaut présomption de renonciation à l'emploi.

Les ACEN en contrat à durée déterminée doivent retourner le formulaire intitulé « demande d'affectation », annexé à la note de service annuelle de la DGER ayant pour objet l'affectation des agents contractuels d'enseignement nationaux, dans les délais qu'elle fixe ; et, d'une part, en précisant leurs vœux ou le cas échéant leur choix de ne pas obtenir un nouveau poste et, d'autre part, en attestant qu'ils ont pris connaissance du fait qu'à défaut de candidater sur un poste leur contrat ne pourra pas être renouvelé.

Annexe
Cas de recours les plus fréquents

Programmes	Personnels Concernés	Situation justifiant un recrutement	Cas de recours	Fondement juridique à utiliser (loi n°84-16 du 11 janvier 1984)	Durée
142	**Enseignants-chercheurs contractuels**	Services d'enseignement à temps complet pour des disciplines généralistes pour lesquelles les appels à la mobilité sont restés infructueux Services à temps complet requérant des compétences pointues nécessitant des profils très spécifiques (métier type enseignant-chercheur, personnel de recherche ou vétérinaire en centre hospitalier universitaire vétérinaire) pour lesquels il est avéré que les appels à candidature resteront infructueux	Recrutement à temps complet d'agents de catégorie A pour pourvoir des emplois que les besoins du service ou la nature des fonctions justifient -	Article 4-2	CDD généralement de 1 an ou plus rarement la durée maximale de 3 ans
	Enseignants-chercheurs contractuels	Services d'enseignement correspondant à un besoin permanent dont la quotité est inférieure ou égale à 70%	Recrutements liés aux besoins du service à temps incomplet	Article 6	CDD renouvelables dans la limite de 6 ans puis CDI
	Enseignants-chercheurs contractuels	Absence momentanée d'un fonctionnaire pour cause de maladie, congé parental…	Remplacement d'agent dans des situations d'absence énumérées. (il ne s'agit plus de recourir au motif de l'article 6 al 2 besoins occasionnel ou saisonnier)	Article 6 quater	Durée de l'absence du fonctionnaire remplacé
	Enseignants-chercheurs contractuels	Postes momentanément non pourvus correspondant à une activité classique et pour des matières généralistes	Recrutement temporaire dans le cadre d'une vacance d'emploi	Article 6 quinquies	Un an renouvelable une fois
143	**ACEN**	Besoins pédagogiques à temps complet particuliers: requérant une qualification spécifique ou résultant de postes liées à certaines zones géographiques, difficiles à pourvoir	Recrutement d'agents de catégorie A pour pourvoir des emplois que les besoins du service ou la nature des fonctions justifient	Article 4-2°	CDD renouvelables dans la limite de 6 ans puis CDI
	ACEN	Services d'enseignement correspondant à un besoin permanent dont la quotité est inférieure ou égale à 70%	Recrutements liés aux besoins du service à temps incomplet	Article 6	CDD renouvelables dans la limite de 6 ans puis CDI

	ACEN	Absence momentanée d'un enseignant fonctionnaire ou contractuel, en raison **d'un congé parental** Absence momentanée d'un enseignant fonctionnaire en raison **d'un congé de longue durée**	Remplacement d'agent dans des situations d'absence énumérées	Article 6 quater	Durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé
	ACER	Absence momentanée d'un enseignant fonctionnaire ou contractuel, en raison d'un temps partiel ou d'un congé **(à l'exclusion du congé parental et du congé de longue durée**)	Remplacement d'agent dans des situations d'absence énumérées	Article 6 quater	Durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé
	ACER	Contexte de situations exceptionnelles ou inhabituelles (organisation d'évènements spécifiques à l'enseignement (séminaires…), conditions climatiques exceptionnelles pour les exploitations agricoles (grêle, inondation…)	Recrutement dans le cadre de la prise en charge d'un besoin non permanent et inhabituel de l'administration correspondant à un accroissement temporaire d'activité	Article 6 sexies	12 mois sur 18 mois consécutifs
206	**contractuels**	diplôme vétérinaire exigé sur un poste ouvert peu attractif au plan géographique, donc sans candidat titulaire, inspection des installations classées pour la protection de l'environnement,	Recrutement d'agents de catégorie A pour pourvoir des emplois que les besoins du service ou la nature des fonctions justifient	Article 4-2°	CDD renouvelables dans la limite de 6 ans puis CDI
	contractuels	Aid, abattages rituels	Accroissement saisonnier d'activité	Article 6 sexies	6 mois sur 12 consécutifs
215	**contractuels**	compétences informatiques	Recrutement d'agents de catégorie A pour pourvoir des emplois que les besoins du service ou la nature des fonctions justifient	Article 4-2°	CDD renouvelables dans la limite de 6 ans puis CDI
	contractuels	FEAGA	Les régularisations liées au Fonds agricole de garantie correspondent à un accroissement temporaire d'activité	Article 6 sexies	12 mois sur 18 consécutifs
	contractuels	PAC	L'instruction des campagnes PAC et les contrôles peuvent correspondre à un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité	Article 6 sexies	↘ 6 mois sur 12 ↘ 12 mois sur 18

206 et 215	**contractuels**	secrétaire, chargé d'accueil pour un besoin à temps incomplet inférieur à 70%	Recrutements liés aux besoins du service à temps incomplet	Article 6	CDD renouvelables dans la limite de 6 ans puis CDI
	contractuels	Absence pour congé annuel, absences pour maladie par exemple	Remplacement d'agent dans des situations d'absence énumérées	Article 6 quater	Durée de l'absence du fonctionnaire remplacé
143, 206 et 215	**contractuels**	Vacance d'emploi, attente de l'arrivée d'un fonctionnaire	Recrutement temporaire dans le cadre d'une vacance d'emploi Les recrutements correspondent à une activité normale et qui sont justifiées faute d'affectation de fonctionnaire	Article 6 quinquies	Un an renouvelable une fois

Fiche 2

La mobilité

Un agent bénéficiant d'un CDI dans une autre administration peut être recruté directement en CDI (« portabilité des contrats »), sur les postes correspondants à des besoins permanents. En pratique, cette mesure peut concerner les ACEN et les enseignants-chercheurs contractuels.

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 comporte dans un titre VIII bis deux séries de dispositions relatives à la mobilité des agents en CDI.

Elles concernent la mise à disposition et le congé mobilité qui permet à un agent en CDI de « suspendre » temporairement son contrat pour être recruté par un nouvel employeur en CDD.

A ces positions peuvent s'ajouter, d'une part, une mesure instituant un nouveau congé facilitant la mobilité des agents recrutés sur des emplois permanents qu'ils soient en CDD ou en CDI et, d'autre part, une mesure dite de "portabilité des contrats" prévue par l'article 6 ter de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, qui permet de recruter en CDI un agent bénéficiant déjà d'un tel contrat.

Il convient d'indiquer que les agents en CDI peuvent aussi effectuer une mobilité dans le cadre du congé pour convenances personnelles (article 22 du décret du 17 janvier 1986).

I La mise à disposition (article 33-1 du décret du 17 janvier 1986)

1. Définition

La mise à disposition est la situation de l'agent non titulaire qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

2. Organismes d'accueil

Le champ de la mise à disposition a été étendu à des organismes relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière, ainsi les agents peuvent bénéficier de cette position auprès de multiples employeurs :

- des administrations de l'État et de ses établissements publics,
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État ou de ses établissements publics administratifs pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes,
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière,
- des organisations internationales intergouvernementales,

- d’États étrangers. Dans ce cas, la mise à disposition n'est possible que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.

3. Procédure et durée

La mise à disposition est subordonnée :

- à l'accord de l'agent,
- à la signature d'une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Cette convention définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi, la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités de l'agent mis à disposition ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, des rémunérations perçues par l'agent.

Elle doit préciser les missions de service public confiées à l'agent lorsque la mise à disposition s'effectue auprès d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l’État ou de ses établissements publics administratifs.

- à des contrôles prévus par le décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées, que le premier chapitre de la circulaire DGAFP du 31 octobre 2007 dite "déontologie" explicite, si l'agent souhaite être mis à disposition auprès d'une personne morale de droit privé.

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dans le dernier état du droit dix ans.

Il peut être mis fin à la mise à disposition avant la fin de sa durée prévue, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis fixées par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut y être mis fin sans préavis par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

4. Régime juridique

L'agent est régi par les dispositions du décret du 17 janvier 1986, par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine et par les termes de la convention de mise à disposition.

Il est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. Ses conditions de travail sont fixées par l'organisme d'accueil (dans la convention de mise à disposition).

Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité de l'administration d'origine, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

5. Rémunération

Si l’agent mis à disposition continue à percevoir la rémunération afférente à son emploi, la structure qui l’accueille peut lui servir un complément de rémunération, dès lors qu’il est prévu par la convention de mise à disposition.

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

Il peut cependant être dérogé à cette règle :

- lorsque la mise à disposition est prononcée au sein d'une administration de l’État ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs,
- lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation intergouvernementale ou d'un État étranger.

6. Conditions de réemploi

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

II Le congé mobilité (article 33-2 du décret du 17 janvier 1986)

1. Définition / conditions

Le congé mobilité peut être accordé lorsque l'agent souhaite être recruté par une personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.
Pendant la durée du congé de mobilité, le contrat à durée indéterminée qui le lie à son administration d'origine est suspendu.
Le congé est accordé sous réserve des nécessités de service.
Si l'agent a déjà bénéficié d'un congé de même nature, il doit, pour bénéficier d'un nouveau congé mobilité, avoir repris ses fonctions au moins pendant trois ans.

2. Organismes d'accueil

Il s'agit de toute personne morale de droit public relevant de la fonction publique de l'État, hospitalière ou territoriale, qui ne peut recruter directement en contrat à durée indéterminée l'agent contractuel souhaitant être accueilli.

3. Durée

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable. Sa durée totale ne peut excéder six ans (car un CDI ne peut être proposé à l'agent, alors qu'il est déjà partie prenante à un tel contrat avec son administration d'origine).

4. A l'échéance d'une période du congé

L'agent qui souhaite, soit proroger son congé, soit être réemployé par sa structure d'origine, doit en faire la demande auprès de celle-ci, par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant le terme du congé.

L'agent qui, au terme de la période de congé, n'a pas demandé le renouvellement du congé, ni son réemploi dans le délai de deux mois précité, est présumé renoncer à son emploi.

5. Au terme du congé

Au-delà d'une période de 6 ans, l'administration d'accueil qui souhaite proroger le contrat qui la lie à l'agent doit lui proposer un contrat à durée indéterminée.

6. Conditions de réemploi

L'agent est réemployé dans les conditions des articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986, c'est-à-dire sur son emploi ou occupation précédente, dans la mesure permise par le service. A défaut, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

III Un congé pour faciliter de la mobilité (article 33-3 du décret du 17 janvier 1986)

Ce décret organise désormais la situation des agents, recrutés pour répondre à des besoins permanents, souhaitant devenir fonctionnaire en introduisant un congé spécifique leur permettant de suivre des cycles préparatoires ou des périodes de scolarité et de stage, dont la durée est calée sur ces périodes. Il prévoit par ailleurs les conditions du réemploi des agents au terme de ce congé.

Ce congé non rémunéré n'a de limitation dans le temps que la durée du contrat de l'agent en bénéficiant. Ainsi, par exemple, si un agent est en CDD, ce congé ne pourra excéder la durée de son contrat même si la durée de la formation préparant à un concours dépasse ce terme. Par contre si l'agent est en CDI, il pourra bénéficier de congés au titre de l'article 33-3 du décret du 17 janvier 1986 sans que ne puisse lui être opposée une durée maximale pour l'ensemble de sa carrière.

Au terme du congé, si l'agent accède au statut de fonctionnaire, il est mis fin à son contrat sans indemnité, ni préavis. Dans le cas contraire et si son contrat n'est pas parvenu à son terme, il est réemployé dans les conditions de l'article 32 du décret du 17 janvier 1986, c'est-à-dire sur son emploi ou occupation précédente, dans la mesure permise par le service. A défaut, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

IV La portabilité des contrats à durée indéterminée (article 6 ter de la loi n°84-16)

Cette mesure permet à un agent en CDI de se voir proposer un contrat également en CDI par une administration ou un établissement public relevant de la loi du 11 janvier 1984.

La seule condition est la correspondance entre la catégorie hiérarchique de l'emploi occupé et celle de l'emploi proposé.

Ainsi l'administration d'accueil n'est pas tenue en application de l'article 6 ter de reprendre les clauses substantielles du contrat liant l'agent à son administration d'origine.

Sont concernés non seulement les agents dont le contrat est conclu en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, mais également ceux dont le contrat est fondé sur une autre disposition de cette loi (notamment l'article 3 alinéa 2) ou un dispositif dérogatoire au droit commun (par exemple, les ACB des EPLEFPA et des établissements d'enseignement supérieur recrutés en application du CRPM, ainsi que les agents régis par le décret n°2010-1248 du 20 octobre 2010 dit "statut unifié").

Il faut noter cependant que la loi du 11 janvier 1984 comporte des dispositions restrictives.

En effet, en liant l'utilisation de l'article 6 ter à un engagement conclu en application de ses article 4 et 6 ("Lorsque l'Etat ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles 4 ou 6"), la loi ne permettra aux agents de catégorie B et C à temps complet dont le contrat est fondé sur un dispositif dérogatoire de bénéficier de l'article 6 ter que si les fonctions qu'ils se voient proposer correspondent aux hypothèses de recrutement du 1° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, c'est à dire "lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes".

Ainsi, un agent contractuel des offices relevant du "statut unifié" (décret n°2010-1248 du 20 octobre 2010) de catégorie B ou C ne pourra se voir proposer un CDI à temps complet par le MAAF que si les fonctions qu'il serait conduit à exercer ne sont pas susceptibles de l'être par un fonctionnaire.

Fiche 3

La discipline

L'administration doit proposer à l'agent, ou à son mandataire, de venir consulter son dossier administratif individuel au bureau de gestion compétent.

Au cours d'une procédure disciplinaire, l'agent mis en cause peut être assisté d'une ou plusieurs personnes de son choix.

L'agent mis en cause n'a aucun droit de récusation envers l'un des membres du conseil de discipline.

La règle selon laquelle « Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction », fixant un délai de prescription aux actions disciplinaires, bénéficie désormais d'une autorité législative en application de l'article 36 de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Le décret modificatif du décret du 7 janvier 1986 qui l'introduira pour les agents contractuels[1], ainsi qu'une circulaire de la DGAFP à paraître, permettront de préciser les modalités d'application de la nouvelle règle et de modifier la présente fiche.

De même devra être modifiée le point relatif à la suspension, puisque la loi relative à la déontologie organise des possibilités de reprise de fonctions pour l'agent poursuivi pénalement.

Les agents contractuels s'exposent, comme tout agent public, à une sanction disciplinaire lorsqu'ils commettent une faute dans l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi que le précise l'article 43-1 du décret du 17 janvier 1986 : "Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal."

La faute peut être constituée à l'occasion des fonctions. Mais un acte de la vie privée est également susceptible d'entraîner une sanction (pour déconsidération de l'administration par exemple).

L'échelle des sanctions consécutives à une faute est adaptée à la situation particulière des agents contractuels (la modification apportée au régime de l'exclusion temporaire en fonction de la durée de l'engagement en est un exemple).

Ils peuvent également être provisoirement écartés du service par la voie de la suspension qui peut s'inscrire en amont de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

[1] La règle figure à l'article 19 du chapitre 3 intitulé « carrière des fonctionnaires » de la loi du 13 juillet 1983, que l'article 39 de la loi du 20 avril 2016 n'a pas rendu directement applicable aux agents contractuels.

I Pouvoir disciplinaire et étapes de la procédure disciplinaire

1. La dévolution de ce pouvoir est fixée par l'article 44 du décret du 17 janvier 1986 :

"La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire."

Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions du premier groupe, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.

Ainsi, les décisions prononçant l'avertissement et le blâme sont déléguées aux préfets concernant les agents affectés dans les services des directions départementales interministérielles (arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents contractuels exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles).

Par contre, les préfets ne bénéficient pas d'une telle délégation pour les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans les DRAAF, à la DRIAAF et dans les DAAF.
De même, n'en bénéficient pas les directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, le directeur régional et interdépartemental de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Ile-de-France et les directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt pour les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement agricole (EPLFPA et établissements d'enseignement supérieur).

2. La procédure disciplinaire se déroule selon les étapes suivantes :

- une enquête disciplinaire qui permet à l'administration de vérifier, d'une part, que les faits reprochés sont imputables à l'agent et, d'autre part, que la sanction est motivée en droit et en fait ;

- l'information par écrit de l'agent des faits qui lui sont reprochés et de la sanction que l'administration envisage de prendre à son encontre ;

- la consultation, le cas échéant, par l'agent de son dossier ;

- la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) pour les sanctions autres que l'avertissement et le blâme ;

- le prononcé de la sanction ;

- les voies de recours (gracieuses, hiérarchiques et contentieuses).

A noter : Un agent poursuivi ne peut récuser un membre de la CCP réunie en conseil de discipline (par analogie avec les fonctionnaires, Conseil d'Etat, 10 mai 1995, Arvieu, req. n°135431).

II Les sanctions disciplinaires

Elles sont fixées par l'article 43-2 du décret du 17 janvier 1986 qui précise :

« Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

1. L'avertissement ;

2. Le blâme ;

3. L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4. Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement. »

Attention : cette liste est limitative, aucune autre sanction ne peut donc être prononcée.

III Les garanties pour l'agent

1. L’information

Il peut être utile ici de rappeler la préconisation de la DGAFP (circulaire B n° 1262 du 26/11/2007 et Guide à paraître).

« Dans un souci du respect des droits de la défense de l’agent, dès l’engagement d’une procédure disciplinaire, il est conseillé à l’administration d’informer l’agent par écrit.

Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :
- *la mention des faits reprochés ;*
- *la sanction qu’il est envisagé de prendre ;*
- *la date de la réunion de la CCP compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion ;*
- *l’indication des droits de l’intéressé, à savoir :*
    - *La possibilité de consulter l’intégralité de son dossier individuel qui doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l’agent, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Selon l’article 44 du décret du 17 janvier 1986 l’administration a l’obligation d’informer l’agent de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes. Le dossier ne saurait faire état des opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses de l’intéressé ni des sanctions amnistiées.*
    - *La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat. »*

2. Le droit à communication du dossier individuel de l'agent

L'article 44 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que :

- l'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix ;

- l'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

3. La consultation de la CCP compétente

Les sanctions disciplinaires, hormis l'avertissement et le blâme, doivent être précédées de la consultation de la CCP compétente. Son avis est obligatoire, mais il n'est pas exigé qu’il soit conforme (l'autorité prononçant la sanction, le cas échéant, n'est pas tenue de le suivre). Cette consultation permet à l’agent d’être entendu (article 1-2).

Concernant la procédure devant la CCP compétente, il est rappelé, aux termes de l'article 29 de l'arrêté du 10 février 2009 précité, que seuls sont convoqués :

- d'une part, les représentants du personnel qui représentent un niveau de catégorie au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné,
- d'autre part, un nombre égal de représentants de l'administration.

Par analogie, selon le Conseil d'Etat (1/3/2013, req. n°351409) pour les commissions administratives paritaires :
« Au titre de la parité, une commission ne peut valablement délibérer en formation disciplinaire qu'à la condition qu'aient été régulièrement convoqués, en nombre égal, les représentants de l'administration et les représentants du personnel habilités, et eux seuls.
Pour que cette instance puisse valablement délibérer, le quorum doit être atteint.
Par contre, la présence effective en séance d'un nombre égal de représentants du personnel et de représentants de l'administration ne conditionne pas la régularité de la consultation d'une commission, car aucune règle, ni aucun principe ne subordonnent la régularité des délibérations des commissions à la présence en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. »

En application de l'article 22 du règlement intérieur type des commissions (note de service SG/SRH/SDDPRS/N2009-1064 du 12 février 2009) : « Si plusieurs propositions de sanction sont formulées, le président met aux voix ces propositions dans l'ordre décroissant de leur sévérité jusqu'à ce que l'une de ces propositions recueille l'accord de la majorité des membres présents. Si aucune des propositions soumises à la commission, y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'obtient l'accord de la majorité des membres présents, la commission est considérée comme ayant été consultée mais comme ne s'étant prononcée en faveur d'aucune solution. »

4. La décision prononçant la sanction

Les décisions prises en matière disciplinaire doivent être motivées (article 43-2). Elles doivent comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elles reposent (le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés). L'agent doit, en effet, pouvoir comprendre la raison pour laquelle il est sanctionné dès la première lecture de la décision.

En ce qui concerne le prononcé de la sanction, il est rappelé que :
- la date de prise d'effet de la sanction ne peut être antérieure à la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent ;
- les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction administrative (par contre une sanction administrative peut être cumulée avec une condamnation pénale). En conséquence, toute sanction (y compris un simple avertissement) prononcée clôt la procédure pour une faute donnée. Toutefois, l'agissement fautif pourra être pris en compte à l'occasion d'une nouvelle procédure s'il est réitéré (cette possibilité sera remise en cause lorsque la nouvelle règle de prescription des actions disciplinaires sera mise en œuvre).

La sanction doit être proportionnée à la faute commise.
Les sanctions sont prononcées sous le contrôle du juge administratif lorsqu'il est saisi d'un contentieux.
Il s'assure que les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes[2].
Les sanctions prononcées doivent d'autant plus être proportionnées aux fautes que le juge ne s'en tient plus à un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation[3], mais opère désormais un contrôle entier[4].
Il s'assure aussi bien qu'une sanction est trop ou pas assez sévère[5].

IV La suspension : une mesure conservatoire (article 43 du décret du 17 janvier 1986)

[2] Conseil d'Etat, 13/11/2013, n° 347704, Dahan.
[3] Conseil d'Etat, 9/6/1978, n° 05911, Lebon.
[4] Conseil d'Etat, 13/11/2013, n° 347704, Dahan.
[5] Pour une sanction trop sévère, par exemple, Conseil d'Etat, 25/5/1990, n° 94461, Kiener ; pour une sanction pas assez sévère, par exemple, Conseil d'Etat, 12/5/1989, n° 94180, ville de Chartres.

