Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Direction générale de l'enseignement et de la recherche **Service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation** **Sous-direction de l'enseignement supérieur** **Bureau des établissements et des contrats** **19 avenue du Maine** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **DGER/SDES/2017-181** **28/02/2017**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 13

Objet : régime juridique applicable aux agents contractuels de droit public des établissements d'enseignement supérieur agricoles régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Destinataires d'exécution
Etablissements d'enseignement supérieur agricoles Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France (IAVFF)

Résumé : La présente note de service a pour objet de préciser le régime juridique applicable aux agents contractuels de droit public rémunérés par le budget des établissements d'enseignement supérieur agricoles, après les modifications du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Textes de référence :
- Article L812-1 et R812-24-40 du code rural et de la pêche maritime
- 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 réforme conséquente en 2014 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics et de l'entrée en vigueur du 15e alinéa de l'article L812-1 du code rural et de la pêche maritime créé par la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt**,** il est apparu utile d'adapter aux spécificités des agents contractuels recrutés par les établissements l'enseignement supérieur agricole, les dispositions de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-587 du 19 juillet 2016 relative au régime juridique applicable aux agents contractuels du ministère chargé de l'agriculture régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

La forme que prennent les 13 fiches annexées à ladite note de service permettra une adaptation plus facile 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'entretien professionnel annuel.....fiche 4
les droits et obligations.....fiche 5
les commissions consultatives paritaires.....fiche 6
les congés.....fiche 7
le temps de travail.....fiche 8
la protection sociale.....fiche 9
la rémunération.....fiche 10
la fin de contrats .....fiche 11
l'ancienneté .....fiche 12
la formation professionnelle.....fiche 13

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit un encadrement renforcé des règles liées au cumul d'activités. Les textes d'application n'ayant pas tous été publiés à ce jour, le thème relatif au cumul d'activités fera l'objet d'une parution ultérieure.

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. Elles ont été discutées à l'occasion de groupes de travail du CNESERAAV réunis en juillet, octobre et décembre 2016.

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.

Les rappels et précisions que comportent ces fiches concernent les agents contractuels de droit public rémunérés sur le budget des établissements d'enseignement supérieur agricole.

Cette note de service a vocation à être un vade-mecum réglementaire et jurisprudentiel utile aux agents contractuels recrutés par les établissements publics d'enseignement supérieur agricole et à leur employeur.

Le directeur général de l'enseignement
et de la recherche

Philippe VINÇON

Fiche 1

Les règles de recrutement

Le fondement juridique du recrutement d'un agent contractuel doit figurer dans son contrat

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,**
- **l'adresse du lieu de travail**
- **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.**

Le lieu de travail est un élément substantiel du contrat, comme le précise l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 (« la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. »)

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

Un agent contractuel répondant aux dispositions réglementaires pour être CDIsé (6 ans de service 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.

Les contrats seront établis en suivant les modèles généraux de la DGAFP publiés dans la circulaire relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (circulaire RDFF1626289C) du 20 octobre 2016.

TABLEAU RECAPITULATIF DES MODALITES D'ACCES AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET INDETERMINE		
Agents contractuels ACB		
Nature des besoins	Références juridiques articles de la loi n°84-16 et article L812-1- 15 ème alinéa	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 de la loi n°84-16	- 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, à titre expérimental jusqu'au 13 mars 2016 (pérennisation prévue par le projet de loi déontologie), et pour le recrutement sur le fondement de l'article 4-1° uniquement, contrat à durée indéterminée directement.
Besoin permanent à temps complet et incomplet : Emplois de tous niveaux ouverts par le conseil d'administration de l'établissement, à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service.	15 ème alinéa de l'article L812-1 du code rural et de la pêche maritime	CDD d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable à l'issue d'une durée de 3 ans, par une décision expresse pour une durée indéterminée, ou par un CDD dans la limite de 6 ans puis CDI
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 de la loi n°84-16	- 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 de la loi n°84-16	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 de la loi n°84-16	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'**accroissement 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 de la loi n°84-16	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 contrats doctoraux (sous plafond et hors plafond) ont pour fondement législatif l'article L 412-2 du code de la recherche (article applicable aux établissements d'enseignement supérieur relevant du MAAF) et leur régime réglementaire est précisé par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié par le décret n°2016-1173 du 29 août 2016 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, décret qui renvoie à certain nombre d'articles du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

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.
- Articles L. 812-1, 15ème alinéa, et R. 812-24-40 du Code rural et de la pêche maritime.