La suspension de fonctions est une mesure administrative, conservatoire et provisoire, dépourvue de caractère disciplinaire, dont le but est d'éloigner temporairement l'agent de son administration et du lieu d'exercice de ses fonctions dans l'intérêt du service et/ou de l'agent lui-même.
Elle est prononcée en règle générale dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire ou pénale le concernant.
Sa durée ne peut excéder quatre mois, sauf si l'agent qu'elle vise fait l'objet de poursuites pénales.

1. Les motifs de la suspension

L'article 43 précité prévoit qu'en cas de faute grave commise par un agent contractuel (en service ou en dehors du service), qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité dotée du pouvoir de procéder au recrutement, c'est-à-dire, soit le ministre ou son délégataire, soit le directeur d'établissement public. Lorsqu'il y a urgence à écarter provisoirement un agent du service, l'autorité sous laquelle il est placé (par exemple un directeur départemental) peut prononcer la mesure de suspension.

2. Le point de départ de la suspension

La suspension prend effet à compter de sa notification et ne peut être rétroactive.

3. Les garanties pour l'agent

La suspension n'est pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire. Ainsi, elle ne donnera pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense se concrétisant par le droit à un défenseur de son choix, à la consultation préalable à son prononcé de la CCP compétente (sauf si l'agent concerné ou les représentants du personnel la sollicitent) et à celle de son dossier par l'agent qui en est l'objet.

Cependant durant sa suspension, l'agent contractuel conserve sa rémunération (sauf exception voir ci-dessous le cas des poursuites pénales) et les prestations familiales obligatoires, et quoique astreint à ne plus exercer ses fonctions, le lien l'unissant à son administration ne sera pas rompu.

4. Le terme de la suspension

La suspension va prendre fin dans trois hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois :

si l'agent ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, il est rétabli dans ses fonctions.

- avant le terme des 4 mois :

soit à tout moment, puisque l'administration a toujours la possibilité de mettre fin à une mesure de suspension s'il lui apparaît que l'agent contractuel peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service,
soit en raison du terme de l'engagement prévu par le contrat,
soit au jour du prononcé de la sanction disciplinaire, si la sanction est prononcée avant l'expiration des 4 mois : la suspension ne peut se poursuivre après le prononcé de la sanction même si le délai de 4 mois n'est pas expiré.

- à l'issue des poursuites pénales :

l'agent qui ne fait plus l'objet de poursuites pénales, doit être rétabli dans ses fonctions, avant de faire l'objet, si l'autorité disciplinaire l'estime nécessaire, et si les poursuites disciplinaires sont légalement fondées, d'une sanction disciplinaire.

Il faut noter que l’agent qui n’est pas rétabli dans ses fonctions en raison de poursuites pénales, passé le délai de quatre mois, peut subir une retenue. Cette dernière ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille. Mais l’agent pourra prétendre au remboursement des retenues effectuées sur sa rémunération, en l’absence de sanction pénale ou disciplinaire au terme des procédures engagées à son encontre.

Fiche 4

L'évaluation

Tout agent contractuel, hors contractuel enseignant, en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an, doit bénéficier d'un entretien professionnel annuel.

Les règles qui organisent l'évaluation sont fixées par l'article 1-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Elles modifient substantiellement l'état du droit puisqu'à une évaluation obligatoire au moins tous les trois ans pour les agents en CDI, succède **une évaluation annuelle pour les agents en CDI et pour ceux dont le contrat à durée déterminée est d'une durée supérieure à un an qu'il implique ou non l'occupation d'un emploi permanent**.

Les modalités de cette appréciation de la valeur professionnelle sont similaires à celles prévues par le chapitre I du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 applicable aux fonctionnaires de l'État.

Ainsi, l'entretien des agents contractuels porte sur les points suivants :

1° Les résultats professionnels,
2° Les objectifs assignés pour l'année à venir,
3° La manière de servir,
4° Les acquis de l'expérience professionnelle,
5° Les capacités d'encadrement,
6° Les besoins de formation,
7° les perspectives d'évolution professionnelle.

L'entretien permet d'assurer un meilleur suivi des agents, notamment en matière de formation professionnelle, et il est l'un des éléments utilisés pour procéder à la ré-évaluation de leur rémunération (voir la fiche relative à la rémunération).

Il fait l'objet d'un compte rendu qui peut être complété des observations de l'agent.

Ce compte rendu peut être contesté par différentes voies : le recours hiérarchique que décrit l'article 1-4, il peut également l'être à l'occasion d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux.
Sa révision peut être demandée auprès de la commission consultative paritaire dont relève l'agent.

Il conviendra pour l'organisation des entretiens de se reporter à la note de service relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels, puisque les entretiens des agents quel que soit

leur statut seront effectués concomitamment, comme c'est déjà le cas pour les agents en CDI (en dernier lieu, SG/SRH/SDMEC/2015-1114, 17-12-2015, Mise en oeuvre des entretiens professionnels au titre de l'année 2015).

Conformément au V de l’article 1-4 du décret du 17 janvier 1986, les contractuels **enseignants** qui exercent des fonctions de CPE, de PLPA ou de PCEA, tout comme les agents titulaires des corps correspondants, ne seront pas soumis à l’entretien professionnel.

Fiche 5

Les droits et obligations

Une personne ne peut pas être recrutée par l'Etat en tant qu'agent contractuel
- si le bulletin n° 2 de son casier judiciaire comporte des mentions incompatibles avec les fonctions pour lesquelles elle est recrutée (par exemple condamnation récente et/ou répétée pour alcoolisme en cas de recrutement sur des fonctions comportant un contact direct avec des élèves ou un travail sur une chaîne d'abattage ou la conduite d'une voiture de service),
- si elle ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions pour lesquelles elle est recrutée (compte tenu des possibilités de compensation du handicap).

La promulgation de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires implique la refonte de la présente fiche. Elle ne pourra être opérée qu'après la publication des décrets d'application de cette loi.

En effet, la nouvelle loi modifie la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Par un de ses titres consacré à la déontologie, elle met en place un dispositif déontologique d'ampleur applicable tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels.

Ce dispositif se traduit :

- d'une part, par la consécration des obligations jurisprudentielles de dignité, d'impartialité et de probité, par l'édiction des obligations de neutralité, de laïcité et d'égalité et par l'organisation de l'obligation de prévenir ou faire cesser les situations de conflit d'intérêts, introduites dans la présente fiche ;

- et, d'autre part, par la mise en œuvre de mécanismes (rôle des chefs de service, recours aux référents déontologues, protection des lanceurs d'alerte, renforcement des attributions de la commission de déontologie et de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique) propres à garantir le respect de ces obligations et à prévenir et traiter les conflits d'intérêt dans l'exercice des fonctions, qu'ils s'appliquent à tout agent (respect des obligations générales et des obligations d'abstention corollaire de la prévention des situations de conflits d'intérêt) ou à certains d'entre eux (déclaration d'intérêts, déclaration de situation patrimoniale, mandat de gestion des instruments financiers).

Les droits et obligations sont de nature différente, selon qu'ils sont liés au recrutement ou aux contrats ou qu'ils sont de portée générale.

I. Les obligations liées au recrutement

(article 3 du décret du 17 janvier 1986)

Aucun agent contractuel ne peut être engagé :

1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;
2° Le cas échéant :
a) Si étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
b) Si étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
c) Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
3° S'il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;
5° S'il ne fournit pas, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, lorsqu'il a déjà été recruté par une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 ;
6° Si étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

II. Les droits et obligations liées au contrat

Le troisième alinéa de l'article 4 du décret du 17 janvier 1986 prévoit : " Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale." (voir la fiche sur la rémunération)

Les obligations et sujétions particulières liées à certains contrats doivent être précisées dans l'acte écrit d'engagement.

III. Les droits et obligations de portée générale

L'article 1-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié comporte certains des droits et obligations des agents contractuels et renvoie pour les autres à la loi, notamment celle du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires pour ses dispositions prévoyant leur extension aux contractuels.

Les droits et obligations des agents contractuels ont ainsi différents fondements auxquels il faut ajouter la jurisprudence.

1. <u>Les droits et obligations applicables aux agents contractuels</u>

a. Les droits :

- Liberté d'opinion (art 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires),
- Protection contre la discrimination (art 6 bis de la loi du 13 juillet 1983),
- Protection contre le harcèlement (loi du 13 juillet 1983 : art 6 ter harcèlement sexuel et 6 quinquies harcèlement moral),
- Protection des lanceurs d'alerte (art 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983)
- Principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés (art 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983),
- Droit de grève (art 10 de la loi du 13 juillet 1983),
- Protection de l'agent dans l'exercice de ses fonctions et de ses ayant droits (art 11 de la loi du 13 juillet 1983),
- Garanties accordées aux agents détenteurs de mandats locaux (art 11 bis de la loi du 13 juillet 1983),

- Responsabilité pénale pour fait(s) d'imprudence ou de négligence (art 11 bis A de la loi du 13 juillet 1983) (lorsqu'ils ont accompli les diligences normales (appréciation au cas par cas), la responsabilité des agents ne peut être mise en jeu),
- Droit d'accès au dossier individuel : le dossier individuel de l'agent doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne doit faire état ou ne comporter aucune mention soit relative aux opinions soit aux activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. Le droit d'accès au dossier s'exerce en application des dispositions du II et III de l'article 6 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 modifiée portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal.
- Droits syndicaux : les agents contractuels bénéficient globalement des mêmes droits que les fonctionnaires (voir l'instruction SG/SRH/SDDPRS/2015-1060 du 9 décembre 2015).

b. Les obligations :

- Responsabilité pénale des agents publics (art 11 bis A de la loi du 13 juillet 1983) (les agents ne doivent pas faire acte d'imprudence ou de négligence, car leur responsabilité peut être recherchée même pour des faits non intentionnels),
- Principe, sauf exceptions (voir la fiche 7), d'interdiction du cumul d'activités (art 25 septies de la loi du 13 juillet 1983),
- Secret professionnel et discrétion professionnelle : le décret du 17 janvier 1986 (article 1-1) rappelle que les agents contractuels sont expressément tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal[1] et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Il précise que les agents ne peuvent communiquer des documents de services, sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.
- Respect du devoir d'obéissance et de bonne exécution du service : le décret du 17 janvier 1986 (article 1-1) rappelle que l'agent contractuel doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Par ailleurs, il rappelle, d'une part, que l'agent est soumis au respect du devoir de bonne exécution du service et d'autre part, qu'il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.
- Obligation d'exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité (article 25 de la loi du 13 juillet 1983)[2] :

. la dignité se décline dans les propos, les agissements et la tenue dans l'exécution des missions du service, elle favorise la considération portée à l'administration par les usagers ;

. l'impartialité manifeste la volonté de ne pas favoriser a priori par les moyens du service, telle ou telle cause, tel groupe ou doctrine. Elle se traduit par l'obligation pour l'agent de s'abstenir d'intervenir dans une procédure dans laquelle il a intérêt et où son impartialité pourrait être suspectée ;

. au titre de l'intégrité, l'agent ne peut solliciter, accepter ou se faire promettre d'aucune source, ni directement ni indirectement, des avantages matériels dont l'acceptation pourrait le mettre en conflit avec les obligations et interdictions que lui imposent les lois et règlements ;

. la probité[3] est « l'honnêteté, le respect des biens et de la propriété d'autrui ».

Elle a pour objet d'éviter que l'agent ne se trouve dans une situation dans laquelle son intérêt personnel pourrait être en contradiction avec celui de la collectivité qu'il sert ou, avec celui du service public.
- Obligation de neutralité (article 25 de la loi du 13 juillet 1983),

---

1

Ainsi interdiction est faite aux membres de certains corps de par leurs fonctions de divulguer certains renseignements concernant leurs activités ou les bénéficiaires de ces activités.

2 Voir Etude d'impact, Projet de loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, NOR : RDFX1314513L/Bleue-1.

3 Par exemple : « Obligation de probité », AJDA 1993 p.13 et CE 21 septembre 1992 Min. Défense cl Gros, req. 128115.

elle impose à l'agent de s'abstenir de faire état de ses convictions dans l'exercice de ses fonctions et de se servir de son appartenance à l'administration à des fins de propagande ou de prosélytisme. Ainsi son comportement doit être dicté uniquement par l'intérêt du service public.

- Respect du principe de laïcité (article 25 de la loi du 13 juillet 1983),

il vise à garantir que le service public n'établit aucune distinction ou préférence entre les citoyens selon leurs opinions, notamment religieuses.

- Respect du principe d'égalité (article 25 de la loi du 13 juillet 1983),

il traduit la vocation du service et de ses agents qui consiste à assurer à tous les usagers une égalité de traitement dans un esprit d'objectivité et dans le respect de la liberté de conscience de chacun.

- Obligation de faire cesser ou de prévenir les situations de conflit d'intérêts (article 25 bis),

au titre de cette obligation, les agents doivent prévenir ou faire cesser toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de leurs fonctions.

Elle se traduit par une double démarche : l'information faite à la hiérarchie, afin de permettre le déport d'un dossier présentant un risque de conflit d'intérêt, et l'adoption d'un comportement quant à l'exercice des pouvoirs confiés (utilisation de la délégation de signature, participation à certaines instances...).

En outre, les agents contractuels répondent de tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, qu'elles soient d'origine légale ou jurisprudentielle, il y a donc lieu de considérer que les agents contractuels sont assujettis également au respect des obligations suivantes:

- Obligation de réserve[4],

Elle implique que tout agent public doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles. Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions (la liberté d'opinion est reconnue aux agents publics), mais leur mode d'expression. L'obligation de réserve s'applique pendant et hors du temps de service.

- Obligation de bonne mœurs (terme utilisé par la DGAFP dans son guide à paraître) ou de moralité[5] (terme utilisé par la DGAFP sur son site à la rubrique « Droits et obligations » des agents contractuels - 08/08/2011)

Les agents publics ne doivent pas, par leur comportement dans leur vie privée, porter atteinte à la dignité de la fonction publique et au renom de l'administration.

- Obligation d'honneur professionnel[6],

---

[4] Les agents investis de mandats syndicaux disposent d'une plus grande liberté d'expression dans l'exercice de leurs mandats (réponse du ministère chargé de la fonction publique, JAOAN, 20/08/1990, à question n° 31130).

[5] « Un agent public, tant dans l'exercice de ses fonctions que dans sa vie privée, n'engage pas que lui-même mais l'ensemble du service ou de l'administration à laquelle il appartient. L'agent public n'est pas seul. Quand il agit, quand il s'exprime, quand il choisit tel ou tel mode de vie, il est le représentant, vis-à-vis de l'administré ou de l'usager, du service public. Autrement dit la fonction occupée ne s'oublie pas dans la vie privée et cette dernière doit tenir compte de celle-ci. » (AJFP 2004, p. 264, Doit-on exiger de la part d'un agent public un comportement standard dès lors qu'aujourd'hui les exigences propres découlant des obligations attachées au statut de la fonction publique doivent être nécessairement conciliées avec la liberté de la vie privée dont jouit en tant que tel le fonctionnaire comme n'importe quel autre citoyen ?)

Ont été jugés légalement révoqués :

- un professeur d'université qui a entretenu avec l'une de ses élèves des relations constituant « un manquement aux bonnes moeurs ayant porté atteinte à l'honneur de l'université et compromis la dignité et l'autorité de la fonction professorale » (CE, 20 juin 1958, L.) ;

- un juge ou un fonctionnaire de police vivant avec une prostituée (CE, 14 juin 1986, Ministre de l'Intérieur, Rec p. 592) ;

- un fonctionnaire de police ayant hébergé un mineur en fugue au lieu de le conduire auprès du service compétent et entretenant par ailleurs des relations avec des individus défavorablement connus de la police (CE 13 juin 1990, Ministre de l'Intérieur c/ O., Rec. p. 562).

[6] Au titre de la méconnaissance de l'obligation d'honneur professionnel ont été sanctionnés :

- le fait pour un agent public d'utiliser ses fonctions pour remettre aux usagers du service public des imprimés à caractère religieux, Conseil d'État, 19/02/2009, n° 311633 ;

- le manque d'impartialité d'un juge, Conseil d'Etat, 28 mai 2003, n° 245069 ;

- le comportement violent envers les malades d'un aide soignant, Conseil d'Etat, 21 juillet 1995, n°150285 ;

- la démarche pour faire annuler une contravention de petite voirie dressée à l'encontre d'un de ses proches par un agent communal, CAA de Marseille, 8/02/2008, n° 05MA00030.

Cette obligation n’est pas réglementairement définie, il ressort de la jurisprudence que sont sanctionnés, au titre de cette obligation, les comportements des agents contraires aux principes que requiert le bon exercice de leurs fonctions.

- Principe de loyauté,

Il s’entend ici comme le corollaire du devoir d’obéissance par la mise en œuvre loyale des ordres reçus.

Les obligations résultant de la qualité d’agent public n’exonèrent pas les agents d’éventuelles obligations déontologiques propres à leur spécialité professionnelle. Ainsi, les vétérinaires enseignants du secteur public restent soumis au code de déontologie vétérinaire au titre de l'article R. 242-32 CRPM.

2. La représentation des agents contractuels : elle s'opère au sein des commissions consultatives paritaires (voir la fiche spécifique à ce sujet).

Fiche 6

Les commissions consultatives paritaires (CCP)

Les CCP sont consultées pour un certain nombre de décisions individuelles concernant les agents contractuels (notamment mobilités des agents en CDI, licenciements, certaines sanctions disciplinaires).

Depuis sa modification en 2007 (décret n° 2007-338 du 12 mars 2007), le décret du 17 janvier 1986 prévoit la création d'instances paritaires ayant à connaître de questions d'ordre individuel se rapportant aux agents contractuels et il renvoie à un arrêté (ministère) ou une décision (établissement) de l'administration concernée pour ce qui concerne leur organisation.
Au ministère chargé de l'agriculture, c'est l'arrêté du 10 février 2009 modifié qui a institué des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels.

I Organisation des CCP

Des CCP ont été créées auprès :

a) du secrétaire général où elles sont au nombre de quatre et sont compétentes respectivement à l'égard des personnels gérés en administration centrale suivants :
— agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement,
— agents contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives,
— agents contractuels (du "statut unique") relevant des décisions des 24 avril 1991 (relative aux agents contractuels du niveau de la catégorie A) et 1er mars 2001 (relative au regroupement de catégorie d'agents contractuels du niveau des catégories B et C),
— assistants d'enseignement et de recherche contractuels relevant du décret n° 91-374 du 16 avril 1991(fixant les dispositions applicables aux assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture).

b) des directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt. Une commission est instituée auprès de chacun d'entre eux et est compétente à l'égard des agents contractuels des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles rémunérés sur le budget des établissements.

c) des directeurs de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des départements d'outre mer. Une commission est instituée auprès de chacun d'entre eux et est compétente à l'égard des agents contractuels des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles rémunérés sur le budget des établissements.

d) des directeurs généraux ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur agricole public. Une CCP est instituée auprès de chacun d'entre eux et est compétente à l'égard des agents contractuels recrutés sur le budget de chaque établissement.
Le décret du 17 janvier 1986 prévoit l'extension du champ de compétence des CCP ministérielles lorsque les effectifs d'agents contractuels d'un établissement public sont insuffisants pour permettre la

constitution d'une CCP en son sein. La situation des personnels concernés est alors examinée par une CCP du département ministériel concerné désignée par arrêté du ministre. Tel est le cas pour l'INFOMA dont la situation des personnels contractuels peut être connue par la CCP instituée auprès du secrétaire général compétente pour les agents contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives.

II Compétences des CCP

Ces commissions connaissent obligatoirement des décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai,
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,
- au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.
Elles sont informées des motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement des agents dans le cadre de la procédure de licenciement (pour inaptitude physique, transformation ou suppression du besoin ou de l'emploi, recrutement d'un fonctionnaire, refus d'une modification d'une clause substantielle du contrat d'engagement) et peuvent être saisies des demandes en révision du compte rendu de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-4 du 17 janvier 1986.
Leur avis est sollicité dans le cadre de la procédure de réemploi d'agents en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public (article 45-1 du décret du 17 janvier 1986).
Par ailleurs, elles peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration (article 10 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail).
Leurs compétences peuvent être étendues comme le prévoit l'article 1-2 du décret du 17 janvier 1986.

Ainsi les CCP instituées au ministère chargé de l'agriculture connaissent en outre :

- des décisions individuelles relatives à la mobilité des agents sur contrat à durée indéterminée et du réemploi des agents sur contrat à durée déterminée pour ce qui concerne la commission compétente à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement ;
- des décisions individuelles relatives à la mobilité des agents sur contrat à durée indéterminée pour ce qui concerne la commission compétente à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives ;
- des décisions individuelles relatives aux avancements de catégorie et de classe, aux réductions d'ancienneté, aux mutations ainsi qu'aux refus de travail à temps partiel pour ce qui concerne la commission compétente à l'égard des agents contractuels relevant des décisions des 24 avril 1991 et 1er mars 2001 relatives au statut unique ;
- des refus de renouvellement de contrat pour ce qui concerne la commission compétente à l'égard des assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics.

Quant aux règles de composition et de fonctionnement de ces instances, elles sont fixées par l'arrêté du 10 février 2009, que précisent leurs règlements intérieurs, par référence à celles prévues pour les commissions administratives paritaires de la fonction publique en étant adaptées à la population particulière que constituent les agents contractuels.

Fiche 7

Cumul d'activités

Tout agent contractuel qui souhaite exercer une autre activité professionnelle en plus des fonctions qu'il exerce pour l'administration doit, hormis pour les travaux d'extrême urgence, obligatoirement en informer son responsable hiérarchique avant de débuter cette autre activité.

Les conséquences du non-respect de la réglementation sur les cumuls sont de plusieurs ordres :

- le reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement,
- une des sanctions disciplinaires prévues par l'article 43-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié,
- une peine pouvant être prononcées en cas de mise en cause de la responsabilité pénale d'un agent public, notamment sur le fondement de l'article 432-12 du code pénal (prise illégale d'intérêts).

La promulgation de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires implique la refonte de la présente fiche. Elle ne pourra être opérée qu'après la modification des décrets n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités et n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents contractuels ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie, qui permettra d'introduire le nouvel état du droit.

L'article 25 septies nouveau de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 subordonne, en effet, sa mise en oeuvre à des décrets d'application.

Les possibilités pour les agents publics de cumuler leur emploi avec d'autres activités vont être plus limitées.

Des restrictions ont été apportées quant aux possibilités et modalités d'organisation des créations ou des reprises d'entreprise, au recours à l'auto-entreprenariat, au cumul d'emplois publics, aux possibilités de donner des consultations dans le secteur concurrentiel, détenir des intérêts dans une entreprise contrôlée.

Les conséquences du non-respect des règles relatives au cumul d'activités (retenue sur traitement et sanctions disciplinaires) sont dorénavant précisément mentionnées.

Pour cette matière, fonctionnaires et agents contractuels partagent le même cadre réglementaire, à l'exception des règles applicables aux situations visant les agents recrutés sur des emplois à temps incomplet. Ces dernières ne valent que pour les agents contractuels puisque les fonctionnaires de l'Etat satisfont des besoins à temps complet.

Trois cas seront distingués : la situation de l'agent à temps complet, celle de l'agent à temps incomplet, la situation de l'agent contractuel ayant cessé ses fonctions, puisque des règles différentes leur sont appliquées. Le cumul d'activités également ouvert aux agents à temps partiel est organisé par les mêmes dispositions que celles prévues pour les agents à temps plein.

I L'exercice d'activités par les agents contractuels à temps complet

Il est réglementé par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires[1], ainsi que par le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007.

Si le principe de l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité de quelque nature que ce soit pour l'agent public en sus de ses fonctions est toujours affirmé, l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 distingue les activités autorisées, les activités interdites, les activités soumises à autorisation et les activités soumises à déclaration préalable.

A) Activités accessoires librement autorisées

Ces activités sont rappelées au III de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983.

En effet, l'agent peut sans autorisation de son administration :

- détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y rapportent,
- gérer son patrimoine personnel ou familial,
- créer des œuvres de l'esprit (œuvres littéraires, photographiques, compositions musicales, ...) à condition de respecter les règles relatives aux droits d'auteur des agents publics et les obligations de secret et de discrétion professionnels,
- exercer une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif,
- exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions, s'il est personnel enseignant, technique ou scientifique d'un établissement d'enseignement et ou personnel pratiquant une activité artistique.

Parce qu'elles se rapportent aux libertés essentielles de l'agent, ces activités accessoires se distingue fondamentalement des activités accessoires soumises à autorisation.

B) Les activités interdites

Il s'agit :
- de la participation aux organes de direction des sociétés ou associations autres que celles qui sont sans but lucratif, présentent un caractère social ou philanthropique et dont la gestion est désintéressée,
- dans des litiges intéressant une personne publique, du fait de donner des consultations, procéder à des expertises, plaider en justice devant des juridictions nationales, étrangères ou internationales, sauf si cette prestation s'exerce au profit de cette personne (concrètement les consultations, expertises ou plaidoiries en justice ne doivent pas être effectuées au détriment d'une personne publique),
- de la prise d'intérêt de nature à compromettre l'indépendance dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration ou en relation avec celle-ci.

1Cet article a été modifié par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, qui a abrogé le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions.

C) Les activités soumises à autorisation

1) Sont soumises à autorisation et peuvent être exercées, dès lors qu'elles sont compatibles[2], avec les fonctions administratives, les activités exercées à titre accessoire énumérées par le décret du 2 mai 2007 modifié.
Depuis, l'instauration du régime de l'auto-entrepreneur, les activités accessoires soumises à autorisation peuvent être présentées en 3 grandes catégories :

a) Activités accessoires autorisées uniquement sous le régime de l'auto-entrepreneur

Il s'agit :

- des activités de services à la personne (services à la famille, aux personnes dépendantes et de la vie quotidienne). Ces activités s'exercent, soit exclusivement au domicile du particulier, soit partiellement hors de son domicile, soit dans son environnement proche ;

- de la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

b) Activités accessoires autorisées, au choix de l'agent, sous le régime de l'auto-entrepreneur ou non

Il s'agit :

- des expertises ou consultations,
- de l'enseignement et de la formation,
- des activités à caractère sportif ou culturel, y compris l'encadrement et l'animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire,
- des travaux de faible importance chez des particuliers.

c) Activités accessoires ne pouvant pas être exercées sous le régime de l'auto-entrepreneur

Il s'agit :

- des activités agricoles dans une exploitation agricole non constituée en société ou constituée sous forme de société civile ou commerciale,

- de l'activité de conjoint-collaborateur dans une entreprise artisanale, commerciale ou libérale,

- de l'aide à domicile à un ascendant, un descendant, à l'époux, au partenaire d'un pacs ou concubin,

- de l'activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou privée à but non lucratif,

- des missions d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes internationaux d'intérêt général ou auprès d'un État étranger, pour une durée limitée.

2) L'examen de la demande d'exercer une activité accessoire

Préalablement à l'exercice de ces activités, l'intéressé adresse à son chef de service de proximité qui lui en accuse réception, une demande écrite comprenant :
- l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée,
- la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité.

2L'article 1er du décret du 2 mai 2007 précise que l'activité dont l'exercice est sollicité, hormis son caractère accessoire, ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Cette demande doit être transmise au SRH, sauf lorsque l'agent intéressé est affecté en DDI.

Par exception, les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage peuvent être entrepris sans attendre la délivrance de l'autorisation.
L'agent peut prendre l'initiative de préciser à l'autorité dont il relève toute autre information de nature à l'éclairer.

L'autorité compétente (le SRH ou la DDI où l'agent est affecté) notifie sa décision dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Lorsqu'elle estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer sur la demande, elle invite l'intéressé à la compléter dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de sa demande. Le délai d'un mois est alors porté à deux mois.

A défaut de décision expresse écrite contraire dans le délai requis, l'intéressé est réputé autorisé à exercer l'activité accessoire.

Tout changement substantiel dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité nécessitant une nouvelle demande d'autorisation.

L'administration peut s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité dont l'exercice a été autorisé, dès lors que :
- l'intérêt du service le justifie,
- les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée apparaissent erronées,
- l'activité en cause ne revêt plus un caractère accessoire.

D) Les activités soumises à déclaration préalable

1) la création ou la reprise d'entreprise et la poursuite d'activité des dirigeants

a) la demande initiale

Les agents contractuels de droit public qui créent ou reprennent une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, quelle qu'en soit la forme juridique peuvent être autorisés à cumuler leurs activités. Pour ce faire, ils doivent présenter une déclaration écrite au SRH sous couvert de l'autorité dont ils relèvent deux mois avant la date de création ou de reprise de l'entreprise. Cette déclaration mentionne la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activité et, le cas échéant, la nature et le montant des subventions publiques dont cette entreprise bénéficie.

De même, les dirigeants de sociétés ou d'associations à but lucratif recrutés en qualité d'agents contractuels de droit public qui souhaitent continuer leurs activités privées doivent déclarer par écrit préalablement à la signature de leur contrat à l'autorité dont ils sont appelés à relever leur projet de continuer une activité privée.

b) l'examen des déclarations de création ou reprise d'entreprise et de poursuite d'activités

L'autorité compétente (le SRH) saisit la commission de déontologie instituée au titre de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques de l'une de ces deux déclarations dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle elle l'a reçue.

Cette dernière rend son avis dans un délai d'un mois.

Si elle estime ne pas disposer de toutes les informations nécessaires pour donner son avis, elle invite l'intéressé à compléter sa déclaration dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de cette déclaration. Le délai pour donner son avis est alors porté à deux mois.

L'avis de la commission est transmis à l'autorité compétente, qui en informe l'intéressé.
La commission contrôle la compatibilité des projets de création et de reprise d'une entreprise ainsi que des projets de poursuite d'une activité au sein d'une entreprise ou d'une association au regard des dispositions du code pénal relatives à la prise d'intérêt.

Elle examine également si le cumul d'activités envisagé porte atteinte à la dignité des fonctions publiques exercées par l'agent ou risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service dans lequel il est employé.

Au regard de cet avis, le SRH se prononce sur la déclaration de cumul d'activités et apprécie la compatibilité du cumul envisagé d'activités au regard des obligations de service qui s'imposent à l'intéressé.

Sauf décision expresse écrite contraire, le cumul d'activités peut être exercé pour une durée maximale de deux ans à compter de cette création ou reprise et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an après dépôt d'une nouvelle déclaration un mois au moins avant le terme de la première période. Cette nouvelle déclaration ne fait pas l'objet d'un examen par la commission de déontologie.

Au delà de la durée de trois années, si l'agent souhaite poursuivre son activité d'entrepreneur, il devra renoncer à sa qualité d'agent contractuel en démissionnant et satisfaire aux conditions que fixe le décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents contractuels ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions.

L'administration peut s'opposer à tout moment au cumul d'activités qui contrevient ou ne satisfait plus aux critères de compatibilité utilisés par la commission de déontologie et par elle-même.

II L'exercice d'activités par les agents contractuels à temps incomplet

C'est le décret du 2 mai 2007 (articles 15 et 16) qui en précise le régime.

Cumul des fonctions d'agent public avec une activité privée

Les agents occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps non complet et pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent, à condition d'en informer préalablement par écrit le SRH sous couvert de l'autorité dont ils relèvent, exercer une activité privée lucrative dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Le SRH après avoir recueilli l'avis de l'autorité dont relève l'agent peut à tout moment s'opposer à l'exercice d'une activité privée qui contreviendrait à ces obligations.

Ces agents restent soumis aux dispositions de l'article 432-12 du code pénal, relatif à la prise illégale d'intérêts.

Cumul de deux activités publiques

Les agents à temps incomplet peuvent exercer auprès des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics une ou plusieurs activités (sous réserve du respect des garanties minimales liées au temps du travail, telles que les fixe le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail).

L’agent est tenu d’informer chacune des autorités dont il relève de l’existence du cumul. Cette information doit être faite par écrit.

III L’exercice d’activités par les agents contractuels ayant cessé leurs fonctions

L’article 1er du décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents contractuels ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie prohibe aux agents justifiant d’une ancienneté d’au moins un an qui cessent temporairement ou définitivement leurs fonctions et pour une durée dorénavant de trois ans à compter de la cessation des fonctions l’exercice de différentes activités.

Il s’agit :

1) De travailler, de prendre ou de recevoir une participation par conseil ou capitaux dans une entreprise privée, lorsque l'intéressé a été chargé, au cours des trois dernières années qui précèdent le début de cette activité, dans le cadre des fonctions qu'il a effectivement exercées :

a) D'assurer la surveillance ou le contrôle de cette entreprise ;

b) De conclure des contrats de toute nature avec cette entreprise ou de formuler un avis sur de tels contrats ;

c) De proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par cette entreprise ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Les interdictions mentionnées ci-dessus s'appliquent également aux activités exercées dans une entreprise :

a) Qui détient au moins 30 % du capital de l'entreprise susmentionnée, ou dont le capital est, à hauteur de 30 % au moins, détenu soit par l'entreprise susmentionnée, soit par une entreprise détenant aussi 30 % au moins du capital de l'entreprise susmentionnée ;

b) Ou qui a conclu avec l'entreprise susmentionnée un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait.

Ne sont toutefois pas interdites la seule participation au capital de sociétés cotées en bourse ou la participation intervenant par dévolution successorale.

2) D'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans un organisme ou une entreprise privé et toute activité libérale si, par sa nature ou ses conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'intéressé, cette activité porte atteinte à la dignité desdites fonctions ou risque de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

Il faut noter qu’est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément au droit privé.

La saisine de la commission instituée au titre de l’article 87 de la loi du 29 janvier 1993 précitée est obligatoire lorsque l’agent projette d’exercer une activité dans une entreprise avec laquelle il a été en relation au titre de ses fonctions (soit parce qu'il en a assuré la surveillance ou le contrôle, soit parce qu'il a conclu des contrats de toute nature avec cette entreprise ou parce qu'il a formulé un avis sur de tels contrats, soit parce qu'il a proposé directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par cette entreprise ou formulé un avis sur de telles décisions).

Elle est facultative dans les autres cas.

IV Sanctions

Les sanctions en cas de non-respect de la réglementation sur les cumuls sont rappelées par la circulaire n°2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités.

Elle précise, d'une part : qu' "elles sont de deux ordres :

- le reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement ;

- une des sanctions disciplinaires prévues par l'article 43-2 du décret du 17 janvier 1986 modifié, dont le niveau de sévérité est apprécié par l'autorité disciplinaire en fonction du degré de gravité du manquement à l'obligation de non-cumul constaté." ;

et d'autre part, que "ces sanctions administratives sont prononcées sans préjudice des peines qui peuvent être prononcées en cas de mise en cause de la responsabilité pénale d'un agent public, notamment sur le fondement de l'article 432-12 du code pénal (prise illégale d'intérêts). "

Les sommes indûment perçues devant être reversées sont exclusivement celles correspondant aux rémunérations de l'activité accessoire qu'il était interdit de cumuler avec l'activité principale (cf. CAA Paris, 4 mars 2004, Lellouche, req. n° 03PA00861).

Fiche 8

Les congés

Les agents contractuels, à l'instar des fonctionnaires, peuvent bénéficier de congés présentant un large éventail. Après avoir rappelées des caractéristiques communes aux différents congés, seront examinés les congés rémunérés, les congés non rémunérés et les conditions de réemploi.
Ils peuvent également bénéficier d'autorisations d'absence, leur permettant de s'absenter pour des motifs précis et sous réserve de fournir un justificatif, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Le régime de ces autorisations est précisé par la DGAFP[1] et dans la note de service DGA/SDDPRS/N2002-1283 du 12 septembre 2002.

I- Considérations d'ordre général :

1) Prise en compte des congés dans la durée des contrats

- Les différents congés ne doivent être accordés que **dans la limite de la durée du contrat :** l'article 27 du décret du 17 janvier 1986 précise en effet que "Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés (…) ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir."

  Tout congé s'achève donc en même temps que le contrat.

2) Remboursement des titres de transport

- La prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant certains congés. Les congés visés et les modalités de suspension sont définis à l'article 6 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Les congés entraînant la suspension de la prise en charge partielle des titres de transport sont les congés de maladie, de grave maladie, pour maternité ou pour adoption, de paternité, de présence parentale, de formation professionnelle, pour formation syndicale, de solidarité familiale et les congés bonifiés. Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

[1] Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde,

Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat,

Circulaire du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective,

Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.

3) Congés et calculs d'ancienneté

- La condition d'ancienneté à laquelle sont subordonnés le bénéfice de congés, d'une part, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire et, d'autre part, annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, pour raisons de santé, non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, ainsi que les droits qui sont attachés à ces congés, est appréciée en prenant en compte la durée de services liés à l'exécution du contrat en cours mais également des précédents contrats, dès lors qu'ils ne sont pas séparés par une interruption excédant quatre mois et qu'ils ont été conclus avec le même employeur (article 28 II et III du décret du 17 janvier 1986)[2].

- La condition d'ancienneté à laquelle est subordonné le bénéfice de congés : congés annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, pour raisons de santé, non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles est appréciée en prenant en compte la durée des services liés à l'exécution du contrat en cours et également des congés annuels, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, des congés de maladie, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle, des congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, des congé de solidarité familiale, de présence parentale, des congés sans rémunération pour raisons de famille, pour service national, pour période d'instruction ou d'activité dans la réserve, que les agents soient recrutés sur des emplois permanents ou temporaires (article 28 I du décret du 17 janvier 1986)[2].

- La durée de congés : congés annuels, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, congés de maladie, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, congé de solidarité familiale, de présence parentale, congés sans rémunération pour raisons de famille, pour service national, pour période d'instruction ou d'activité dans la réserve est assimilée à la durée de services effectifs pour le bénéfice du temps partiel, le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, l'ouverture des droits liés à la formation, le recrutement par la voie des concours internes de la fonction publique de l'Etat pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires (article 28 I et 31-1).

A noter : la possibilité de prendre en compte des durées de services au titre de différents contrats, malgré des interruptions de fonctions, a entraîné la suppression de la condition d'emploi de manière continu requise par le décret du 17 janvier 1986 pour le bénéfice des congés de maladie, parental, non rémunérés pour raisons familiales mentionnés pour ces derniers à l'article 20 de ce décret.

---

[2] Article 28 I. - Les congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V et au travail à temps partiel.

Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

II. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12, 14, 15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

III. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

II Congés rémunérés

1. Les congés annuels (article 10 du décret du 17 janvier 1986)

a. Le droit à congé annuel

L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984.
Attention : pour les agents affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les EPLEFPA des règles particulières sont prévues (par exemple 50 jours de congés annuels par an), il convient de se référer à la note de service DGER/SDES/C2001-2017 du 11 décembre 2001 relative à la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics du ministère de l'agriculture et de la pêche, ainsi qu'à la note de se service DGER/SDACE/C2001-2015 du 6 décembre 2001 relative à l'organisation du service, missions et obligations de service et congés de certaines catégories de personnels dans les établissements publics locaux et nationaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

Rappel des dispositions du décret du 26 octobre 1984 et du décret du 17 janvier 1986 :

- L'agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.
- Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.
- Les congés annuel, de maladie, grave maladie, maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, de formation professionnelle, syndicale, de représentation, de solidarité familiale, de présence parentale, pour raisons de famille, pour service national, période d'activité ou de formation dans la réserve, sont considérés comme services accomplis.
- Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis. L'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux agents bénéficiant d'un congé bonifié ou aux agents de l'Etat autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leurs pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine. Le cumul congés annuels et droits au titre d'un compte épargne temps peut également excéder 31 jours.
- Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service.

(nota bene : l'état du droit est en cours d'évolution concernant le report des congés annuels des agents empêchés de prendre leurs congés en raison d'arrêt(s) maladie ; ainsi, a minima et pour le moment, les agents concernés doivent bénéficier d'un report automatique des congés annuels non pris sur l'année suivante, voir circulaire DGAFP du 22 mars 2011, relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984. Cette évolution conduira à une modification du décret du 26 octobre 1984).

b. L'indemnité compensatrice de congés payés

Instaurée par le décret n°98-158 du 11 mars 1998, elle est servie en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, à l'agent, qui du fait de

l'administration (à titre d'illustration nouvellement fournie par le décret du 17 janvier 1986 : en raison du calendrier des congés tel qu'il a été fixé), n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

L'indemnité est soumise par ailleurs aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent et ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de congés annuels et non pris.

2. Les congés pour formation et le congé de représentation (article 11 du décret du 17 janvier 1986)

1) Il existe trois types de congé pour formation :

a. le congé pour formation syndicale (loi n° 82-997 du 23 novembre 1982 relative à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale)

Les agents contractuels de l'Etat ont droit au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

Ce congé prévu à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires et à l'article 2 de la loi du 23 novembre 1982 pour les agents contractuels de l'Etat, ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le ministre chargé de la fonction publique.

Pour l'administration centrale, dans chaque service déconcentré et chaque établissement public rattaché au MAAF, l'effectif des agents qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année ne peut excéder 5% de l'effectif réel de l'administration centrale, du service ou de l'établissement dont il s'agit.

La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.
Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de fonctionnement du service s'y opposent.

A la fin du stage, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation au chef de service à sa reprise de fonction.

b. le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Ce congé non rémunéré d'une durée annuelle maximale de 6 jours ouvrables est accordé, sur sa demande, à l'agent de moins de 25 ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs.

Il peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire, ne peut être imputée sur les congés annuel et ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

c. le congé pour formation professionnelle (article 12 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics)

- *Conditions d'obtention* : les agents contractuels justifiant de trois années ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans l'administration dont douze mois au moins au MAAF et désirant

suivre en vue de leur formation personnelle une action de formation, peuvent bénéficier, sur demande adressée à leur chef de service, d'un congé de formation. Les interruptions de service dont le total n'excède pas deux mois au cours de la période considérée sont prises en compte dans la durée de service requise.

Les agents ayant bénéficié de décharges de service afin de suivre certaines actions de formation se déroulant pendant le temps de service ne peuvent prétendre au congé de formation dans les douze mois suivant la fin de la période au cours de laquelle de telles décharges leur ont été consenties.

- *Procédure d'obtention* : la demande de congé doit être formulée au plus tard 120 jours à l'avance. Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa désignation et sa durée ainsi que le nom de l'organisme responsable. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

- *Durée* : Le total des périodes de congé accordées pour formation professionnelle ne peut excéder trois ans.

- *Rémunération durant le congé* : l'agent mis en congé pour formation perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'éventuelle indemnité de résidence afférente à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. Calculé sur la base de l'indice détenu, le montant de l'indemnité ne sera pas minoré si l'agent est à temps partiel avant son départ en congé.
Ce montant ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge du service dont relève l'intéressé. La durée pendant laquelle elle est versée est limitée à 12 mois.

- *Obligation d'assiduité* : l'agent bénéficiaire du congé de formation, doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de fréquentation effective du stage. La non-fréquentation du stage, sans motif valable entraîne la suppression du congé de formation accordé à l'intéressé et le remboursement des rémunérations perçues.

- *Effets sur le contrat et la carrière* : la période de formation en cause s'impute dans la durée du contrat et ne peut reporter l'expiration de celui-ci.

rappel La durée du congé pour formation est prise en compte
- pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V du décret du 17 janvier 1986 et pour le travail à temps partiel,
- pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, et pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat (article 31-1du décret du 17 janvier 1986).

- *Conditions de réemploi* : l'agent est en principe réemployé sur son emploi au terme du congé de formation professionnelle, sous réserve que le terme du contrat ne soit pas échu à la date de reprise du travail lorsque l'agent est en CDD et que l'agent remplisse toujours les conditions pour être recruté en qualité d'agent contractuel.

- *Obligation de servir* : l'agent qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service de l'Etat pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu ses indemnités et à rembourser le montant desdites indemnités en cas de rupture de l'engagement.

Pour plus de précisons, il convient de se reporter à la note de service SG/SRH/SDDPRS/N2008-1226 du 8 octobre 2008 relative à la mise en oeuvre des modalités de formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) dans les services du ministère de l'agriculture et de la pêche.

2) *Le congé de représentation* (décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation)

Il est accordé à l'agent pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service. Il peut être fractionné et ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an.

Les agents désireux de bénéficier du congé de représentation doivent au moins 15 jours avant la date de début du congé sollicité, présenter à l'autorité dont ils relèvent une demande écrite, précisant la date et la durée de l'absence envisagée et l'accompagnée de tous les éléments et documents justifiant qu'ils ont reçu mandat d'une association ou d'une mutuelle pour la représenter à l'occasion d'une réunion organisée par une des instances de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité dont il relève une attestation, établie par le service responsable de la convocation des membres de l'instance au titre de laquelle a été accordé le congé pour représentation, constatant sa présence effective à la réunion de cette instance.