I - Conditions relatives au candidat à l'embauche

L'article 3 du décret du 17 janvier 1986 précise les conditions du recrutement.

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 Par ailleurs, les vétérinaires candidats aux emplois de cliniciens dans les centres hospitaliers universitaires vétérinaires doivent satisfaire aux conditions de diplômes, ou de reconnaissance de diplômes, énumérées aux articles L. 241-1 du Code rural et de la pêche maritime pour l'exercice de la médecine et de la chirurgie vétérinaires.

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 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[1] et durées de recrutement des agents contractuels

La loi n°83-634 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'État (...) 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

Les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.

Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux agents contractuels le chapitre II, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 et le présent chapitre IV, à l'exception de l'article 30.
Un décret en Conseil d'État fixe la liste des actes de gestion propres à la qualité d'agent contractuel qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la présente loi.

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) durée des recrutements

- cas général

Les agents recrutés au titre de l'article 4 (notamment 4-2) sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par

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

reconduction expresse dans la limite de six années (article 6bis). Dès lors, les stipulations du contrat ne doivent pas comporter de clause de reconduction tacite.

- cas particuliers

  1 - au titre de l'article 36 de la loi du 12 mars 2012 (expérimentation d'un recrutement en CDI que le projet de loi déontologie pérennise)

  Les contrats conclus sur le fondement du 1° de l'article 4, c'est-à-dire en l'absence de corps de fonctionnaires, peuvent l'être directement pour une durée indéterminée.

  2 - la portabilité des CDI

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 les établissements pourraient 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 les établissements d'enseignement supérieur .

De même, les agents en CDI dans les 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 les établissements ne sont pas tenus de reprendre les clauses substantielles du contrat précédent (par contre, mais sur un autre fondement de recrutement, ils seraient tenus 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

- cas général

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

Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse dans la limite de six années (article 6bis). Dès lors, les stipulations du contrat ne doivent pas comporter de clause de reconduction tacite.

- 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 812-1 (15eme alinéa) du code rural et de la pêche maritime pour ceux sur budget des établissements d'enseignement supérieur agricole.

b) durées des recrutements

Les contrats des ACB des établissements d'enseignement supérieur agricole conclus en application de l'article L 812-1 du CRPM sont des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans renouvelable pour une période ne pouvant excéder 6 ans (à l'issue des 6 ans CDI). 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. Un contrat conclu en application du 15eme alinéa de l'article L. 812-1 peut être renouvelé à l'issue d'une durée de trois ans, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

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 :
- d'un congé annuel,
- d'un congé de maladie,
- de grave ou de longue maladie,
- d'un congé de longue durée,
- d'un congé de maternité ou pour adoption,
- d'un congé parental,
- d'un congé de présence parentale,
- d'un congé de solidarité familiale,
- de l'accomplissement du service civil ou national,
- du rappel ou du maintien sous les drapeaux,
- de la participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire,
- 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.

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.

b) durée 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), maîtres d'internat et 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 ainsi que l'expérimentation dans les conditions définies par la loi Sauvadet

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.

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.

2° effectifs

Constituent ou sont assimilés à des services publics :

- les périodes d'activité,
- les congés annuels,
- les congés de maladie ordinaire,
- les congés pour formation syndicale,
- les congés pour grave maladie,
- les congés en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle,
- les congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- les congés de formation professionnelle.

3° 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.

4° 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.

5° 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.

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.

6° modalités de transformation

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux quatrième à sixième alinéas du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

B - le cas particulier des contrats des ACB recrutés sur la base du 15ème alinéa de l'article L. 812-1

Leur transformation en CDI s'effectue en application de l'article 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.

IV - Le contenu minimal du contrat

Recommandations générales

1 - Le contrat doit viser :

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

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.

V- Le renouvellement éventuel du contrat

Les contrats ne peuvent être renouvelés que par **reconduction expresse** (avis du conseil d'État 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 directeur de l'établissement 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 :

- 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 est 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 supérieur hiérarchique et/ou le directeur des ressources humaines au secrétariat général de l'établissement
.