Le bénéfice du congé peut être accordé aux agents par l'autorité dont ils relèvent dans la limite d'un nombre maximal de jours de congé fixé pour une année, par administration centrale, par service déconcentré, ou par établissement public.

Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

3. Les congés de maladie

a. Le droit au congé de maladie ordinaire : (article 12 du décret du 17 janvier 1986)

Au début de l'arrêt maladie qui leur est prescrit, lorsque les agents ne bénéficient pas du maintien de leur rémunération car ils ne remplissent pas les conditions d'ancienneté requises, ils se voient allouer les indemnités journalières de la sécurité sociale, mais avec le délai de carence de trois jours.

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

Après quatre mois de service :	un mois à plein traitement un mois à demi-traitement,
Après deux ans de service :	deux mois à plein traitement deux mois à demi-traitement,
Après trois ans de service :	trois mois à plein traitement trois mois à demi-traitement.

b. Le droit au congé de grave maladie : (article 13 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent contractuel en activité comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.
Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

4. Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle **(**article 14 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent contractuel en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.
Dans cette situation, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :

- pendant un mois dès leur entrée en fonction,
- pendant deux mois après deux ans de service,
- pendant trois mois après trois ans de service.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues par le code de la sécurité sociale (voir la fiche relative à la protection sociale) qui sont servies :

- soit par la caisse primaire de sécurité sociale (1)
- soit par l'administration (2)

1) Pour les agents recrutés à temps incomplet et ceux recrutés sur contrat à durée déterminée pour moins d'un an, c'est la caisse d'assurance maladie qui en a la charge car ces agents sont affiliés au régime général pour le risque " accident du travail ".
Pendant la période à plein traitement, l'administration ajoute le complément nécessaire pour atteindre ce plein traitement (article 2-2°).
Après la période à plein traitement, ces agents ne reçoivent plus que les indemnités journalières qui leur sont versées par la caisse d'assurance maladie.

2) Pour les autres agents, c'est l'administration qui en assure complètement la charge aussi bien pendant qu'après la période à plein traitement. En effet, ces personnels ne sont pas affiliés au régime général pour le risque " accident du travail " (article 2-2°).

Dispositions communes aux congés pour raison de santé concernant la situation des agents au terme de congés maladie rémunérés (articles 16, 17 et 32)

- 1° L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service, est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une

priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- 2° L'agent contractuel temporairement inapte à reprendre ses fonctions et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'une année (cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire).

A l'issue de son congé sans traitement, l'agent inapte physiquement :
- soit, s'il en remplit les conditions, est placé en congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption,
- soit bénéficie d'une adaptation de son poste ou se voit proposer un emploi au titre de la procédure de reclassement instituée par l'article 17 du décret du 17 janvier 1986 (voir la fiche "fin des fonctions") ,
- soit est licencié lorsqu'un reclassement ne peut lui être proposé ou qu'il le refuse.

L'agent qui a bénéficié d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un an ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. Il doit être avisé de la nécessité d'une telle démarche et qu'à défaut , il sera considéré comme démissionnaire.

Le réemploi au terme d'un congé non rémunéré s'effectue dans les mêmes conditions que le réemploi au terme d'un congé rémunéré (point 1°).

3°L'agent contractuel définitivement inapte à reprendre ses fonctions:
- soit se voit proposer un emploi au titre de la procédure de reclassement instituée par l'article 17 du décret du 17 janvier1986 (voir la fiche "fin des fonctions") ,
- soit est licencié lorsqu'un reclassement ne peut lui être proposé ou qu'il le refuse.

Préalablement à son licenciement, l'agent qui ne peut être reclassé ou qui refuse de l'être, doit avoir été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

(Sur les points 2, 3 et 4, voir également la note de service SG/SRH/SDDPRS/N2013-1105 du 28 mai 2013, Congés maladies, accidents du travail et maladies professionnelles : droits et procédures)

5. Le congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption (article 15 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunérée, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

Les durées du congé de maternité sont les suivantes :
- durée réglementaire de 16 semaines (6 avant la date présumée et 10 semaines après),
- durée de 34 semaines pour une naissance gémellaire,
- durée de 46 semaines pour une naissance multiple,
- si la mère a déjà eu au moins 2 enfants, le congé pour une naissance simple est portée à 26 semaines,
- en cas de décès de la mère lors de l'accouchement, il est accordé au père un congé indemnisé de 10 à 22 semaines.

Par ailleurs, la circulaire DGAFP du 12 juillet 2007 relative à l'assouplissement du régime du congé de maternité prévoit dans quelles conditions et dans quelles limites le congé prénatal non utilisé peut être reporté sur le congé postnatal. Cette circulaire s'applique aux agents contractuels affiliés au régime général de la sécurité sociale.

Pour l'adoption, il est de 10 semaines pour une adoption simple et de 22 semaines pour une adoption multiple.
Si le ménage assure déjà la charge d'au moins 2 enfants, le congé pour adoption simple est porté jusqu'à 18 semaines.

Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est accordé, à la demande du père, de la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère, en cas de naissance ou d'adoption pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

En cas de naissance, le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est accordé pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables pour la naissance d'un enfant ; il est accordé pour une durée de dix-huit jours consécutifs et non fractionnables dans le cas de naissances multiples.

En cas d'adoption, le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant prend la forme d'un allongement de la durée du congé d'adoption.
Ils prolongent la durée du congé d'adoption de 11 jours pour l'adoption d'un enfant.
Ils prolongent la durée du congé d'adoption de 18 jours en cas d'adoptions multiples.

Les règles applicables au congé de paternité (procédure de demande, etc) sont précisées par la note DGA/SDDPRS/N2002-1067 du 25 février 2002.

Pendant les congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, l'agent concerné bénéficie de son plein traitement, qu'il ait servi à temps partiel ou à temps plein.

L'agent contractuel physiquement **apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maternité, paternité ou d'adoption est réemployé sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (voir IV).

L'agent contractuel **temporairement inapte** pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité, paternité ou d'adoption est placé, lorsqu'il ne dispose plus de droit à congé rémunéré, en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

L'agent contractuel contraint de cesser ses fonctions pour raison de maternité, paternité d'accueil de l'enfant ou d'adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle du congé de maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption. A l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité, paternité ou d'adoption rémunéré.

L'agent contractuel **définitivement inapte** pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou d'un congé sans traitement :

- soit se voit proposer un emploi au titre de la procédure de reclassement instituée par l'article 17 du décret du 17 janvier 1986 (voir la fiche "fin des fonctions"),
- soit est licencié lorsqu'un reclassement ne peut lui être proposé ou qu'il le refuse.

Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, paternité d'accueil de l'enfant ou

d’adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu’à l’expiration des droits de l’intéressé à congé de maternité.

Dispositions communes aux congés annuel, de maladie ordinaire, pour accident de service ou maladie professionnelle, aux congés de maternité, de paternité ou d’adoption concernant le maintien des primes (décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés)

Le bénéfice des congés répertoriés ci-dessus entraînent pour les agents contractuels bénéficiant de prime(s) et/ ou d’indemnité(s) leur maintien dans les mêmes proportions que leur traitement.

III Les congés non rémunérés

1 Le congé non rémunéré pour se rendre dans un DOM ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant (article 19 bis du décret du 17 janvier 1986)

L'agent contractuel a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L225-2 et L225-17 du code de l'action sociale et des familles.

Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé reprend ses fonctions avant le terme initialement prévu.

2 . Le congé de solidarité familiale (article 19 ter du décret du 17 janvier 1986)

Ce congé remplace le congé d’accompagnement d’une personne en fin de vie.

a. Le droit au congé et à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé de solidarité familiale et l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie sont accordés sur demande écrite de l'agent.

La demande doit préciser :

- le nombre de journées d'allocation demandées selon que le demandeur souhaite cesser son activité ou bénéficier d'un temps partiel,
- les nom, prénom et numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée ainsi que les coordonnées de l'organisme de sécurité sociale dont elle relève,

- éventuellement, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et la répartition des allocations journalières entre chacun des bénéficiaires. Le nombre total d'allocations journalières des différents bénéficiaires ne peut pas être supérieur au nombre de jours maximum autorisés.

La demande doit en outre être accompagnée d'une attestation du médecin de la personne accompagnée.

b. La durée du congé

Le congé de solidarité familiale peut être accordé :
- pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement,
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois,
- sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement.

c. le versement de l'allocation

Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Son montant est fixé à 55,15 € par jour.

En cas de temps partiel, le montant de l'allocation est le même (27, 58 € / jour) quelle que soit la quotité de travail choisie.
Elle est versée par la Sécurité sociale selon les règles fixées par le code de la sécurité sociale.

Dans les 48 heures suivant la réception de la demande de l'agent, l'administration informe l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée afin qu'il donne son accord pour l'attribution d'allocations d'accompagnement.
En l'absence de réponse de l'organisme de sécurité sociale pendant plus de 7 jours à partir de la date de réception de la demande de l'administration, les allocations journalières sont considérées comme accordées.
Les allocations journalières sont versées à la fin du mois pendant lequel intervient l'accord de l'organisme de sécurité sociale de la personne accompagnée.
Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de réponse de 7 jours, l'allocation est versée pour les jours compris entre la date de réception de la demande de l'agent et le lendemain du décès.

d. Le terme du congé

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- à l'expiration de la période maximale autorisée,
- ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée,
- ou avant l'une de ces échéances, à la demande de l'agent (le préavis de 3 jours francs que doit respecter l'agent de la fonction publique hospitalière, n'est pas prévu pour l'agent de la FPE).

L'agent est réintégré dans son emploi au terme de son congé.

e. Les effets sur la carrière

rappel La durée du congé est prise en compte :
- pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V du décret du 17 janvier 1986 et pour le travail à temps partiel,
- pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

Le congé de solidarité familiale est sans effet sur la durée des congés annuels.

3. Le congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de huit ans ou donner des soins ou suivre son conjoint (article 20, alinéa 1 du décret du 17 janvier 1986)

– L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale de trois ans :

- pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Ce congé est accordé
- soit dans le délai maximal de deux mois
- soit dès réception de la demande en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne au titre de laquelle le congé est demandé

4 Le congé non rémunéré pour convenances personnelles (article 22 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent contractuel employé en CDI peut solliciter dans la mesure permise par le service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée maximale de trois ans renouvelable, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé. (N'étant pas un congé dit de droit, l'administration pourra dès lors opposer l'intérêt du service pour ne pas l'octroyer.)

La durée totale de ce congé ne peut excéder dix années sur l'ensemble de la "carrière" de l'agent.

La demande initiale doit être formulées au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.

5. Le congé non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise (article 23 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent contractuel employé peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de L5141-1 du code du travail.

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

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.

Dispositions communes au congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de huit ans ou donner des soins ou suivre son conjoint (pt 3), au congé non rémunéré pour convenances personnelles (pt 4) et au congé non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise (pt 5), relatives au renouvellement du congé et au réemploi de l'agent

Au terme de son congé (article 24) :

Lorsque l'agent en sollicite le renouvellement, il doit adresser sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception trois mois au moins avant son terme.

Lorsqu'il sollicite son réemploi, l'agent doit adresser sa demande trois mois au moins avant le terme de son congé.
L'agent est réemployé sur son emploi dans la mesure permise par le service, dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployés sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
Si l'agent ne s'est pas manifesté au terme de son congé, il est présumé renoncer à son emploi mais doit être avisé préalablement par l'administration des conséquences de son silence (radiation des cadres sans indemnités).

Avant le terme de son congé (article 24):

L'agent peut solliciter son réemploi par lettre AR en respectant un délai de prévenance de trois mois. En cas de motifs graves (dont la diminution des ressources du ménage), il n'est pas astreint à ce délai.

L'agent est réemployé sur son emploi dans la mesure permise par le service, dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployés sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (article 32).

6. Le congé non rémunéré pour raisons familiales (article 21 du décret du 17 janvier 1986)

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

7. Le congé pour l'exercice de fonctions gouvernementales, d'un mandat de député ou de sénateur (article 25 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'assemblée nationale ou du sénat ou du parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.
Au terme de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

8. Le congé pour activité dans les réserves (opérationnelle et sanitaire)

Ce congé est prévu par le 3ème alinéa de l'article 26 du décret du 17 janvier 1986.

L'agent est placé en congé avec traitement, lorsque les activités accomplies sur le temps de travail dans la réserve opérationnelle sont d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés sur une année

civile. Au delà de cette durée, il est mis en congé sans traitement. Il en est de même pour une période d'activité accomplie sur le temps de travail dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile.
Au terme d'une période d'activité dans une réserve, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986 (voir IV).

9. Le congé pour accomplissement des obligations du service national

Ce congé est prévu par l'article 26, 1er alinéa, du décret du 17 janvier 1986.

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986 (voir IV).

10. Le congé parental et le congé de présence parentale (article 19 et 20 bis du décret du 17 janvier 1986

10-1 Le congé parental

a. Le droit au congé parental (article 19.I)

Le bénéfice du congé parental est ouvert à l'agent contractuel justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Il est accordé de droit sur demande après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou adoption**.** La demande doit être présentée deux mois au moins avant le début du congé demandé. Il est accordé par l'autorité de recrutement. Il peut l'être simultanément aux parents, agents contractuels.

b. Durée et fin du congé parental (article 19 I et II)

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables (sauf exception tenant à des règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé).

Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La dernière période peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, tout en pouvant bénéficier d'un congé de maternité, à une prolongation du congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en

être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.
L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.
Le congé parental peut également prendre fin d'un commun accord entre l'agent et l'administration.

c. Les effets du congé parental sur la carrière (article 19. III)

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

d Le contrôle quant à l'utilisation du congé parental (article 19. IV)

L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

e. Les conditions de réemploi à l'issue du congé parental ou de son interruption (article 19. V)

L'agent est réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.
Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé sur son emploi ou un emploi équivalent dans la mesure permise par le service, dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
Quel que soit le cas de figure, un agent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

10.2 Le congé de présence parentale

Ce congé sur demande non rémunéré accordé de droit est organisé par l'article 20 bis du décret du 17 janvier 1986.

Il en précise :

a. Les bénéficiaires

Ce congé de droit est ouvert (sans condition d'ancienneté) au père et à la mère (agents contractuels) à la condition, d'une part, que la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité, et d'autre part, qu'une présence soutenue auprès de cet enfant et des soins contraignants soient indispensables.

b. La forme des demandes (initiale et d'organisation)

La demande de bénéfice du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent contractuel transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

c. La durée

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

d. Les conditions de renouvellement

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récidive de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

e. *L’ouverture de nouveaux droits à congé de présence parentale*

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récidive de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

f. Le contrôle quant à l’utilisation

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

g. Les effets sur la carrière

rappel La durée du congé est prise en compte :
- pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V du décret du 17 janvier 1986 et pour le travail à temps partiel ;
- pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

Pendant les périodes de congé, l'agent n'acquiert pas de droits à retraite.

L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement.

h. Les modalités de réintégration

Au terme du congé, l'agent est en principe réemployé sur son emploi (voir IV).

IV Conditions de réemploi après un congé

A l'issue des congés pour raison de santé, du congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de huit ans ou donner des soins ou suivre son conjoint, du congé de présence parentale, du congé non rémunéré pour raison familiale, du congé de convenances personnelles, du congé pour création ou reprise d'entreprise et des congés liés au service national, aux périodes d’instruction et aux période d'activité dans la réserve, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente **dans la mesure permise par le service**. Dans le cas contraire, ils disposent d'une **priorité** pour être réemployés dans un délai raisonnable sur un **emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente** et peuvent prétendre aux allocations d’aide de retour à l’emploi.

Les cas de réemploi ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.

Index

I- Considérations d'ordre général (p 1-2) :

1) Prise en compte des congés dans la durée des contrats
2) Remboursement des titres de transport
3) Congés et calculs d'ancienneté

II Congés rémunérés (p 3-10)

1. Les congés annuels (article 10 du décret du 17 janvier 1986) (p 3)
2. Les congés pour formation et le congé de représentation (article 11 du décret du 17 janvier 1986) (p 4)

1) les congés de formation

a. le congé pour formation syndicale (loi n° 82-997 du 23 novembre 1982 relative à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale)

b. le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

c. le congé pour formation professionnelle (article 12 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics)

2) Le congé de représentation (décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation)

3. Les congés de maladie (p 6)

a. Le droit au congé de maladie ordinaire : (article 12 du décret du 17 janvier 1986)

b. Le droit au congé de grave maladie : (article 13 du décret du 17 janvier 1986)

4. Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle **(**article 14 du décret du 17 janvier 1986) (p 7)

5. Le congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption (article 15 du décret du 17 janvier 1986) (p 8)

III Les congés non rémunérés (p 10-17)

1. Le congé non rémunéré pour se rendre dans un DOM ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant (article 19 bis du décret du 17 janvier 1986) (p 10)
2 . Le congé de solidarité familiale (article 19 ter du décret du 17 janvier 1986) (p 10)
3. Le congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de huit ans ou donner des soins ou suivre son conjoint (article 20, alinéa 1 du décret du 17 janvier 1986) (p 12)
4. Le congé non rémunéré pour convenances personnelles (article 22 du décret du 17 janvier 1986) (p 12)
5. Le congé non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise (article 23 du décret du 17 janvier 1986) (p 12)

6. Le congé non rémunéré pour raisons familiales (article 21 du décret du 17 janvier 1986) (p 13)

7. Le congé pour l'exercice de fonctions gouvernementales, d'un mandat de député ou de sénateur (article 25 du décret du 17 janvier 1986) (p 13)

8. Le congé pour activité dans les réserves (opérationnelle et sanitaire) (p 13)

9. Le congé pour accomplissement des obligations du service national (p 14)

10. Le congé parental et le congé de présence parentale (article 19 et 20 bis du décret du 17 janvier 1986 (p 14)

10-1 Le congé parental (p 14)

10-2 Le congé de présence parentale (p 15)

IV Conditions de réemploi après un congé (p 17)

Fiche 9

La protection sociale

Pour percevoir les indemnités journalières (maladie, maternité, accident du travail) que la Sécurité sociale doit lui verser, tout agent contractuel doit obligatoirement transmettre à cet organisme l'attestation de salaire qui lui a été délivrée par le bureau de gestion qui le gère. L'agent doit informer l'administration des prestations reçues.

Pour toutes les prestations versées par la Caisse d'allocations familiales, tout agent contractuel exerçant ses fonctions en métropole, doit s'adresser directement à cet organisme.

Les agents contractuels peuvent prétendre à des prestations de nature différente au titre du régime de protection sociale et de l'action sociale.

I. Détermination du régime de protection sociale applicable à l'agent contractuel (article 2, al 2 et 5 du décret du 17 janvier 1986)

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents contractuels de l'État.
Néanmoins, selon la situation de l'agent, la charge des prestations incombe, soit à l'administration, soit aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et aux caisses d'allocations familiales (CAF).

Pour l'ensemble des agents contractuels, les prestations sont versées :
-par la CAF, s'il s'agit des prestations familiales ;
-par la CPAM s'il s'agit des prestations maladie, maternité, invalidité, décès et la couverture du congé paternité.

S'agissant des prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle, celles-ci sont versées :
-par la CPAM si ces prestations concernent les agents sur contrat inférieur à un an ou à temps incomplet (article 2-2°) ;
-par l'administration si ces prestations concernent les autres agents (article 2-2°).

Attention: En Guadeloupe, Guyane, Martinique et à la Réunion, les prestations familiales sont versées par l'administration.

II. Les prestations

1. Couverture sociale

1) Droits de l'agent

Les agents contractuels de l'État bénéficient des indemnités journalières de maladie, maternité et accidents du travail et des pensions d'inaptitude prévues par le régime général de sécurité sociale en application de l'article 2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Concernant la retraite, ils sont affiliés au régime général d'assurance vieillesse. En matière de retraite complémentaire, ils bénéficient d'un régime spécifique géré par l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques). C'est pourquoi ils doivent obligatoirement être affiliés et cotiser à l'IRCANTEC (décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaires des assurances sociales en faveur des agents contractuels de l'Etat et des collectivités publiques). En application du I de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (article L. 921-2-CSS), cette affiliation résulte de la nature de droit public de leur engagement.

Les agents contractuels devenant fonctionnaires seront pluri-pensionnés, car la possibilité d'une validation de leurs services au titre du régime spécial des pensions civiles des fonctionnaires n'est plus ouverte aux agents titularisés après le 1er janvier 2013 (article L 5 du code des pensions civiles et militaires).

2) Modalités de versement

Au MAAF, le mécanisme de subrogation, c'est-à-dire des hypothèses où la caisse de Sécurité sociale verse les indemnités journalières directement à l'employeur qui est subrogé dans les droits de l'assuré, n'a pas été mis en place.

Les prestations en espèces versées par les CPAM ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail versées par les caisses de sécurité sociale viennent en déduction des sommes allouées par les administrations. Seront donc déduites du traitement versé par l'administration *:*

- les indemnités versées à l'agent contractuel en cas de congé de maladie ordinaire,
- les indemnités en cas de congé de grave maladie,
- les indemnités en cas de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour les agents en contrat à durée déterminée ou recrutés à temps incomplet,
- les indemnités pour congé de maternité, de paternité ou d'adoption,
- les pensions vieillesse pour inaptitude au travail.

Les agents ont l'obligation de communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées (article 2 du décret du décret du 17 janvier 1986).

Au vu du montant ainsi porté à sa connaissance, l'administration effectue ultérieurement sur le salaire un précompte des indemnités journalières perçues.

Attention :

Le traitement versé par l'administration en application des articles 12 (congé de maladie ordinaire) et 13 (congé de grave maladie) peut être minoré lorsque l'agent ne transmet pas dans les délais réglementaires (48 heures) à sa caisse de sécurité sociale ses justifications d'arrêt ou de prorogation d'arrêt de travail (voir le dernier alinéa de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986 et l'article R321-2 du code de la sécurité sociale).

En effet, en cas d'envoi tardif de l'interruption de travail, le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de moitié. L'administration qui verse la part de traitement complémentaire aux indemnités journalières n'a pas à supporter une charge accrue, dès lors le traitement servi est établi sur la base de prestations réduites en cas de retard de l'agent.

2. Prestations familiales

1) Principes

(art L 511-1 du code de la sécurité sociale)

Les prestations familiales comprennent :

- la prestation d'accueil du jeune enfant,
- les allocations familiales,
- le complément familial,
- l'allocation de logement,
- l'allocation d'éducation enfant handicapé,
- l'allocation de soutien familial,
- l'allocation de rentrée scolaire,
- l'allocation journalière de présence parentale.

Ces allocations sont toutes conditionnées par la charge d'enfants résidant en France (art L512-1 CSS) et sont versées sous réserve que ce ou ces derniers ne soient pas bénéficiaires, à titre personnel, d'une ou plusieurs prestations familiales, de l'allocation de logement sociale ou de l'aide personnalisée au logement.

Sont réputés à charge :

- ✍ tous les enfants en âge scolaire (16 ans),
- ✍ jusqu'à 20 ans, les enfants dont la rémunération n'excède pas 55% de 169 fois le SMIC horaire (R512-2 CSS).

2) Conditions d'accès aux différentes prestations

a. la prestation d'accueil du jeune enfant

Elle remplace, à compter du 1er janvier 2004, l'ensemble des prestations liées à la petite enfance (allocation pour jeune enfant, aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agrée, allocation de garde d'enfant à domicile, allocation parentale d'éducation).

b. les allocations familiales

- d'une part, sont dues à partir du 2ème enfant à charge résidant en France,
- d'autre part, sont versées à la personne qui assume la charge effective et permanente de l'enfant.

Le versement des allocations est subordonné au respect de l'obligation édictée par le code de la santé publique de soumettre les enfants de moins de 6 ans à divers examens médicaux.
Cette prestation est soumise à la CRDS (0,5%).

c. le complément familial

Cette prestation est versée aux ménages dont les ressources n'excèdent pas certains plafonds. Elle n'est servie qu'à partir du moment ou l'intéressé ne peut plus percevoir l'allocation pour jeune enfant (3 mois) pour aucun de ses enfants.

d. l'allocation de logement

Allocation de logement familiale (ALF) : art L 542-1 du code de la sécurité sociale
Allocation de logement sociale (ALS) : art L 831-1 du code de la sécurité sociale.

Ces prestations sont subordonnées à une double condition :
- de ressources (variable selon le statut de l'intéressé),
- de nature du logement occupé.

e. l'allocation d'éducation enfant handicapé (AES)
(art L 541-1 du code de la sécurité sociale)

Les agents qui assument la charge d'un enfant handicapé peuvent prétendre à l'AES.
L'incapacité doit être au moins égale à 80% et nécessiter le recours à des dépenses coûteuses ou le recours fréquent à tierce personne.
Le dossier de l'agent est soumis préalablement à une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
Un complément d'allocation est consenti lorsque l'enfant handicapé relève d'une catégorie de handicap lourd.

f. l'allocation de soutien familial
(art L 523-1 du code de la sécurité sociale)

Cette allocation est versée au titre des enfants orphelins de père ou de mère, ou dont la filiation n'est pas légalement établie à l'égard de l'un des parents, ou encore lorsque l'un des parents se soustrait à son obligation d'entretien ou au versement de la pension alimentaire qu'il doit.
Cette allocation cesse d'être versée en cas de décès du parent survivant ou lorsque le parent se remarie ou vit maritalement ou de Pacs de l'allocataire, sauf lorsque celui-ci a recueilli l'enfant et qu'il n'est ni son père ni sa mère.

g. l'allocation de rentrée scolaire
(art L 543-1 du code de la sécurité sociale)

Cette allocation est consentie aux parents bénéficiant déjà d'une prestation familiale ou de l'aide personnalisée au logement.
Elle est versée pour les enfants ayant entre 6 ans (au 1er février suivant la rentrée scolaire au plus tard) et 18 ans révolus (au 15 septembre suivant la rentrée) (R543-2 CSS).

h. l'allocation journalière de présence parentale
(art L 544-1 du code de la sécurité sociale)

Elle est attribuée à l'agent qui cesse ses fonctions au titre de l'article 20 bis du décret du 17 janvier 1986.

3) Plafonds, limites et montant des prestations

Elles sont fixées par référence aux bases de calcul mensuelles (BMC) revalorisées prévues à l'article L551-1 du code de la sécurité sociale. Ces bases étant revalorisées chaque année, les montants des différentes prestations varient régulièrement. C'est pourquoi il convient de consulter les taux applicables sur le site des caisses d'allocations familiales.

(Pour ces différentes aides et allocations, voir https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides)

III Les prestations sociales

Les contractuels recrutés par le ministère chargé de l'agriculture peuvent prétendre aux mêmes prestations sociales à caractère ministériel ou interministériel que les fonctionnaires, dès lors

qu’ils sont recrutés pour une durée minimale de six mois et pour satisfaire, soit un besoin permanent, soit un besoin occasionnel, pour une quotité d’emploi au moins égale à 50 %[1].

Le régime de ces aides est détaillé dans une note annuelle du BASS, applicable au titre de l'année civile de sa publication, en dernier lieu SG/SRH/SDDPRS/2016-96 du 2 février 2016 « Barème 2016 des prestations sociales interministérielles et ministérielles à destination des agents du MAAF ».

Ils bénéficient également des actions définies dans le plan Handi-Cap ministériel et de la convention signée par le ministère avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

[1] Article 2 du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat : « l'action sociale peut bénéficier à l'ensemble des agents, actifs et retraités, rémunérés sur le budget de l'Etat.(…). »

Fiche 10

Le temps de travail

L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT)

A) Règles générales :

L'ARTT est un dispositif applicable à l'ensemble des agents de la communauté de travail du ministère chargé de l'agriculture (circulaire DGA/SDDPRS/C2001-1004 du 2 août 2001, mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail). Les agents contractuels, travaillant à temps partiel ou à temps incomplet, sont régis par les mêmes dispositions que les agents à temps plein. Il convient, toutefois, chaque fois qu'il y a lieu, de proratiser leurs droits en fonction de leur quotité de travail (par exemple en cas d'arrêt maladie pour ce qui concerne les jours ARTT).

Attention, en fonction de leur lieu d'affectation des règles particulières sont applicables aux agents. Ainsi, pour les agents affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, il convient de se référer à la note de service DGER/SDES/C2001-2017 du 11 décembre 2001 relative à la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics du ministère de l'agriculture et de la pêche, pour ceux affectés dans les EPLEFPA à la note de se service DGER/SDACE/C2001-2015 du 6 décembre 2001 relative à l'organisation du service, missions et obligations de service et congés de certaines catégories de personnels dans les établissements publics locaux et nationaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles. Pour ceux affectés en abattoirs, il convient de se reporter à la note de service SG/SRH/SDDPRS/N2010-1160 DGAL/SDPPST/N2010-8243 relative au temps de travail des agents exerçant leurs fonctions en abattoirs.

B) Le compte épargne temps

La possibilité d'ouvrir un compte épargne temps (CET) est ouverte aux agents contractuels exerçant leurs fonctions dans un service du ministère chargé de l'agriculture, employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service en tant qu'agent de la fonction publique de l'Etat.

Toutefois, certaines catégories d'agents sont exclues du bénéfice de ces dispositions. Il s'agit des personnels relevant d'un régime d'obligations de service. Les personnels enseignant sont ainsi exclus du bénéfice du compte épargne temps.

Le CET des agents contractuels, comme celui des fonctionnaires titulaires, est régi par les règles fixées par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et présentées par la note de service SG/SRH/SDDPRS/N2009-1244 du 12 novembre 2009 relative à la réforme du CET. Pour toute opération concernant l'ouverture et/ou l'alimentation du CET, la consommation et/ou l'indemnisation des jours qu'il contient, il convient d'utiliser les formulaires figurant en annexe de la note du 12 novembre 2009, et de se référer aux règles qu'elle explicite.

Il est à noter que l'option consistant à verser des jours de CET sur le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) n'est pas ouverte aux agents contractuels (cf note du 12 novembre 2009 précitée p 5).

II Le temps partiel

Le travail à temps partiel se distingue du travail à temps incomplet sur deux points principaux :
- il constitue une modalité d'exercice du travail à temps plein ;
- il est sollicité par l'agent (à la différence du temps incomplet imposé à l'agent par l'administration).

Un agent à temps incomplet ne peut donc demander à travailler à temps partiel sur la base d'un temps incomplet.

A noter :

Le temps partiel est assimilé à du temps plein, pour l'appréciation des durées de services requises pour :

- (article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984) la CDIsation,
- (article 40 du décret du 17 janvier 1986) le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 (concours interne) et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

Les congés suivants sont assimilés à des services effectifs pour le bénéfice du temps partiel (article 28 I du 17 janvier 1986) : congés annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, congés de maladie, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle, congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, congés de solidarité familiale, de présence parentale, congés sans rémunération pour raisons de famille, pour service national, pour période d'instruction ou d'activité dans la réserve.

Le temps partiel se décline en différentes catégories auxquelles s'applique un régime présentant des points communs.

A) Les différentes catégories de travail à temps partiel

Il s'agit du temps partiel de droit, du temps partiel sur autorisation et du temps partiel pour motif thérapeutique.

Le travail à temps partiel de droit est traditionnellement distingué du travail à temps partiel sur autorisation.
Le travail à temps partiel pour motif thérapeutique, qui ne se rattache à aucune des deux catégories précédentes, fera l'objet d'une présentation spécifique.

1) Temps partiel sur autorisation (article 34 du décret du 17 janvier 1986)

Le temps partiel sur autorisation est une **modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis.** Celui-ci peut s'y opposer pour des **motifs liés aux nécessités de service,** compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

2) Temps partiel de droit (article 34 bis du décret du 17 janvier 1986)

Il est **automatiquement fait droit** à la demande de temps partiel de l'agent.

Il est à noter pour le temps partiel de droit, à la différence du temps partiel sur autorisation, que la quotité de travail correspondant à 90 % du service d'un agent à temps plein n'est pas prévue (cf II.3).
Le temps partiel de droit comprend :

a. Le temps partiel de droit pour raisons familiales

Il est accordé de plein droit dans **deux cas :**

-aux agents contractuels à l'occasion de chaque **naissance** jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque **adoption** jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté (1° de l'article 34 bis du décret n°86-83).

Cette modalité peut-être ouverte à l'une ou à l'autre des deux personnes au foyer desquelles vit l'enfant et qui ont l'enfant à charge. Elles peuvent donc bénéficier conjointement d'un temps partiel, pour des quotités qui peuvent être différentes.

-aux agents contractuels pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave (3° de l'article 34 bis du décret n°86-83).

b. Le temps partiel de droit au titre du handicap

Il est accordé aux agents contractuels relevant de catégories visées par l'article L. 5212-13 du code du travail. Il s'agit des catégories inscrites aux :

- 1°: travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

- 2°: victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- 3°: titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- 4°: anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

- 5°: titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi no 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- 6°: titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

- 7°: titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

c. Le temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise

L'article 37 bis de la loi du 11 janvier 1984 prévoit que l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est également accordée de plein droit au fonctionnaire ou à l'agent contractuel de droit public qui crée ou reprend une entreprise.

(nota bene : le régime du temps partiel pour création d'entreprise évoluera après l'entrée en vigueur des décrets d'application de l'article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.
Ainsi, l'autorisation d'accomplir un temps partiel pour ce motif ne sera plus accordée de plein droit, mais sous réserve des nécessités du service et de l'avis conforme de la commission de déontologie de la fonction publique. Elle ne pourra excéder une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an).

3) Le temps partiel pour motif thérapeutique : un temps partiel spécifique

Prévu expressément par le 3° de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986 qui renvoie aux dispositions du régime général de la sécurité sociale, le temps partiel pour motif thérapeutique pour les agents contractuels présente des particularités.

La circulaire du 26 novembre 2007 d'application du décret apporte d'utiles précisions concernant ce temps partiel, car elle mentionne que son régime est mixte et relève à la fois du code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les conditions de son octroi et le maintien des indemnités journalières et du décret du 17 janvier 1986 pour ce qui concerne l'autorisation de travailler à temps partiel pour ce motif par la structure employeur.

Dès lors, conformément à l'article L 323-3 du code de la sécurité sociale, ce temps partiel peut être autorisé à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie professionnelle, non professionnelle ou pour accident de travail :

- soit si la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé,

- soit si l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

B) Conditions d'accès aux différentes catégories de travail à temps partiel

1) Conditions d'accès au temps partiel sur autorisation (article 34 du décret du 17 janvier 1986)

Pour accéder à cette forme de temps partiel, l'agent contractuel doit être **employé depuis plus d'un an à temps plein**. Ce délai d'un an d'exercice des fonctions à temps complet ne s'applique qu'à l'occasion de la demande initiale d'exercice. Il n'est donc pas opposable à l'agent désireux d'effectuer une nouvelle reprise d'activité à temps partiel. Par ailleurs ce délai s'apprécie non seulement compte tenu des services effectifs, mais également en considération des congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 du décret du 17 janvier 1986, respectivement les congés annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, pour raison de santé, les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles. De plus, cette condition d'ancienneté s'apprécie au regard de l'ensemble des services effectués dans les administrations dans lesquelles l'agent a travaillé[1].

2) Conditions d'accès au temps partiel de droit (art 34 bis du décret du 17 janvier 1986)

a. Conditions d'accès au temps partiel de droit pour raisons familiales

- Lorsque le temps partiel est pris à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant :

L'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an à temps plein (voir ci-dessus les conditions d'appréciation de cette durée).

Le temps partiel peut prendre effet à tout moment à compter de la naissance de l'enfant et jusqu'à son troisième anniversaire ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il est également accordé quel que soit le rang de l'enfant.

Il peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental (voir au point 3.-2-b, les règles particulières applicables aux personnels enseignants, d'éducation et de documentation et aux personnels d'orientation).

[1] Guide DGAFP à paraître.

- Lorsque le temps partiel est pris pour donner des soins :

Il n'est pas exigé que l'agent soit employé depuis plus d'un an à temps plein.

L'autorisation est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un praticien hospitalier. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois.

Le demandeur devra en outre produire un document attestant du lien familial l'unissant à l'enfant, à son conjoint ou à son ascendant.

S'agissant du conjoint ou de l'ascendant handicapé, le bénéfice du temps partiel est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.

S'agissant de l'enfant handicapé, le bénéfice du temps partiel est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

L'agent concerné devra également produire un document attestant du lien de parenté l'unissant à son enfant ou son ascendant (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie de pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour cet état avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

Les personnels enseignants, d'éducation et de documentation ainsi que les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, peuvent bénéficier, même en cours d'année scolaire, de ce temps partiel.

b. Conditions d'accès au temps partiel de droit au titre du handicap

L'agent ne peut en bénéficier qu'après avis du médecin de prévention. Cet avis est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine.

c. Conditions d'accès au temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise.

L'article 37 bis de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, auquel renvoie l'article 34 bis du décret du 17 janvier 1986, précise qu'un fonctionnaire ou un agent contractuel ne peut être autorisé à exercer ce droit pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

De plus, l'agent doit communiquer à l'administration les pièces qui justifient la création ou la reprise d'une entreprise (K bis notamment).

3) Conditions d'accès au travail à temps partiel thérapeutique

L'agent qui sollicite un temps partiel pour motif thérapeutique doit, afin de bénéficier du maintien des indemnités journalières, s'adresser à son médecin traitant afin qu'il prescrive une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique et transmettre ce certificat médical à sa caisse primaire d'assurance maladie et à son administration. Dans l'envoi de l'agent pour son administration devra être jointe à ce document une demande d'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

Il faut noter que la reprise du temps partiel pour motif thérapeutique peut ne pas être immédiatement consécutive à l'arrêt de travail et que la durée d'autorisation devra être adaptée à celle accordée par la caisse de sécurité sociale dont relève l'agent. Adaptation que permet le décret du 17 janvier 1986, puisque les durées d'autorisation de travail à temps partiel peuvent dépasser celles prévues par le code de la sécurité sociale.

C) Modalités d'organisation du travail à temps partiel

1) Quotité de travail à temps partiel

Seules certaines quotités de travail sont prévues :

Pour le temps partiel sur autorisation : **50%, 60%, 70%, 80% ou 90%** de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein (article. 34),

Pour le temps partiel de droit : **50%, 60%, 70% ou 80%** de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein (article 34 bis).

Pour le calcul de la durée horaire de travail à accomplir, il convient de retenir les références définies par le décret du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail soit 1607 heures annuelles, auxquelles on applique la quotité choisie. Pour les enseignants, la durée horaire de référence est celle des obligations de services des enseignants titulaires occupant des emplois analogues et accomplissant un service à temps plein.

Le nombre d'heures à accomplir en fonction de la quotité de temps de travail choisie s'établit comme ci-après.

Temps plein	**50%**	**60%**	**70%**	**80%**	**90%**
Cas général (art. 1er du décret modifié du 25 août 2000) : 1607 heures	800h +3h30	960h +4h12	1120 h +4h54	1280 h +5h36	1440 h +6h18
Personnels exerçant leurs fonctions dans les abattoirs (à condition d'exercer au moins la moitié de leur activité dans des tâches caractéristiques de l'inspection en abattoir) : 1467 heures	730 h +3h30	876 h +4h12	1022 h +4h54	1168 h +5h36	1314 h +6h18

L'aménagement des quotités de temps de travail des enseignants :

Les enseignants relèvent d'un régime d'obligations de service. Ces obligations de service peuvent être exprimées en heures hebdomadaires. Leur réalisation peut ne pas correspondre aux quotités fixes de temps de travail pour les autres fonctionnaires. C'est pourquoi les **quotités de travail** à temps partiel peuvent être **aménagées** de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier d'heures.

2) Durée du travail à temps partiel

a. Règle générale

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans (article 36 alinéa 1).

b. Règle particulière applicable aux enseignants

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire (article 36 al3).

c. Règle particulière applicable au temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise

L'article 37 bis de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat auquel renvoie l'article 34 bis du décret du 17 janvier 1986 précise que la durée maximale de ce service est de deux ans et peut être prolongée d'au plus un an.

d. Le cas des agents recrutés à durée déterminée

Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir (article 36 alinéa 5).

3) Période de référence

Le service à temps partiel peut-être organisé selon les modalités suivantes :

- soit **dans un cadre quotidien** : le service est réduit chaque jour ;
- soit **dans un cadre hebdomadaire** : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit ;
- soit **dans un cadre annuel** (voir le point 6 : Temps partiel annualisé).

Les deux premières modalités peuvent se combiner.

D) Les différentes étapes de la procédure applicable au travail à temps partiel : de la demande à la réintégration de l'agent

1) Demande de travail à temps partiel

La demande de temps partiel doit être déposée au moins deux mois avant le début de la période souhaitée, ou avant le 31 mars précédant le début de l'année scolaire pour les personnels enseignants et assimilés (personnels en service dans les centres de documentation et les centres d'information et d'orientation des écoles et des établissements d'enseignement) en application de l'article 36 alinéa 3 du décret du 17 janvier 1986.

- La demande de temps partiel doit mentionner :le type de travail à temps partiel demandé ;
- la durée pour laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel ;
- la quotité choisie ;
- le mode d'organisation de son activité. A cette occasion, il est recommandé que le chef de service s'entretienne avec l'agent des modalités d'exercice des fonctions de ce dernier afin d'aboutir à la conciliation de leurs contraintes respectives.

2) Date de début du travail à temps partiel

a. Règle générale :

De manière générale, la période de travail à temps partiel débute à la date fixée d'un commun accord entre le demandeur et son chef de service.

b. Règles particulières applicables aux enseignants :

-Temps partiel sur autorisation
Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre (article 36 al 3)

-Temps partiel de droit pour raisons familiales
Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, soit après un congé parental.

c. Règle particulière applicable au temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise.

L'administration a la faculté de différer l'octroi du service à temps partiel pour une durée qui ne peut excéder six mois à compter de la réception de la demande de l'intéressé.

3) Décision de l'administration en réponse à la demande de l'agent

L’autorisation est accordée par le service de gestion du personnel. Il lui appartient de s’assurer que le responsable direct de l’agent a examiné les possibilités d’aménagement de l’organisation du service : réorganisation du service, redéfinition des tâches, mise en place d’une structure de remplacement.

L’autorisation d’exercer des fonctions à temps partiel sur autorisation peut être refusée pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d’aménagement dans l’organisation du travail.

S’il envisage un refus, le chef de service doit organiser avec l’agent un entretien préalable permettant d’apporter les justifications au refus envisagé mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d’exercice du temps partiel différentes de celles portées par la demande initiale.

La décision de refus doit être motivée dans les conditions prévues par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l’amélioration des relations entre l’administration et le public. La motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l’énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus. La seule invocation des nécessités du service ne saurait suffire.

Il est à noter que, pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent (en application de l'article 34 bis du décret 86-83).

4) Renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel

Les autorisations de travail à temps partiel sont renouvelées par tacite reconduction et dans la limite de trois ans.

Cette tacite reconduction ne s’exerce que si l’agent concerné comme son supérieur hiérarchique souhaitent que les modalités du temps partiel soient reconduites de façon identique. En cas de souhait

d'évolution des modalités de la part de l'un ou de l'autre, une nouvelle autorisation doit être délivrée, à l'issue de la période initialement définie.

A l'issue de la période de tacite reconduction de trois ans, le renouvellement de l'autorisation doit faire l'objet d'une demande expresse de la part de l'agent. Un agent peut bénéficier d'un nombre illimité de renouvellements en cas de temps partiel sur autorisation.

Ce renouvellement peut intervenir dans les mêmes conditions de quotité et d'organisation du service ou selon des modalités différentes. Cette modification peut également être demandée par l'administration.

Pour les personnels exerçant leurs fonctions dans les établissements d'enseignement, le renouvellement de l'autorisation doit être demandé avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire.

5) Modification des conditions d'exercice à temps partiel

Le choix de la quotité et du mode d'organisation est fixe sur la durée de l'autorisation. Toutefois, à l'initiative de l'agent ou du chef de service, une modification peut intervenir en cours de période, soit s'il y a accord entre les parties, soit si les nécessités du service, notamment l'obligation de continuité, l'imposent.

La modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée (article 36, alinéa 2).

6) Recours de l'agent

Dans tous les cas, l'agent dispose des voies du recours administratifs et du recours contentieux auprès de la juridiction administrative.

7) Réintégration de l'agent à temps plein

a. Principe

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale (article 36 alinéa 2 du décret n°86-83).

b. Exception

A l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.
Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel (article 36, alinéas 5 et 6 du décret n°86-83).

c. Cas des enseignants

En ce qui concerne les enseignants, les demandes de réintégration prennent effet au 1er septembre (article 36, alinéa 3 du décret n°86-83).