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, précisé dans l'article 45 du décret 86-83 : *« Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.* »
L'analyse des cas de recours aux contractuels des établissements supérieurs agricole sont précisés au cours de l'enquête précarité en groupe de travail CNESERAAV.

Nota bene :

Les établissements fixent la liste des pièces à fournir pour les recrutements. A titre d'exemple, les pièces suivantes ont vocation à figurer dans les dossiers exigées par le ministère, chaque établissement fixant son propre dossier type :

Pour les ressortissants de l'Union européenne :
- soit par une photocopie recto/verso de la carte nationale d'identité,
- soit par une photocopie du passeport,
-pour les ressortissants étrangers issus de pays n'appartenant pas à l'Union européenne :
- soit par une photocopie du titre de séjour d'un an, avec la mention « salarié ou vie privée» au verso, en cours de validité,
- soit par une photocopie du passeport revêtu d'une vignette portant la mention « salarié ou vie privée » au verso,
- soit par une photocopie recto/verso du titre de séjour de 10 ans renouvelable (dès lors que ce dernier ne spécifie pas que l'intéressé est autorisé à séjourner en France pour une activité spécifique ne correspondant pas à l'emploi proposé),
- soit par la photocopie de la carte étudiant-élève comportant une autorisation de travail (dans ce cas, le nombre d'heures ne doit pas dépasser 20 heures par semaine ou 964 heures par an, c'est à dire une quotité d'emploi excédant 60 % par année civile ou scolaire),
- soit par une photocopie recto/verso du récépissé de demande de renouvellement de titre de séjour en cours de validité à l'échéance du contrat ;
-un certificat médical d'aptitude à exercer les fonctions, établi par un médecin agréé,
-un extrait du casier judiciaire n° 2.
-une attestation-type sur l'honneur de non rémunération par un employeur public ou privé » signée par l'agent recruté ;
un certificat de cessation de paiement pour les seuls agents ayant exercé des fonctions dans le secteur public au 1er janvier de l'année de recrutement,

-une « fiche familiale de prise en charge » (format adapté par l'établissement) datée et signée par l'agent recruté.

-une photocopie de l'attestation de sécurité sociale ;
-un relevé d'identité bancaire (RIB) d'un compte courant (et non d'un livret A) aux nom et prénom de l'agent recruté (à noter que dans les cas, notamment, de compte joint, le prénom de l'agent doit figurer explicitement sur le relevé et une copie du livret de famille doit être jointe au dossier ;
- un ou des certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics (article 44-1 du décret du 17 janvier 1986)
- la photocopie de diplômes lorsqu'ils sont obligatoires par exemple professeur associé assistant d'enseignement et de recherche contractuels ou pour les assistants ou praticiens hospitaliers.

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.

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'établissement 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'établissement 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'établissement 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'établissement d'origine 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'établissement 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 établissement 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 (un même agent ne pouvant être partie à deux CDI conclus avec des employeurs publics).

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 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 (comme les ACB des établissements d'enseignement supérieur recrutés en application de l'article L812-1 15ème alinéa du CRPM, .

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 articles 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 le 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".

Fiche 3

La discipline

L'établissement doit proposer à l'agent, ou à son mandataire, de venir consulter son dossier administratif individuel .

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.

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.

Les agents contractuels rémunérés sur le budget de l'établissement « exerçant des fonctions d'enseignement » relèvent du régime disciplinaire institué aux articles R 812-24-1 à R. 812-24-39 du Code rural et de la pêche maritime.

Ils relèvent, en première instance, de la section compétente de l'établissement d'affectation et, en appel, de la section disciplinaire compétente du CNESERAAV.

Les recours en correctionnelles sont portées devant le Conseil d'État.

I - Pouvoir disciplinaire et étapes de la procédure disciplinaire

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

- une enquête disciplinaire qui permet à l'établissement de vérifier que la sanction est motivée en droit et en fait et de vérifier également l'imputabilité des faits reprochés à l'agent ;

- l'information par écrit de l'agent des faits qui lui sont reprochés et de la sanction que l'établissement 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. 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.

2. 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. »

3. 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.

La sanction doit être proportionnée à la faute commise.