E) Conséquences pour les agents

1) sur le montant de leur rémunération

a. Proratisation du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités

Règles générales (article 39 du décret du 17 janvier 1986

"L'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond à la quotité de travail de l'agent sauf dans le cas des services représentant 80 % ou 90 % du temps plein, cette fraction est égale respectivement à six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes."

Cas particulier des agents soumis à un régime d'obligations de services (article 34 du décret du 17 janvier 1986)

Les personnels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80 % et 90 % perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40

Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule.

b. Le supplément familial de traitement, la prime de transport et les frais de déplacement pendant le temps partiel

La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent contractuel autorisé à travailler à temps partiel.

Le supplément familial de traitement proratisé qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants.

2) sur leur carrière (article 40, 1er alinéa du décret 17 janvier 1986)

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, et pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984**,** ainsi que pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

3) sur leurs congés, autorisations d'absence et jours RTT (article 40 alinéas 2 et 3 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent contractuel autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus par les titres suivants du décret du 17 janvier 1986 :

-titre III (congé annuel, congé pour formation syndicale, congés pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle, congé de représentation);

-titre IV (congés pour raison de santé) ;

-titre V (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles) ;

-titre VI (absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve).

Les congés annuels :

La durée des congés annuels des intéressés est égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service.

Ex : cas d'un agent à 80% :

S'il travaille sur 4 jours (réduction hebdomadaire), il bénéficie pour une année d'un droit à congés annuels égal à 5 x 4 jours, soit 20 jours. Pour une absence d'une semaine, il n'a que 4 jours à poser.
S'il travaille sur 5 jours (réduction journalière), il bénéficie pour une année d'un droit à congés annuels égal à 5 x 5 jours, soit 25 jours. Pour une absence d'une semaine, il a 5 jours à poser.

Les congés pour raison de santé et le congé maternité, paternité ou adoption:

L'agent contractuel qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie, pendant une période où il a été autorisé à assurer un service à temps partiel, perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il travaillait à temps plein.

Par contre, pendant la durée du congé pour maternité, du congé pour adoption et du congé de paternité. les bénéficiaires de tels congés perçoivent un plein traitement car leur autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue.

Les autorisations d'absence sont accordées dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

S'agissant des autorisations d'absence pour " enfant malade ", le nombre de jours susceptibles d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein dans les mêmes conditions, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé.

Les jours de RTT font l'objet d'une proratisation en fonction de la quotité de travail des agents.
NB: la journée de solidarité fait l'objet d'une gestion spécifique précisée dans les notes de services suivantes:
-SG/SRH/SDDPRS/N2008-1125 du 22/05/2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité au ministère de l'agriculture et de la pêche SG/SRH/SDDPRS/N2006-1091;
-SG/SRH/SDDPRS/N2006-1091 du 03/04/2006 Additif relatif à l'organisation de la journée de solidarité au Ministère de l'agriculture et de la pêche ;
-SG/SRH/SDDPRS/N2006-1002 relative à l' organisation de la journée de solidarité au MAP.

4) sur leurs droits à formation

Pour l'appréciation de la durée de services effectifs ouvrant droit à formation, les périodes de service à temps partiel sont assimilées à des périodes de service à temps complet.

Par ailleurs, les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel disposent des mêmes droits en matière de formation que les agents à temps plein.

Les formations organisées par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des agents de l'Etat et qui ne peuvent être suivies à temps partiel, suspendent l'autorisation de temps partiel et en reportent d'autant le terme. Pendant la durée de ces formations, les agents sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Le calendrier prévisionnel des obligations de service de l'agent est alors redéfini, au cours d'un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique, qui examinera notamment l'intérêt et la bonne organisation du service.

F) Temps partiel annualisé

Le service à temps partiel annuel est une modalité d'exercice des fonctions à temps partiel pour laquelle les obligations de service sont calculées dans le cadre de l'année et réparties selon un mode alternant les séquences travaillées et non travaillées selon un rythme arrêté d'un commun accord entre l'agent et le chef de service (article 40-1-I du décret du 17 janvier 1986).
La durée du service à temps partiel que les agents sont autorisés à effectuer est calculée par référence à la durée du service qu'un agent à temps plein exerçant les mêmes fonctions doit effectuer.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel annuel est accordée pour une durée d'un an ou d'une année scolaire.

La demande doit faire l'objet d'un entretien préalable entre l'agent et son supérieur hiérarchique. Cet entretien comporte une analyse fine du poste de travail et les mesures d'organisation permettant la continuité du service. Cette organisation doit aboutir à la réalisation d'un document de programmation annuelle annexé à la demande d'autorisation de temps partiel annualisé et sur lequel doivent apparaître les périodes non travaillées du fait du temps partiel ainsi que le cycle de travail retenu par l'agent. La programmation des jours de congé et des jours ARTT est recommandée.

A noter : "les jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération lorsqu'ils tombent un jour non travaillé. Lors de la définition du calendrier annuel de travail, le caractère aléatoire des jours fériés doit être préservé. Ils ne doivent en aucun cas correspondre systématiquement à des jours « travaillés »"[2].

Il convient de s'assurer, au vu de cette organisation que l'agent respecte bien la quotité de travail due au titre du temps partiel choisi. En cas d'accord entre les deux parties, le document, signé par les deux parties, est transmis au service gestionnaire.

Dans le cas où la planification du travail ne peut faire l'objet d'un accord entre l'intéressé et son chef de service, la demande du bénéfice du temps partiel sur une base annuelle doit cependant être transmise au service gestionnaire. L'avis défavorable du chef de service doit alors être dûment motivé.

La rémunération des agents contractuels en temps partiel annualisé est calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectuée et de la durée résultant des obligations annuelles de services des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

Pour plus de précisions, il convient de se reporter à la note SG/SRH/SDDPRS/N-1088 du 20 mars 2008 relative aux modalités de gestion du temps partiel annualisé.

III Les Aménagements d'horaires

Les aménagements d'horaires accordés au titre du handicap sont prévus par l'article 56-1 du décret du 17 janvier 1986.

Ils visent à favoriser l'exercice professionnel de leurs fonctions ou le maintien dans l'emploi des agents contractuels handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11°

[2] DGAFP, Guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques, 12/8/2005, p.11

de l'article L5212-13 du code du travail[3], dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.
Des aménagements d'horaires sont également accordés à la demande de tout agent contractuel, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

[3] Il s'agit des : travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Fiche 11

La rémunération des agents contractuels de droit public de l'Etat[1]

I Principes généraux

1) Limite minimale : le SMIC

- *Principe :*

Le Conseil d'Etat a précisé que la règle selon laquelle les agents publics doivent percevoir une rémunération au moins égale au SMIC, constitue un principe général du droit (CE, 23 avril 1982, Ville de Toulouse). Lorsque la rémunération d'un agent contractuel est inférieure au SMIC, il lui est versé une indemnité différentielle (décret n° 91-769 du 2 août 1991), soumise à retenue au titre du régime de l'assurance vieillesse et assujettie à des cotisations salariales et patronales[2].

Cette indemnité est calculée selon la formule qui suit :

Indemnité différentielle = (Montant brut mensuel du SMIC calculé sur la base de 151,67 heures par mois) – (rémunération mensuelle brute)

Conséquence de ce principe au MAAF :

Pour les contrats en cours, lorsque la rémunération d'un agent contractuel est inférieure au SMIC, il lui est versé une indemnité différentielle.

En cas de renouvellement, l'avenant intègre l'augmentation de l'indice permettant d'atteindre au moins le montant correspondant au SMIC.

Pour tout futur contrat établi sur la base d'un indice, cet indice est calculé de manière à ce que la rémunération versée soit égale ou immédiatement supérieure au montant du SMIC en euros.

2) Détermination et réévaluation de la rémunération

a) les agents non régis par des textes particuliers (décision ou décret)

- *Détermination*

1. principes

[1] La présente fiche ne traite pas de la rémunération des ACB des établissements d'enseignement agricole (EPLEFPA et établissements d'enseignement supérieur).

[2] Circulaire FP/7, 1787, 28 mars 1992.

Pour les agents contractuels recrutés par le MAAF sont pris en compte :

- le type de fonctions exercées,

- le niveau de responsabilité,

- les qualifications obtenues,

- le niveau de diplôme,

- l'expérience professionnelle antérieure de l'intéressé sur des fonctions comparables, y compris en tant qu'ACB d'un établissement public.

- et la rémunération antérieure de l'intéressé si les fonctions sont comparables.

La rémunération globale (indiciaire + indemnitaire) des fonctionnaires exerçant des fonctions analogues fournit des éléments d'appréciation pour établir celle des agents contractuels. Elle constitue donc un des éléments de référence.

Une cohérence avec les salaires pratiqués dans le secteur privé est aussi recherchée lorsqu'une comparaison des fonctions est pertinente.

Par exception, un cadre de gestion est défini pour les vétérinaires inspecteurs contractuels et les préposés sanitaires non titulaires dans les services déconcentrés.

2. mode opératoire

Pour établir la rémunération d'un agent contractuel lors de son recrutement, le dossier avec les pièces justificatives doit être transmis au secteur contractuels du BAAC par le service d'affectation.

Les pièces justificatives à fournir sont les suivantes :

- fiche de poste sur laquelle s'effectue le recrutement,

- CV du candidat,

- copie du diplôme du candidat,

- la copie du contrat établi avec son employeur précédent lorsque les fonctions exercées antérieurement sont comparables au poste proposé par le MAAF ou les 12 derniers bulletins de salaire si le contrat antérieur ne fait pas mention de la rémunération (principale et éléments accessoires).

Le dossier est instruit par le BAAC qui informe le service d'affectation du montant de rémunération alloué par le SRH.

Réévaluation

1- principes :

La rémunération des agents recrutés pour une durée déterminée ou indéterminée au titre de l'article 4 ou de l'article 6 (pour satisfaire des besoins permanents à temps complet ou incomplet) de la loi du 11 janvier 1984, doit faire l'objet d'une réévaluation (au sens d'une nouvelle évaluation et non nécessairement d'une augmentation), au moins tous les trois ans. Cette obligation étant fixée a minima ("réévaluation au moins tous les trois ans"), l'administration peut opérer des réévaluations sur des périodes plus rapprochées. Au MAAF, cette dernière possibilité n'est offerte qu'en cas de changement des fonctions.

Par ailleurs, l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 distingue la situation des agents en CDI de celle des agents en CDD, puisque les seconds doivent justifier de périodes continues de

services auprès du même employeur, c'est à dire ininterrompues en général par des congés sans rémunération ou non assimilables à des services effectifs.

L'entretien professionnel et l'évolution des fonctions sont des éléments d'appréciation permettant de réévaluer la rémunération, cités à titre indicatif par le décret du 17 janvier 1986.

L'ancienneté peut être un élément d'appréciation pour l'évolution de la rémunération, mais elle ne peut pas être admise comme critère d'évolution si elle est prédéfinie par une grille à laquelle renverraient les stipulations du contrat. Le Conseil d'Etat a réaffirmé sa position en 2014 lors de l'examen des modifications du décret du 17 janvier 1986.

Pour les agents recrutés par le MAAF, les augmentations sont, sauf exception, opérées tous les trois ans en fonction de leur évaluation professionnelle.

Pour les agents dont les résultats sont insuffisants et lorsque cette appréciation est corroborée par un rapport de l'IGAPS, il n'y a pas d'augmentation. De même, la rémunération peut ne pas évoluer, si elle est significativement supérieure à la rémunération habituelle (indiciaire et indemnitaire) pratiquée pour le type de poste occupé, qu'il le soit par un agent titulaire relevant de la même catégorie ou qu'il le soit par un contractuel dans le cas où il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible de l'assurer.

Pour les agents dont les résultats sont satisfaisants, l'augmentation varie entre 1 et 3%.

Pour les agents dont les résultats sont très bons, l'augmentation varie entre 3 et 5%.

Pour les agents dont les résultats sont excellents, l'augmentation varie entre 5 et 8%.

Pour les agents dont les fonctions sont modifiées avec augmentation des responsabilités ou dont le périmètre des missions est élargi, une réévaluation de la rémunération peut être opérée en dehors de ce cadre. Dans ce cas, la revalorisation de la rémunération peut excéder 8 % et peut intervenir avant le terme des 3 ans.

Quel que soit le cas de figure, toute augmentation de la rémunération en cours de contrat doit faire l'objet d'un avenant.

- 2 Mode opératoire

En pratique, le service d'affectation transmet au chef du service des ressources humaines la demande de revalorisation et sa justification, accompagnée d'une copie du dernier entretien d'évaluation.

Pour les contractuels en poste en administration centrale, cette transmission se fait au secteur contractuel du BAAC via la mission des affaires générales concernée.

Pour les contractuels en poste en services déconcentrés (DDI et DRAAF), cette transmission se fait au secteur contractuels du BAAC via l'IGAPS chargé du suivi de la structure qui emploie l'agent.

Pour les contractuels en poste en EPLEFPA, cette transmission se fait au secteur contractuel du BAAC via la DRAAF.

Pour les contractuels en poste dans les établissements d'enseignement supérieur, cette transmission se fait au secteur contractuel du BAAC.

Il est rappelé que les responsables hiérarchiques ne doivent prendre aucun engagement vis-à-vis des agents contractuels sur le montant de la revalorisation de leur contrat, la décision relevant du SRH.

Le chef du SRH statue sur cette demande dans un délai de 15 jours :
- en cas d'accord, un avenant au contrat de l'agent contractuel est établi par le secteur contractuels du BAAC et transmis à la MAG ou à la structure concernée.

- en cas de désaccord, le secteur contractuels du BAAC en informe la structure concernée.

Un échange supplémentaire s'établit alors, via le secteur contractuels du BAAC, entre :

- soit, d'une part, le chef du SRH et d'autre part, le chef de MAG en concertation avec le responsable hiérarchique à l'origine de la demande, s'il s'agit d'un contractuel en poste en administration centrale,

- soit, d'une part, le chef du SRH et d'autre part, l'IGAPS chargé du suivi de la structure qui emploie l'agent en concertation avec le responsable hiérarchique à l'origine de la demande, s'il s'agit d'un contractuel en poste en service déconcentré ou en établissement d'enseignement.

En cas de désaccord persistant, le responsable hiérarchique à l'origine de la demande sollicite sur la base d'un courrier argumenté l'arbitrage de la secrétaire générale, qui arrête, après consultation de l'IGAPS, définitivement le niveau d'augmentation de la rémunération de l'agent contractuel concerné.

<u>b) les agents régis par des textes particuliers (décision ou décret)</u>

Au MAAF, il s'agit :
- des agents du statut unique (décision du 24 avril 1991 modifiée le 20 juillet 2000 relative aux agents non titulaires du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'agriculture et décision du 1er mars 2001 relative au regroupement de catégories d'agents non titulaires du niveau des catégories B et C du ministère chargé de l'agriculture),
- des agents contractuels d'enseignement (ACEN et ACER) (décret n°68-934 du 22 octobre 1968 modifié relatif au recrutement d'agents contractuels pour assurer l'enseignement dans les établissements d'enseignement agricole publics et note de service SG/SRH/SDMEC/N2011-1133 mettant en place un nouveau référentiel de rémunération pour les enseignants et conseillers principaux d'éducation contractuels des établissements d'enseignement technique agricole publics),
- des assistants d'enseignement et de recherche contractuels (AERC) (décret n°91-374 du 16 avril 1991 et arrêté du 16 avril 1991 fixant la rémunération des assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture).

- *Détermination*

Pour ces agents, l'indice de rémunération est prédéterminé par les textes qui leur sont applicables.

Ainsi, pour les ACEN et les ACER la rémunération est établie par le BEFFR en référence au diplôme de l'agent (cat 1 – 2 ou 3) en application du décret n°68-934 du 22 octobre 1968[3].
L'indice de classement est fixé notamment au vu de la fiche de renseignement visée par le DRAAF et par la DGER pour les ACEN et, pour les ACER , par le DRAAF, de la copie des diplômes, de la durée des services publics et d'enseignement reprise pour ces derniers au prorata du temps de travail et pour moitié pour ce qui concerne les vacations d'enseignement.

- *Réévaluation*

La réévaluation de leur rémunération suit une grille indiciaire.

3) Règle du trentième indivisible

Aux termes du décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement de la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'Etat :

- les rémunérations se liquident par mois,

- elles sont payées à terme échu,

- chaque mois, quel que soit le nombre réel de jours qu'il comporte, compte pour 30 jours,

- le douzième de l'allocation annuelle se divise en conséquence par trentième,

- chaque trentième est indivisible.

Conséquences de ces règles :

En cas de mois incomplet, la rémunération versée est égale à 1/30ème du salaire mensuel X le nombre de jours sous contrat ;

Compte tenu de la règle du service fait, chaque jour d'absence injustifiée, de grève ou de congé non rémunéré donne lieu à une retenue de un trentième.

NB L'application de la règle du trentième indivisible ne doit pas avoir pour effet de servir une rémunération inférieure au SMIC[4].

Lorsque la fin d'un contrat est programmée un vendredi en cours de mois, sa durée doit être prolongée jusqu'au dimanche qui suit.

II Eléments connexes à la rémunération principale

1) Agents contractuels rémunérés par référence à un indice de la fonction publique

[3] Article 7 : « (...) Les professeurs contractuels sont classés dans l'une de ces trois catégories suivants leurs titres ou leur qualification professionnelle. »

[4] Réponse du Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, publiée au JO Sénat du 17/07/2003, à question écrite n°01152.

Sont concernés les agents contractuels régis par des textes particuliers (cf. supra : ACEN, ACER, AERC statut unique) et les agents contractuels pour lesquels le choix a été fait de les rémunérer par référence à un indice.

Au MAAF, pour les agents non régis par des textes particuliers, le choix a été fait, sauf exception, d'adopter une rémunération par référence à un indice. L'essentiel des contractuels du MAAF se trouve donc dans cette situation.

Au « traitement » principal de ces agents s'ajoutent des éléments connexes.

a) Indemnité de résidence

(article 9 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985)

L'indemnité de résidence, allouée aux agents rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique, s'ajoute à la rémunération principale. Son but est de compenser les disparités en matière de coût de la vie entre les différentes zones, urbaines et rurales, du territoire.

L'indemnité de résidence évolue dans les mêmes proportions que le traitement soumis aux retenues pour pension. Les taux de l'indemnité de résidence sont fixés suivant les zones territoriales d'abattement de salaires telles qu'elles sont déterminées par l'article 3 du décret du 30 octobre 1962 modifié portant majoration du salaire minimum national interprofessionnel garanti.

b) Supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985 mentionné ci-dessus.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

2) Agents contractuels rémunérés par référence au SMIC

Les agents rémunérés par référence au SMIC n'ont droit ni à l'indemnité de résidence ni au SFT.

Déterminée par l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires moyens et par l'augmentation des prix, puis durant quelques années, en fonction de la date d'application, par l'employeur, des 35 heures hebdomadaires (ce qui induisait l'existence de plusieurs niveaux de SMIC et des difficultés d'application), l'augmentation du SMIC s'effectue depuis 2010 au 1er janvier et en considération principalement de l'inflation. Le SMIC s'établit en 2016 à 9,67 euros bruts de l'heure, soit 1 466,62 euros bruts mensuels.

III Primes

- *Principe*

Au MAAF, les agents contractuels ne perçoivent pas de prime.

- *Exceptions*

1° Lorsqu'ils remplissent les conditions de son attribution, ils peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travail de nuit.

2°Lorsqu'ils sont régis par des dispositifs spécifiques :

- l'ensemble des agents des catégories B et C régis par des dispositifs spécifiques peut percevoir des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (ITII) ;

- les agents du statut unique de catégorie C peuvent percevoir l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), ceux de catégories A et B en services déconcentrés l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) et une prime spéciale et pour ceux affectés en centrale l'indemnité forfaitaire pour travaux complémentaires (IFTC) et l'indemnité complémentaire de fonctions (ICF) ;

- les ouvriers d'Etat de l'hydraulique peuvent percevoir une prime spéciale mensuelle et une prime d'expérience.

3°Lorsqu'ils appartiennent au secteur de l'enseignement

- les agents exerçant des fonctions d'enseignement peuvent bénéficier de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée par le décret n°94-50 du 12 janvier 1994 modifié ;

- les agents exerçant des fonctions de conseiller principal d'éducation peuvent bénéficier de l'indemnité forfaitaire en faveur des personnels d'éducation instituée par le décret n°93-350 du 10 mars 1993 modifié.

Fiche 12

La fin des fonctions

Motifs de licenciement :

- inaptitude physique ;
- faute disciplinaire ;
- insuffisance professionnelle ;
- suppression du besoin ou de l'emploi ;
- transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- recrutement de fonctionnaire ;
- refus d'une modification d'une clause substantielle du contrat d'engagement ;
- impossibilité de réemploi d'un agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Procédure :

1) cas général

Lors d'une procédure de licenciement d'un agent contractuel en CDI (ou en CDD), ce dernier doit être convoqué pour un entretien préalable par le directeur de la structure qui l'emploie.

Si l'agent est licencié pour un motif autre qu'une insuffisance professionnelle, qu'un motif disciplinaire ou qu'une impossibilité de le réemployer à l'issue d'un congé non rémunéré, il doit être informé, lors de cet entretien, qu'il peut demander un reclassement.

L'entretien préalable doit faire l'objet d'un compte-rendu transmis à l'agent par envoi recommandé avec avis de réception ou remis en main propre contre signature.
Ce compte-rendu doit être transmis au bureau de gestion en charge de la gestion de l'agent.

2) spécificités propres aux licenciements des ACEN

Le SRFD (et non le directeur de la structure) mène l'entretien préalable et adresse la convocation.

- durant ou au terme de la période d'essai

Le SRFD doit transmettre au bureau de gestion : la demande officielle de licenciement du directeur d'établissement, accompagnée d'un rapport sur la manière de servir de l'agent, la convocation à l'entretien préalable et le compte rendu de l'entretien.

- après la période d'essai et hors faute disciplinaire

Il conviendra de respecter pour la convocation par le SRFD à l'entretien préalable un délai minimal de 10 jours entre la présentation de la lettre recommandée (date à laquelle le courrier est présenté à l'agent par le préposé de la Poste) ou de la remise de ce courrier en main propre et la tenue de l'entretien.
Un compte rendu de cet entretien doit ensuite être transmis au bureau de gestion et transmis à l'agent (par lettre recommandée ou remis contre signature).

La fin du contrat, la démission, l'abandon de poste et la limite d'âge (I) sont avec le licenciement (II) les différentes circonstances entraînant le terme de l'engagement d'un agent contractuel, qui lorsqu'il n'est plus employé peut bénéficier, sous conditions, des allocations d'aide au retour à l'emploi (III).

Parallèlement aux précisions apportées par les dernières modifications du décret du 17 janvier 1986 sur ce terme, d'autres dispositions organisent des procédures (IV) ayant pour objet de préserver les contrats d'engagement des agents.

I Différentes circonstances entraînant le terme de l'engagement contractuel

A) La fin de CDD (article 45 du décret du 17 janvier 1986)

Le contrat à durée déterminée cesse normalement à la date portée sur le contrat d'engagement.

Lorsque le contrat est susceptible de renouvellement, le chef du service d'affectation notifie par écrit son intention de renouveler ou non l'engagement du contrat en respectant un délai de prévenance.

Le délai de prévenance est fonction de la durée du contrat, il est au plus tard de :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à six mois,
- un mois avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans,
- deux mois avant le terme de l'engagement pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à deux ans,
- trois mois avant le terme de l'engagement pour un contrat susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Pour estimer cette durée, il est nécessaire de prendre en compte la durée de l'engagement dès le début de son exécution et le cas échéant celle de précédents engagements, dès lors qu'ils ne sont pas séparés par des périodes excédant quatre mois et que leur terme ne résulte pas d'une démission.

La notification de la décision (de renouvellement ou non) doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. L'entretien est réalisé le chef du service d'affectation.

Attention : l'absence de réponse de l'agent à la proposition de renouvellement de son contrat qui lui est faite vaut présomption de renonciation à l'emploi.

Les ACEN en contrat à durée déterminée doivent retourner le formulaire intitulé « demande d'affectation », annexé à la note de service annuelle de la DGER ayant pour objet l'affectation des agents contractuels d'enseignement nationaux, dans les délais qu'elle fixe ; et, d'une part, en précisant leurs vœux ou le cas échéant leur choix de ne pas obtenir un nouveau poste et, d'autre part, en attestant qu'ils ont pris connaissance du fait qu'à défaut de candidater sur un poste leur contrat ne pourra pas être renouvelé.

NB : Le décret du 17 janvier 1986 ne prévoit pas que les décisions de non renouvellement de contrat sont motivées puisque le renouvellement des contrats ne constitue pas un droit. Cependant, ce non renouvellement doit être justifié, car le juge s'attache à contrôler les raisons pour lesquelles l'engagement d'un agent n'a pas été prorogé.

Ainsi, cette décision ne peut pas résulter de la volonté de priver l'agent de bénéficier d'un CDI, du fait que l'agent bénéficie ou va bénéficier d'un congé de

maternité ou de congés pour raison de santé, du souhait de réaliser des économies budgétaires non quantifiées et non indispensables.

Par contre, l'agent qui refuse la proposition de renouvellement de son engagement ne peut pas être regardé comme involontairement privé d'emploi et bénéficier des allocations d'aide de retour à l'emploi, sauf si sa décision est justifiée par un motif légitime (par exemple refus d'une proposition de renouvellement de trois mois alors que le recrutement initial était d'un an, Conseil d'Etat, 13 janvier 2003, req. n°229251).

B) La démission (article 48 du décret du 17 janvier 1986)

L'agent informe son administration de son intention de démissionner **par lettre recommandée**. Il est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celle du préavis de licenciement (voir le point II.4 ci-dessous), mais sa demande de démission n'a pas, contrairement aux fonctionnaires, à être acceptée par l'administration qui l'emploie.

A titre dérogatoire :

- A la fin d'un congé maternité ou d'adoption, les agents qui ne souhaitent pas reprendre leurs fonctions sont tenus de notifier cette intention avant le terme de ce congé. Le délai du préavis de démission est fixe et ne dépend ni de la durée de services effectifs, ni de la durée du congé. **Il est dans tous les cas de 15 jours** ;

- Sont considérés comme démissionnaires, sans en exprimer le souhait, les agents qui ne formulent pas de demande de réemploi à l'issue des congés prévus à l'article 16 (congés sans traitement pour raison de santé de l'agent qui se trouve sans droits à congé rémunéré) et au 2° de l'article 17 (congés sans traitement de l'agent temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service) du décret du 17 janvier 1986, dès lors qu'ils auront été avisés préalablement des conséquences de leur absence de démarche.

C) L'abandon de poste

L'abandon de poste peut se définir comme étant la situation de l'agent qui par son absence irrégulière, ou par le refus de rejoindre son poste à l'issue d'une période régulière de congé, manque à son obligation de servir. L'agent rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration et renonce délibérément aux garanties qu'il tient de son contrat (circulaire du ministère chargé de la fonction publique du 11 février 1960).

L'abandon de poste est encadré par une procédure[1] et se caractérise par différents effets.

1) La procédure d'abandon de poste

Pour être régulière la procédure constatant l'abandon de poste doit :

- prendre la forme d'une mise en demeure écrite, explicite et non équivoque[2], notifiée par lettre AR ;

[1] Par exemple, Conseil d'Etat, 25/6/2012, n° 327248 " une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer ; qu'une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable ; que lorsque l'agent refuse, sans raison valable, de se présenter avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé et de prononcer sa radiation des cadres".

[2] Une mise en demeure, qui ne donne aucune indication sur le risque de radiation des cadres encouru et sur la privation des garanties de procédure y afférentes, ne saurait, par son caractère imprécis et équivoque, être regardée comme satisfaisant aux exigences de motivation nécessaire pour procéder à l'abandon de poste , CAA Nancy, 10/11/2005, n°01NC0002, Mme Gantzer.

- inviter l'agent à rejoindre son poste ou à reprendre son service dans un délai raisonnable[3] ;
- informer l'agent du risque encouru d'une rupture de l'engagement, sans les garanties d'une procédure disciplinaire préalable, c'est à dire sans la consultation de la CCP et la communication du dossier individuel[4] ;
- être signée par l'autorité compétente [5](l'autorité de recrutement).

2) les conséquences de la procédure d'abandon de poste

- A l'issue de la mise en demeure, si l'agent ne se manifeste pas[6], la rupture de l'engagement peut être constatée et prend effet à la notification de la décision qui la prononce. Si la décision fixe une date de rupture antérieure, elle est entachée d'illégalité[7] pour rétroactivité.
L'agent ne peut prétendre à aucune allocation pour perte d'emploi et aucune indemnité de licenciement n'est due.

- Si l'agent se manifeste à l'issue de la mise en demeure, différentes situations peuvent être distinguées :

soit, il reprend son service sans justifier de son absence, dès lors une retenue sur traitement pour absence de service fait est opérée et une procédure disciplinaire peut être engagée ;

soit, il reprend son service en justifiant tardivement son absence, une retenue sur traitement ne doit pas être opérée, mais une procédure disciplinaire peut être éventuellement engagée ;

soit, il ne reprend pas son service mais justifie tardivement les raisons de son absence, une retenue sur traitement, ne doit pas être opérée, mais éventuellement une procédure disciplinaire peut être engagée[8] ;

soit il reprend son service et justifie préalablement son absence, une retenue sur traitement ne doit pas être opérée, ni une procédure disciplinaire engagée.

D) <u>La mise à la retraite</u>

La limite d'âge des agents contractuels est de 67 ans, avec des variations toutefois selon l'année de naissance : avant le 1er juillet 1951 : 65 ans, entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951 : 65 ans et 4 mois, en 1952 : 65 ans et 9 mois, en 1953 : 66 ans et 2 mois, en 1954 : 66 ans et 7 mois, en 1955 : 67 ans (en application du II de l'article 115 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 [9]).

---

[3] Si le délai entre la notification de la mise en demeure de reprendre ses fonctions et l'arrêté de radiation des cadres est trop bref, l'agent concerné ne peut être regardé comme ayant rompu les liens l'unissant au service, CAA Nantes, 2/4/2002, n°98NT01324 - Commune de Primelles.

[4] CAA Bordeaux,18/06/2002, n° 98BX01174, M.Toula , CE, 25 juin 2012, n° 327248, précité.

[5]Conseil d'Etat, 15/11/2006, n° 280424 " (...) ni la signature, illisible, ni aucune autre mention figurant sur cette mise en demeure, ne permettaient d'en identifier l'auteur et la qualité de celui-ci, en méconnaissance des exigences, du second alinéa de l'article 4 de la loi du 12 avril 2000 ; qu'ainsi, Mme A est fondée à soutenir que la mesure de radiation contestée a été prise sur une procédure irrégulière et à en demander l'annulation pour excès de pouvoir".

[6] Par exemple : CAA de Bordeaux, 30/06/2015, n° 13BX01492 : "(...) lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par cet agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que ce lien a été rompu du fait de l'intéressé".

[7] Par exemple : CAA Marseille du 23/04/2004, n°00MA00254, Mme Elizabeth X "(...) que, toutefois, cette décision en date du 15 mars 1996 ne peut légalement porter effet à une date antérieure au 15 mars 1996 ; qu'il y a lieu de l'annuler, mais seulement en tant qu'elle est entachée d'une rétroactivité illégale".

[8] Par exemple : CAA Nancy, 08/04/1999, n°97NC00941, M. Froment, "(...) qu'à supposer établi que le retard mis par M. Froment à justifier son état de santé, ait été susceptible d'entraîner des poursuites disciplinaires, il ne pouvait cependant pas, dans les circonstances de l'affaire, être regardé comme ayant le caractère d'un abandon de poste de nature à rompre le lien qui existait entre l'administration et l'intéressé."

[9] Le II de l'article 115 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses

Par ailleurs, des dérogations (article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public) sont admises qui permettent de différer la mise à la retraite.

Elles sont liées :

soit aux enfants

Si l'agent public a encore un ou plusieurs enfants à charge lorsqu'il atteint la limite d'âge, il peut poursuivre son activité à raison d'un an supplémentaire par enfant dans la limite de 3 ans.

Si à la date de son 50ème anniversaire, il était parent d'au moins 3 enfants vivants, il peut poursuivre son activité professionnelle une année supplémentaire.

soit à la carrière lorsqu'elle est incomplète en terme d'année de cotisations

L'agent public qui ne dispose pas du nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein lorsqu'il atteint la limite d'âge, peut demander à poursuivre son activité pendant 10 trimestres au maximum et dans la limite de la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein, sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique.

A noter que l'administration est tenue de faire droit aux demandes de poursuite d'activités pour les dérogations liées aux enfants (sous réserve des règles applicables en matière de recrutement, de renouvellement et de fin de contrat), alors qu'elle dispose de beaucoup plus de latitude pour celles liées à la carrière.

II Le licenciement

Le licenciement désigne une rupture du contrat en cours à l'initiative de l'administration employeur, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI.

A) Les motifs du licenciement (article 45-3)

Il est justifié par des motifs désormais expressément déclinés par le décret du 17 janvier 1986 pouvant se distinguer en deux catégories :

- les motifs inhérents à la personne : l'inaptitude physique, la faute disciplinaire, l'insuffisance professionnelle (ces motifs s'appliquent au licenciement des agents occupant des emplois permanents ou non permanents) ;
- les motifs non inhérents à la personne : la suppression du besoin ou de l'emploi, la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, le recrutement d'un fonctionnaire, le refus d'une modification d'une clause substantielle du contrat d'engagement justifiée en raison de la transformation du besoin ou de l'emploi, et l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération (ces motifs ne s'appliquent qu'au licenciement des agents occupant des emplois permanents).

Il convient d'ajouter à ces motifs, le motif jurisprudentiel du refus de l'agent de voir modifier une clause irrégulière de son contrat que l'administration est tenue de régulariser (pour une illustration, Conseil d'Etat, 30 mai 2012, EPLEFPA de Beaune).

B) La procédure de licenciement

dispositions relatives à la fonction publique précise :

« La limite d'âge mentionnée au I de l'article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public évolue dans les conditions fixées par le décret prévu au II de l'article 28 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ».

Le licenciement est opéré au terme d'une procédure comportant différentes phases allant de l'entretien préalable au versement de l'indemnité de licenciement. Parallèlement, la procédure de reclassement (voir III B) peut être mise en œuvre, en fonction du motif de licenciement.

1) Le cas particulier du licenciement durant la période d'essai

Le licenciement au cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement doit être motivée et notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise.

Le licenciement ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement et n'a à être précédé ni de la procédure de reclassement ni de la consultation d'une CCP (au titre de ses compétences obligatoires).

2) L'entretien préalable (article 47)

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Cet entretien mené par le chef du service d'affectation (SRFD ou son représentant pour les ACEN) permet à l'administration de faire connaître suffisamment tôt les arguments sur lesquels elle fonde la procédure de licenciement et d'apporter des précisions, en fonction du motif de licenciement, quant à la possibilité de mettre en œuvre une procédure de reclassement (voir le point III-B ci-dessous) et selon quelles modalités. L'intéressé aura quant à lui dans ce cadre la possibilité de faire part de ses réactions et observations.

Le chef du service d'affectation (SRFD pour les ACEN) doit convoquer l'agent concerné à cet entretien par lettre recommandée ou par lettre avec remise en main propre et respecter a minima un délai de cinq jours (10 jours pour les ACEN) entre la présentation ou la remise de ce courrier et la tenue de l'entretien.

Ce courrier doit préciser le motif de licenciement envisagé.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, l'agent doit être avisé qu'il peut consulter son dossier individuel auprès de son bureau de gestion, ainsi que la ou les pièces fondant la décision de l'administration dès lors qu'elle(s) ne figure (nt) pas à ce dossier.

Pour cette hypothèse de licenciement, il conviendra d'augmenter le délai de cinq jours précisé ci-dessus, afin de rendre matériellement possible la consultation.

De même, lorsque le licenciement pour inaptitude physique est envisagé, l'agent doit avoir été mis à même de consulter son dossier individuel que détient son bureau de gestion et son dossier médical. Pour ce dernier, la consultation s'effectue soit auprès du secrétariat du comité médical ou de la commission de réforme de la direction départementale en charge de la cohésion sociale concernée lorsque l'agent est affecté en service déconcentré, soit auprès du SRH/BASS lorsqu'il exerce ses fonctions en administration centrale. Ces consultations devront être prises en considération, afin de fixer la date de l'entretien.

L'agent pourra être accompagné d'une ou plusieurs personnes lors de l'entretien.

S'il refuse de se présenter à cet entretien, la procédure de licenciement ne sera pas interrompue, car l'entretien représente une garantie à laquelle il peut renoncer. Par contre en cas d'impossibilité de s'y présenter, notamment en raison de son état de santé, il peut en solliciter le report.

Un compte rendu de l'entretien doit être établi et transmis à l'agent.

3) La consultation de la CCP (articles 1-2 et 47-2)

La consultation de la CCP s'effectue en général après la tenue de l'entretien préalable. Par exception, elle le précède dans différents cas liés à une activité syndicale de l'agent dont le licenciement est envisagé (au sein d'un organisme consultatif), à l'obtention d'autorisations spéciales d'absence (ASA), de décharges d'activité de service, au statut d'ancien représentant du personnel ou de candidat non élu aux élections professionnelles.

4) La notification et le préavis du licenciement (articles 46 et 47)

La décision de licenciement est notifiée par le bureau de gestion compétent à l'agent par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge par le chef du service d'affectation. Elle précise **le ou les motifs du licenciement** et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. C'est la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement qui fixe le point de départ du préavis.

La durée du préavis pour l'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que pour l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant ce terme, s'établit à

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le décompte des périodes pour déterminer la durée du préavis est fixé précisément. Il s'établit jusqu'à la date d'envoi de la lettre notifiant le licenciement en considérant, d'une part, les différents contrats dont l'agent a pu bénéficier avec le ministère dès lors que leur terme ne résulte pas d'une démission et qu'ils ne sont pas séparés par un délai excédant quatre mois et, d'autre part, les périodes durant lesquelles l'agent a effectivement exercé ses fonctions et les congés prévus par le décret du 17 janvier 1986 aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 (congés annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle et de représentation, congés de maladie, de grave maladie, pour accident du travail, congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, de solidarité familiale, de présence parentale, les congés sans rémunération pour raisons de famille, congés pour service national et réserve opérationnelle) assimilés à des services.

Le droit à préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Il ne s'applique pas également en cas de licenciement pour motif disciplinaire.

A noter : le droit à préavis est introduit depuis novembre 2014 pour le licenciement pour inaptitude physique, l'article 17 du décret du 17 janvier 1986 prévoit également que l'agent peut y renoncer.

Lorsque la procédure de reclassement (voir le point III-B) est mise en oeuvre, mais qu'un agent ne peut finalement être reclassé, il est licencié au plus tard trois mois après le terme du préavis.

Cette notification ne peut intervenir qu'après que la CCP compétente ait été consultée.

Lorsque le licenciement de l'agent est motivé par une inaptitude physique, la suppression ou la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement, le recrutement d'un fonctionnaire, le refus de la modification d'un élément substantiel de son contrat, la lettre lui notifiant son licenciement doit préciser les droits dont il bénéficie en matière de reclassement et les modalités selon lesquelles il peut les exercer.

5) L’indemnité de licenciement

a. Les conditions d’ouverture du droit

L’indemnité est due :

- aux agents recrutés en CDI ou CDD, licenciés pour motif non disciplinaire.

L’indemnité n’est pas due

1 lorsque (article 52) :

- l’agent est un fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel,
- l’agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans un service de l’Etat, une collectivité territoriale ou dans l’un de leurs établissements publics, ou encore dans une société d’économie mixte dans laquelle l’Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire,
- l’agent a atteint l’âge d'ouverture des droits à pension et justifie de la durée d'assurances tous régimes de retraite de base confondus exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale,
- l’agent est démissionnaire de ses fonctions,
- l'agent est reclassé,
- l'agent accepte la modification d'éléments substantiels de son contrat.

2 lorsque :

- l’agent a été engagé pour effectuer des vacations (hors champ du décret n° 86-83),
- l’agent est licencié au cours ou à l’expiration d’une période d’essai (article 9).

b. Rémunération servant de base au calcul de l’indemnité de licenciement (article 53)

La rémunération servant de base au calcul de l’indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale (c'est à dire la rémunération brute diminuée de ces mêmes cotisations) et, le cas échéant, des cotisations d’un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.
Pour l'agent à temps partiel le montant servant de base est le montant de la rémunération qu’il aurait perçue s’il avait été employé à temps complet.
Pour l'agent à temps incomplet, il s'agit du montant de rémunération effectivement perçue.

En cas de licenciement après un congé non rémunéré, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle effectivement perçue au cours du mois civil précédant la mise en congé sans traitement.

c. Calcul du montant de l’indemnité de licenciement (article 54)

L’indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base, définie au point b qui précède, pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.
A l’occasion de ce calcul toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an, par contre toute fraction de services inférieure à six mois ne sera pas prise en compte.
En cas de rupture avant son terme d’un contrat à durée déterminée, le nombre d’années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à courir jusqu’au terme normal de l’engagement.
Pour les agents qui ont atteint l’âge d'ouverture des droits à pension mais ne justifient pas de la durée d'assurances tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein, l’indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67% par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

d. Ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement (article 55)

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée en comptabilisant les services effectifs et les congés prévus par le décret du 17 janvier 1986 aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 (congés annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle et de représentation, congés de maladie, de grave maladie, pour accident du travail, congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, de solidarité familiale, de présence parentale, congés sans rémunération pour raisons de famille, congés pour service national et réserve opérationnelle).

La période à considérer est celle allant de la conclusion du contrat initial jusqu'au terme du préavis (congés compris), peuvent s'y ajouter dans les mêmes conditions (services effectifs et congés ci-dessus précisés) des périodes correspondant à des recrutements antérieurs, dès lors qu'ils ne sont pas séparés de plus de deux mois et que leur terme ne résulte pas d'une démission.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.
Les périodes durant lesquelles les fonctions ont été exercées à temps incomplet ne subissent pas de proratisation.

e. Le versement de l'indemnité de licenciement (article 56)

L'indemnité est versée par l'administration en une seule fois.

III Les allocations d'aide au retour à l'emploi

Les agents contractuels bénéficient de l'indemnisation du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé, en application de l'article L. 5424-1 du code du travail[10].

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est versée aux agents involontairement privés d'emploi. Ainsi, n'en bénéficient pas les agents dont le contrat a pris fin à la suite d'un abandon de poste, d'une démission justifiée par un motif non légitime (accord d'application n° 14 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 26 § 1er b) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage), ou d'un licenciement pour faute.

Le bénéfice des ARE est également subordonné à des conditions d'activité, dites «période d'affiliation», d'âge, d'aptitude physique, d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et de recherche d'emploi.

Le MAAF a décidé, depuis octobre 2012, de confier à Pôle emploi, en application de l'article L. 5424-2 du code du travail, la gestion de l'indemnisation du chômage de ses agents.

Afin de percevoir les ARE, il convient donc que les agents, au terme de leur contrat et avec les documents fournis par leur employeur (attestation pôle emploi, certificat de travail), s'inscrivent à Pôle emploi, soit en constituant leur dossier sur le site de cet organisme, soit en s'adressant à l'agence de leur lieu de résidence.

Le régime des ARE est précisé par la circulaire du 3 janvier 2012[11] informant les employeurs publics des modalités d'application, aux agents du secteur public, des nouvelles règles de l'assurance chômage. Cependant certaines des informations qu'elle comporte pourraient ne plus être valides, en

[10] « Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3: 1° Les agents non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs (…) »
[11] Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

raison de la nouvelle convention assurance chômage qui devrait entrer en vigueur au mois de juillet 2016.

IV La préservation des contrats d'engagement (ou des liens contractuels)

A) La protection contre le licenciement en cas de maternité, de paternité ou d'adoption (article 49)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve **en état de grossesse**, médicalement constatée, ou pendant une période de **quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption**.
Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.
Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.
Ces dispositions sont en conformité avec celles du code du travail sur la protection pendant la maternité ou l'adoption.

B) Le reclassement dans le cadre d'une procédure de licenciement

Différentes situations peuvent être distinguées. Les premières sont organisées par le décret du 17 janvier 1986. La seconde d'origine jurisprudentielle ne concerne que les contrats comportant des clauses illégales.