Les sanctions sont prononcées sous le contrôle du juge administratif.
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[1].
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[2], mais opère désormais un contrôle entier[3].
Il s'assure aussi bien qu'une sanction est trop ou pas assez sévère[4].

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

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 le directeur d'établissement public. Lorsqu'il y a urgence à écarter provisoirement un agent du service, l'autorité sous laquelle il est placé (directeur de site) 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 être 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.

---

[1] Conseil d'Etat, 13/11/2013, n° 347704, Dahan.
[2] Conseil d'Etat, 9/6/1978, n° 05911, Lebon.
[3] Conseil d'Etat, 13/11/2013, n° 347704, Dahan.
[4] 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.

- avant le terme des 4 mois :

soit à tout moment, puisque l'établissement 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

Entretien Professionnel Annuel

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 en concomitance, comme c'est déjà le cas pour les agents en CDI (en dernier lieu, SG/SRH/SDMEC/2015-1114, 17-12-2015, Mise en œuvre 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.

La modification d'une fiche de poste peut impliquer une évolution des fonctions nécessitant la modification d'un élément essentiel du contrat et donc l'accord de l'agent par la voie, a minima, de l'avenant.

(art 45-4 du décret n° 86-83 : « l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent »)

La cour administrative d'appel de Paris dans un arrêt du 18 janvier 2005 (n° 02PA01684) distingue des modifications de faible ampleur ne nécessitant qu'un avenant, de modifications plus conséquentes imposant la conclusion d'un nouveau contrat.

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. Les droits et obligations applicables aux agents contractuels

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 (art 6 ter et 6 quinquiès de la loi du 13 juillet 1983),
- Principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés (art 6 sexiès 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 (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 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.

[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.

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[2],

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 probité[3],

Au titre de cette obligation, les agents publics ne doivent pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles, ni avoir d'intérêts dans les personnes morales de droit privé (ex : entreprises) que leurs fonctions les amènent à contrôler.

- obligation de bonnes mœurs[4],

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'honorabilité professionnelle[5],

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.

Les obligations résultant de la qualité d'agent public n'exonèrent pas les agents d'éventuelles obligations déontologiques propres à leur spécialité professionnelle.

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

---

[2] 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).

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

[4] « 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).

[5] 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.

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 n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit la création d'instances paritaires ayant à connaître de questions d'ordre individuel se rapportant aux agents contractuels. Ce décret renvoie, selon le cas, à un arrêté ministériel ou à une délibération du conseil d'administration de l'établissement public pour ce qui concerne la création et l'organisation de cette instance.

I - Organisation des CCP

Des CCP ont été créées auprès 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 la possibilité d'étendre le champ de compétence des CCP ministérielles lorsque les effectifs d'agents contractuels d'un établissement public sont insuffisants pour permettre sa constitution en son sein. La situation des personnels concernés est alors examinée par une CCP du département ministériel concerné désignée par arrêté du ministre.

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, elle 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 décret 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 dud décret 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.

Les règles de composition et de fonctionnement de ces instances sont fixées par l'arrêté du 10 février 2009 et précisées par leurs règlements intérieurs par référence à celles prévues pour les commissions administratives paritaires de la fonction publique et avec les adaptations nécessaires à la population particulière que constitue les agents contractuels.

Fiche 7

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.

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.

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)[1].

---

[1] et [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 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[2], 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.

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.
Pour les agents affectés dans les établissements d'enseignement supérieur agricole des règles particulières sont prévues, notamment : « Chaque agent a droit à 50 jours ouvrés de congé, comprenant d'office les deux jours de fractionnement. ». Il convient de se référer à la note de service DGER/SDES/C2001-2017 du 11 décembre 2001 relative à la mise en œuvre 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.

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.

[2] Le service national a été suspendu mais il n'a pas été abrogé , c'est raison pour laquelle il est toujours mentionné par le décret du 17 janvier 1986, le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 relatif au stagiaire, le code du travail (Art. L. 3141-5.-Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : « 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque. »). Ainsi, l'appel sous les drapeaux demeure, en droit, possible à tout moment, en cas de conflit armé.

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 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.

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)

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 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. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est 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 janvier 1986 (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 - Autorisations d'absence

L'agent contractuel peut également bénéficier d'autorisations d'absence lui 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 et dans le note de service DGA/SDDPRS/N2002-1283 du 12 septembre 2002 :

- 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'État
- 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

IV - 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.

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.

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).

V - 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.

Fiche 8

Le temps de travail

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

A) Règles générales :

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 a pour objet de mettre en place l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique.

De ce fait, ce texte :

- définit une durée maximale annuelle de travail effectif, en l'occurrence 1 607 heures,
- prévoit que cet horaire est organisé en cycles de travail
- édicte un certain nombre de garanties minimales à respecter

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).

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, précise les modalités d'application de ces dispositions réglementaires au contexte spécifique des missions et de l'organisation du travail dans les établissements publics de l'enseignement supérieur agricole public.

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).

Le RIALTO décliné au sein de chaque établissement fixe les modalités de mise en œuvre de l' ARTT.

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 :

- la CDIsation conformément à l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 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'État conformément à l'article 40 du décret du 17 janvier 1986

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).

3) 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.

4) 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 à l'agent contractuel de droit public qui crée ou reprend une entreprise.

5) - 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.

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.

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).

- 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.

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

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.

c. 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) <u>Conséquences pour les agents</u>

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.

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° de l'article L5212-13 du code du travail[1], 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.

[1] 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 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 service des ressources humaines de l'établissement 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 fonctionnaires et les agents contractuels relèvent de régimes de protection sociale différents (droits du statut général des fonctionnaires et régime spécial / régime général). Le décret du 17 janvier 1986 permet de rapprocher les prestations dont bénéficient les agents contractuels de celles des fonctionnaires, mais sans en atteindre le niveau (par exemple pour les congés de maladie).

La protection sociale complémentaire (complémentaire santé-prévoyance) qui implique le recours à des organismes mutualistes par les établissements peut également estomper les différences entre fonctionnaires et agents contractuels. Elle est toutefois payante (par ailleurs, la portée de la couverture prévue par les conventions conclues entre les mutuelles et les établissements, s'appliquent aux ACB par une contribution des établissements d'enseignement supérieur)

La question n'est pas neutre concernant les prestations sociales complémentaires (aide à la famille, séjour d'enfants, chèque vacances). Toutes les prestations dont bénéficient les fonctionnaires ne sont pas servies aux agents contractuels sur budget des établissements et elles supposent un financement

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 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

Le mécanisme de subrogation, c'est-à-dire l'hypothèse où la caisse de Sécurité sociale verse les indemnités journalières directement à l'employeur qui est subrogé dans les droits de l'assuré, est mis en place par décision du conseil d'administration de l'établissement (art. R. 323-11 du code de la sécurité sociale).

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).

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)

Fiche 10

La rémunération des agents contractuels de droit public

I - Principes généraux

1) Limite minimale : le SMIC

- *Principe :*

Le Conseil d'État 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).

- *Conséquence du principe : une indemnité différentielle* (décret n°91-769 du 2 août 1991).

Lorsque la rémunération d'un agent contractuel est inférieure au SMIC, il lui est versé une indemnité différentielle soumise à cotisations.
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)

2) Détermination et réévaluation de la rémunération – Décret 2014-1318 du 3 novembre 2014

Le texte encadre en outre la durée de la période d'essai qui est fixée en fonction de la durée du contrat et détermine des critères de rémunération des agents contractuels tout en fixant des règles de réévaluation périodique de leur rémunération.

les agents non régis par des dispositifs spécifiques (cas des établissements d'enseignement supérieur agricole)

- *Détermination*

1. principes

Les éléments suivants sont généralement pris en compte :
- la catégorie d'emploi
- 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 (par exemple au ministère de l'éducation nationale en tant qu' ACB),
- et la rémunération antérieure de l'intéressée si les fonctions sont comparables.

La rémunération globale des fonctionnaires exerçant des fonctions analogues est également un élément de référence. Une cohérence avec les salaires pratiqués dans le secteur privé est aussi recherchée lorsqu'une comparaison des fonctions est pertinente.

2. mode opératoire

Pour établir la rémunération d'un agent contractuel lors de son recrutement, le dossier avec les pièces justificatives doit être transmis à la direction des ressources humaines de l'établissement

Les pièces justificatives à fournir peuvent être les suivantes (variables selon les établissements) :

- fiche de poste sur laquelle s'effectue le recrutement,
- CV du candidat,
- copie du diplôme du candidat,
- copie (si possible) des 12 derniers bulletins de salaire du candidat sur l'emploi qu'il occupe actuellement,
ou copie du contrat liant le candidat à son employeur actuel avec mention de sa rémunération, ainsi que tout autre document relatif à sa rémunération (rémunération principale et éléments accessoires).

3) Réévaluation

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

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").

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'État a réaffirmé sa position en 2014 lors de l'examen des modifications du décret du 17 janvier 1986.
Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 s'applique aux agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, tant pour ce qui concerne son article 1-3 pour l'évaluation, que son article 1-4 pour l'évolution de la rémunération. Par ailleurs, le III de l'article R 812-24-40 renvoie au décret du 17 janvier 1986.

La DGAFP et le Conseil d'État (« la notion de réévaluation n'implique aucun automatisme ni ne présume le sens de l'évolution de la rémunération, l'établissement pouvant s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel ») ont eu l'occasion de préciser que la réévaluation ne se traduisait pas automatiquement par une augmentation de la rémunération des agents.

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, 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.

4) 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[1].

II - Agents contractuels rémunérés par référence à un indice de la fonction publique

Sont concernés les agents contractuels pour lesquels le choix a été fait de les rémunérer par référence à un indice.
Au « traitement » principal de ces agents s'ajoutent des éléments connexes.

1) 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.

2) 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.

---

1 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.

III - 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. En effet, le droit au supplément familial de traitement n'est ouvert qu'aux agents dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation (article 10 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels.
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.

Indemnité différentielle et cotisation de retraite, assujettissement

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.

Fiche 11

La fin des fonctions

- Fin de contrat à durée déterminées
- Démission
- Abandon de poste
- Mise à la retraite
- Licenciement

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.

En l'absence d'obligation de proroger les contrats de recrutement, leur non-renouvellement est possible. Toutefois, ce dernier fait l'objet d'un encadrement jurisprudentiel que développe la circulaire de la DGAFP du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique. Ainsi, si, formellement, la décision de non renouvellement d'un contrat n'a pas à être motivée, le juge administratif vérifie qu'elle est justifiée. Il peut ordonner à l'administration de lui faire connaître ses motifs. Les faits invoqués par l'administration doivent être matériellement établis.

Le non renouvellement d'un contrat fondé sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI pourra être jugé comme entaché de détournement de pouvoir.

Le juge reconnaît la légalité d'une décision de non renouvellement, lorsqu'elle est fondée sur des motifs : « tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne ».

-La condition d'intérêt du service est satisfaite lorsque l'administration ne renouvelle pas le contrat d'un agent recruté sur un besoin qu'elle décide de pourvoir par un fonctionnaire.

-Elle l'est également lorsque le non renouvellement est justifié par la suppression de l'emploi liée à une réorganisation ou à la disparition ou l'évolution du besoin ayant justifié la conclusion du contrat.

-Une décision de non renouvellement de contrat prise en considération de la personne peut être légalement fondée lorsqu'elle est justifiée par le comportement de l'agent : insuffisance professionnelle ou faits tirés du comportement de l'intéressé. Lorsque la décision de non renouvellement du contrat se fonde sur des fautes reprochées à l'intéressé, elle présente un caractère disciplinaire et exige, par conséquent, le respect des droits de la défense, le caractère contradictoire de la procédure et la motivation.
Lorsque le contrat est susceptible de renouvellement, le directeur de l'établissement ou son représentant 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 :

- 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 est 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. L'article 45 du 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'État précise *« Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. »*

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) <u>La démission</u> (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.

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 ;
- 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.

---

[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.

[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".

- 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) La mise à la retraite

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]).

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.

---

[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 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 ».

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.

◆ 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 :

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

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

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.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

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.

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 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.
- 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.

En application de la circulaire du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public, les établissements ont confié 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 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.

---

[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.

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.

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,
-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.

Ce droit 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 et peut se limiter à un emploi (les articles 17 et 45-5 ne fixent pas un nombre maximum d'offres d'emploi).

Pour les ACB des établissements d'enseignement supérieur 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.[12]

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.

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.