1) La procédure de reclassement décrite aux articles 17 et 45-5 (voir également le schéma annexé - source DGAFP).

Cette procédure concerne les agents faisant l'objet d'une procédure de licenciement recrutés sur des besoins permanent à temps complet ou incomplet (articles 4, 6 ou 6 ter de la loi du 11 janvier 1984) en CDI ou CDD. Le reclassement n'entraîne pas à lui seul la prorogation des CDD[12].

Elle s'applique aux cas de licenciement :

- pour inaptitude physique,
- pour suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
- pour transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
- pour recrutement d'un fonctionnaire,
- pour refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat justifiée en raison de la transformation du besoin ou de l'emploi.

Elle ne s'applique pas aux cas de licenciement :

-pour insuffisance professionnelle,
-pour motif disciplinaire,

[12] CE sect. 31 déc. 2008, Cavallo, req. n° 283256 : « (…) il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent (…) ».
I de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 : « (…) L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. »

-ou résultant de l'impossibilité de réemploi dans les conditions prévues à l'article 32 du décret du 17 janvier 1986 à l'issue d'un congé sans rémunération.

L'agent est avisé de ses droits à l'occasion de l'entretien préalable par le chef du service d'affectation (SRFD ou son représentant pour les ACEN) et il l'est formellement dans la lettre de licenciement qui lui est notifiée par le bureau de gestion.

Le droit au reclassement s'exerce durant une période délimitée.

L'agent doit en demander le bénéfice au bureau de gestion au plus tard au terme d'un délai que spécifie la lettre de licenciement, correspondant à la moitié de la durée du préavis, et courant à compter de la notification de cette lettre.

Un congé sans rémunération d'une durée de 3 mois est organisé au terme du préavis, si l'agent n'a pu bénéficier d'un reclassement et dans l'attente qu'il puisse bénéficier d'une proposition. L'octroi de ce congé qui suspend le licenciement doit s'accompagner de la délivrance à l'agent d'une attestation de suspension du contrat de travail. Durant ce congé, l'agent pourra prétendre aux allocations pour perte d'emploi.

L'emploi de reclassement doit être de la même catégorie hiérarchique que celle de l'emploi que l'agent occupait et compatible avec ses compétences professionnelles. Le décret du 17 janvier 1986 permet à l'administration employeur de proposer à défaut un emploi d'une catégorie inférieure.

Par ailleurs, lorsque le reclassement intervient dans le cadre d'une procédure de licenciement initiée pour inaptitude physique, l'emploi proposé doit être adapté à l'état de santé de l'agent. L'appréciation de cette adaptation s'effectue en prenant en compte les recommandations du médecin de prévention quant aux fonctions que l'agent est apte à occuper.

Le champ du reclassement correspond aux services du MAAF (les articles 17 et 45-5 ne fixent pas un nombre maximum d'offres d'emploi).

Pour les ACB des établissements d'enseignement agricole, le champ du reclassement se limite, en principe, à l'établissement qui emploie l'agent concerné. Le reclassement pourra toutefois être recherché auprès d'autres établissements.
Si l'administration ne peut pas procéder au reclassement de l'agent, si ce dernier refuse la proposition qui lui est faite ou renonce à son droit au reclassement, il est licencié.
2) La procédure de reclassement résultant de l'illégalité de clauses contractuelles

Elle est décrite par le Conseil d'Etat dans sa décision Cavallo.[13]

Lorsqu'un contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel, son bureau de gestion est tenu de lui proposer une régularisation de son contrat, afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement.
Si le contrat ne peut être régularisé, le bureau de gestion, qui ne peut laisser se prolonger son exécution compte tenu de son illégalité, doit rechercher à reclasser l'agent préalablement à son licenciement.

Ce reclassement n'est pas encadré comme l'est celui décrit par le décret du 17 janvier 1986 (information de l'agent, droit à la demande, congé sans rémunération, nombre de propositions). Par contre, il doit s'opérer sur un emploi équivalent. A défaut et si l'agent intéressé en fait la demande, sur tout autre emploi.

[13] CE sect. 31 déc. 2008, Cavallo, req. n° 283256

C) Deux modalités particulières de conservation de l'emploi ou de réemploi

Le décret du 17 janvier 1986 après ses modifications de 2014 organise deux modalités particulières, avant que la procédure de licenciement ne soit initiée et après la décision de licenciement, ayant pour objet la conservation de l'emploi ou le réemploi.

1) En cas de modification du contrat

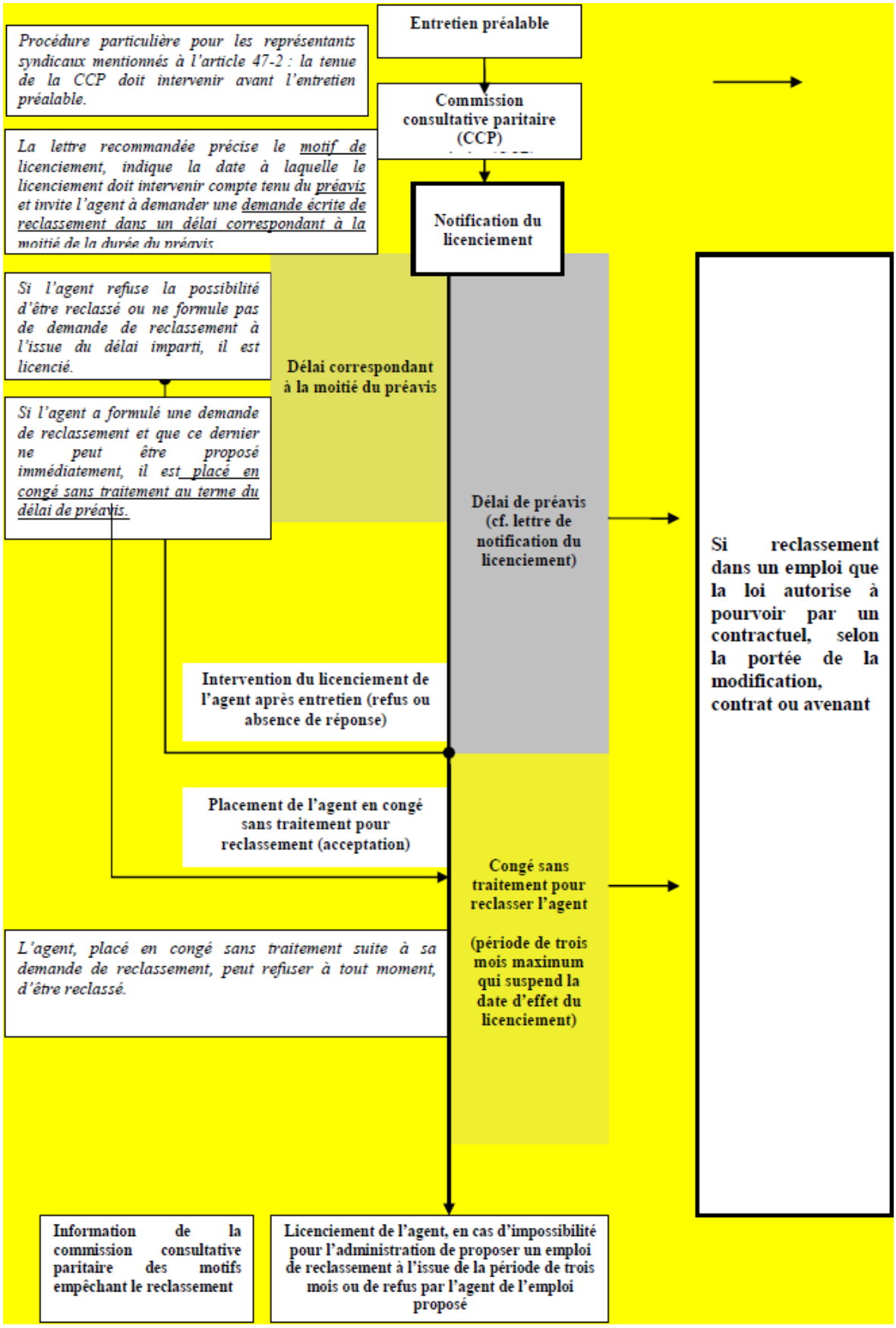
Le bureau de gestion peut en se fondant désormais sur l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 proposer à l'agent la modification d'élément(s) substantiel(s) (rémunération, quotité d'emploi, lieu d'affectation…) de son contrat dans l'hypothèse d'une transformation du besoin ayant justifié son recrutement ou de son emploi. Il peut également proposer une modification des fonctions sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Auparavant cette possibilité justifiée par l'intérêt du service avait été explicitée par la jurisprudence.

Le refus de l'agent, qu'il soit exprès ou résulte dans le délai d'un mois de l'absence de réponse à la proposition écrite qui lui est faite de modification de son contrat, ne le privera pas de son droit à reclassement, si le bureau de gestion met en œuvre ultérieurement une procédure de licenciement pour transformation du besoin ou de l'emploi.

2) En cas de perte de droits civiques ou d'interdiction d'exercice d'un emploi public

L'article 45-1 du décret du 17 janvier 1986 organise dans ces circonstances la possibilité après consultation de la CCP d'un réemploi. La demande de réemploi doit être formulée auprès du bureau de gestion en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Schéma procédure de reclassement (source DGAFP)


Entretien préalable
Procédure particulière pour les représentants syndicaux mentionnés à l'article 47-2 : la tenue de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable.
Commission consultative paritaire (CCP)
La lettre recommandée précise le motif de licenciement, indique la date à laquelle le licenciement doit intervenir compte tenu du préavis et invite l'agent à demander une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis
Notification du licenciement
Si l'agent refuse la possibilité d'être reclassé ou ne formule pas de demande de reclassement à l'issue du délai imparti, il est licencié.
Délai correspondant à la moitié du préavis
Si l'agent a formulé une demande de reclassement et que ce dernier ne peut être proposé immédiatement, il est placé en congé sans traitement au terme du délai de préavis.
Délai de préavis (cf. lettre de notification du licenciement)
Si reclassement dans un emploi que la loi autorise à pourvoir par un contractuel, selon la portée de la modification, contrat ou avenant
Intervention du licenciement de l'agent après entretien (refus ou absence de réponse)
Placement de l'agent en congé sans traitement pour reclassement (acceptation)
Congé sans traitement pour reclasser l'agent
(période de trois mois maximum qui suspend la date d'effet du licenciement)
L'agent, placé en congé sans traitement suite à sa demande de reclassement, peut refuser à tout moment, d'être reclassé.
Information de la commission consultative paritaire des motifs empêchant le reclassement
Licenciement de l'agent, en cas d'impossibilité pour l'administration de proposer un emploi de reclassement à l'issue de la période de trois mois ou de refus par l'agent de l'emploi proposé

Fiche 13

Les conditions d'ancienneté

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ont fixé de nouvelles règles concernant le bénéfice de droits conditionnés par l'ancienneté.
A un système moins complet fondé sur l'assimilation de périodes à des services effectifs ou à des conditions de continuité d'emploi a succédé un système plus cohérent où peuvent se combiner interruptions de services, périodes assimilées à des services effectifs et absence de proratisation liée à l'exercice de fonctions à temps partiel ou à temps incomplet. Ces nouvelles règles se sont traduites notamment par la suppression de la condition de services accomplis sans discontinuité pour l'octroi de certains congés (par exemple, le bénéfice des congés de grave maladie n'est plus subordonné au fait d'avoir été employé de manière continue).

I Absence d'effet des interruptions de services ou de fonctions

(voir les fiche relatives aux règles de recrutement, aux congés et à la fin des fonctions)

Pour l'application des règles qui suivent, les interruptions de services ou de fonctions sont des périodes durant lesquelles les agents ne bénéficient plus d'un contrat d'engagement auprès du MAAF.

Ces interruptions entraînent la réinitialisation du décompte des durées de services requises pour le bénéfice de tout droit, dès lors qu'elles excèdent 4 mois ou qu'elles résultent d'une démission de l'agent.
Cependant, lorsqu'elles n'excèdent pas **quatre mois**, les durées de services résultant de contrats successifs seront prises en compte pour :

- la CDIsation, en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984

- le bénéfice de congés avec une variante en fonction de la nature de l'emploi non permanent ou permanent occupé[1] (article 28 II, III)

Pour les agents occupant des emplois non permanents, les congés concernés sont les congés : de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption.
Pour les agents occupant des emplois permanents, les congés concernés sont les congés : annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, pour raisons de santé, non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

- le calcul du délai de prévenance pour le renouvellement ou le non-renouvellement de contrats (se concrétisant par une décision de l'administration, précédée le cas échéant d'un entretien, article 45)

- le calcul du délai de préavis de licenciement (article 46)

De plus, lorsque ces interruptions n'excèdent pas **deux mois**, les durées de services résultant de contrats successifs pourront être prises en compte également pour le calcul de l'indemnité de licenciement (article 55), dont le montant varie en fonction de la durée des services.

[1] Rappel : les emplois permanents correspondent aux contrats fondés sur les articles 4, 6 et 6 ter de la loi du 11 janvier 1984, les emplois non permanents correspondent aux contrats fondés sur les articles 6 quater à 6 sexies.

II Assimilation de congés à des services effectifs
(voir les fiche relatives aux congés et à la fin des fonctions)

1) Les congés de l'article 28 I du décret du 17 janvier 1986

Les congés annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, les congés de maladie, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les congé de solidarité familiale, de présence parentale, les congés sans rémunération pour raisons de famille, pour service national, pour période d'instruction ou d'activité sont assimilés à des services effectifs :

- pour le bénéfice d'autres congés (congés annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, pour raisons de santé, non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles) (article 28 I)

- pour le bénéfice du temps partiel (article 28 I)

- pour les avantages liés à la carrière énoncés à l'article 31-1, c'est à dire le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, l'ouverture des droits liés à la formation, pour passer des concours internes et être classés dans les grades de corps de fonctionnaires après réussite à ces concours.

- pour le calcul du préavis de licenciement (article 46)

- pour le calcul de l'indemnité de licenciement (article 55)

Les congés qui ne sont pas assimilés à des services effectifs, quant à eux, ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

2) Le congé parental

Il fait l'objet de règles particulières en matière de droits liés à l'ancienneté (article 19 III).

La première année est prise en compte pour sa totalité pour le bénéfice des avantages liés à la carrière mentionnés à l'article 31-1 (réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, l'ouverture des droits liés à la formation, pour passer des concours internes et être classés dans les grades de corps de fonctionnaires après réussite à ces concours).

Au delà de la première années, la durée du congé parental est prise en compte pour moitié pour ces avantages de carrière.

III Absence de proratisation
(voir les fiche relatives aux règles de recrutement et à la fin des fonctions)

L'exercice de fonctions à temps partiel ou à temps incomplet peut ne pas entraîner de proratisation des durées de services dans certaines circonstances.

1) Le temps partiel

Il sera sans effet :

- pour la détermination des durées de services requises :

- pour la CDIsation (art 6 bis de la loi du 11 janvier 1984),

- pour les avantages de carrière (réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, l’ouverture des droits liés à la formation, pour passer des concours internes et être classés dans les grades de corps de fonctionnaires après réussite à ces concours) (article 40) ;

- pour le calcul de la rémunération de base permettant de déterminer le montant de l’indemnité de licenciement (article 53).

2) Le temps incomplet

Il sera sans effet :

- pour la CDIsation (article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984),

- pour les avantages de carrière (réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, l’ouverture des droits liés à la formation, pour passer des concours internes et être classés dans les grades de corps de fonctionnaires après réussite à ces concours), dès lors que la quotité d'emploi n'est pas inférieure à 50% (article 42),

- pour la détermination des durées de service permettant de calculer l’indemnité de licenciement (article 55).

Ainsi, dans certaines hypothèses, des durées de services à temps complet ou incomplet seront assimilées à du temps plein.

Fiche 14

La formation professionnelle

La stratégie et la mise en œuvre de la formation continue au ministère de l'agriculture poursuit trois objectifs :

- accompagner les agents, quel que soit leur secteur d'activité (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement agricole) dans le développement de leur parcours professionnel, désormais plus diversifié,
- consolider et pérenniser les compétences « métiers » nécessaires au MAAF pour exercer ses missions,
- accompagner les réformes et l'évolution des politiques publiques portées par le MAAF.

Les agents contractuels disposent en application du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics, de moyens d'accès à la formation analogues à ceux des fonctionnaires.

I. Les dispositifs de formation continue

L'ensemble des dispositifs de formation continue mis en œuvre dans les services du ministère en charge de l'agriculture sont accessibles aux agents contractuels du MAAF. Il s'agit :

- à l'initiative de l'administration : des plans nationaux et locaux de formation qui regroupent l'ensemble de l'offre de formation dite transverse et métier ;

- à l'initiative de l'agent : des congés de formation (congé de formation professionnelle (CFP), congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé de formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), congé de formation "cadres et animateurs pour la jeunesse") ;

- à l'initiative de l'agent : du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre avec l'accord de l'administration ;

- au service de la carrière des agents[1] : du bilan de compétences, de la période de professionnalisation et du parcours de professionnalisation, de l'entretien de formation, de l'entretien professionnel ;

- au service de la promotion interne, des actions de préparation aux examens et concours administratifs et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et du congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE).

1- La ré-orientation professionnelle ne s'applique pas aux agents contractuels, le champ d'application du décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État (Art. 1Er: le fonctionnaire dont l'emploi est susceptible d'être supprimé), se limite aux fonctionnaires.

Sur l'ensemble de ces dispositifs et leur accessibilité, il conviendra de se reporter à la note de service du bureau FORMCO, SG/SRH/SDDPRS/N2008-1226 du 8 octobre 2008 relative à la mise en œuvre des modalités de formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) dans les services du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Enfin , il faut également ajouter le parcours de professionnalisation qui est un dispositif du MAAF s'adressant à tous ses agents titulaires et contractuels concernés par un besoin significatif d'acquisition de compétences suite à un projet identifié de changement de poste et qui se traduit par un changement de secteur d'activité d'emploi ou de métier. La mise en œuvre de ce dispositif et son accessibilité sont encadrés par les notes SG/SRH/SDDPRS/N2011 du 05/05/2011 et SG/SRH/SDDPRS/N2016-211 du 10/03/2016.

II. L'organisation de la formation continue

L'organisation de la formation continue concerne le niveau national, local et interministériel.

Les agents contractuels, à l'identique des agents titulaires, bénéficient du même accompagnement par les différents acteurs de la formation continue et ont accès à l'ensemble des outils intranet et internet pour s'informer et s'inscrire à des actions de formation continue.

1) Au niveau national

Le bureau de la formation continue et du développement des compétences au sein du SRH a pour principales missions de définir la stratégie de la formation continue, d'élaborer le plan national de formation (PNF), d'animer le réseau des délégués régionaux à la formation continue et de piloter le budget unique de la formation continue.

2) Au niveau local

Pour l'administration centrale, la déléguée à la formation continue AC a pour mission de mettre en place l'offre de formation transverse pour l'ensemble des agents des directions techniques et du secrétariat général, de les informer et de gérer leurs inscriptions.

Dans les directions techniques et au secrétariat général, les responsables locaux de formation élaborent le plan de formation et pilotent la mise en œuvre des formations dites « métier » au bénéfice des agents du périmètre concerné.

Dans les DRAAF/DRIAF/DAAF, les délégués régionaux à la formation continue ont pour mission d'élaborer le document régional de formation, de mettre en place et de piloter les actions de formation transverse et « métier » pour les agents qui exercent leurs mission dans les DRAAF, dans les EPL et dans les DDI . Ils sont, également, les interlocuteurs des agents pour la mise en place des actions individualisées d'accompagnement (voir supra) et pour la mise en œuvre des parcours de professionnalisation.

Dans les directions et services (DRAAF/DRIAF/DAAF-EPL-DDI), les responsables locaux de formation (RLF) élaborent le plan de formation de la structure et le mettent en œuvre au bénéfice de l'ensemble des agents concernés. Ils sont également des relais d'information notamment pour accueillir les demandes des agents relatives à leur recherche de formation.

3) Au niveau interministériel

Les plateformes régionales interministérielles de ressources humaines (PFRH) ont pour mission de piloter l'offre de formation transverse en lien avec les acteurs ministériels.

Le responsable formation de la PFRH est, également, un interlocuteur pour les agents du MAAF pour tout ce qui concerne leurs besoins dans le périmètre des formations transverses.

III. Les outils de la formation continue

- La note d'orientation pluriannuelle de la formation continue : Elle est élaborée et validée par le comité d'orientation de la formation continue piloté par le BFCDC et auquel participent des représentants des directions techniques des services déconcentrés, des EPL et de la MAPS. C'est le document de référence pour l'élaboration par les acteurs locaux de la formation continue du DRF et des plans locaux de formation.

- Le programme national de formation continue (PNF) : Élaboré et piloté par le BFCDC, il regroupe l'ensemble de l'offre de formation proposée au niveau national pour tous les agents quel que soit leur périmètre d'exécution de leur mission. Il est accessible via le site internet de la formation continue.

- Le document régional de formation (DRF): Il présente la stratégie régionale de la formation continue au regard des orientations nationales et du contexte local. Il est élaboré au niveau régional et sert de document de référence pour l'élaboration des plans locaux de formation. Il est généralement mis en ligne sur le site intranet de la structure.

- Le plan local de formation (PLF) : Il est élaboré dans les structures (SD/EPL) par le RLF sous l'autorité du directeur. Il rassemble la totalité des offres de formation proposées dans chaque structure et couvre le périmètre des formations « métiers » et transverses. Il est accessible sur l'intranet de la structure.

- Le site internet de la formation continue : Il intègre un outil de recherche qui permet à chaque agent de faire une recherche de formation, qu'elle soit proposée au niveau national ou local pour les actions transverses, « métiers » ou pédagogiques pour le secteur de l'enseignement agricole. Ce site contient, également, des ressources documentaires et des pages sur l'actualité nationale et régionale de la formation continue. Il est en accès libre à l'adresse suivante : http://www.formco.agriculture.gouv.fr.

- Le site intranet national du MAAF : Des informations sont, également, disponibles dans la rubrique « Infos Pratiques » avec un lien sur le site internet de la formation continue. L'offre de formation continue pour les agents de l'administration centrale est également accessible sur l'intranet du MAAF.

- Le site interministériel de formation (SAFIRE) : L'ensemble de l'offre de formation « transverse » proposée par les PFRH ainsi que l'inscription en ligne est accessible à l'adresse suivante : http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr.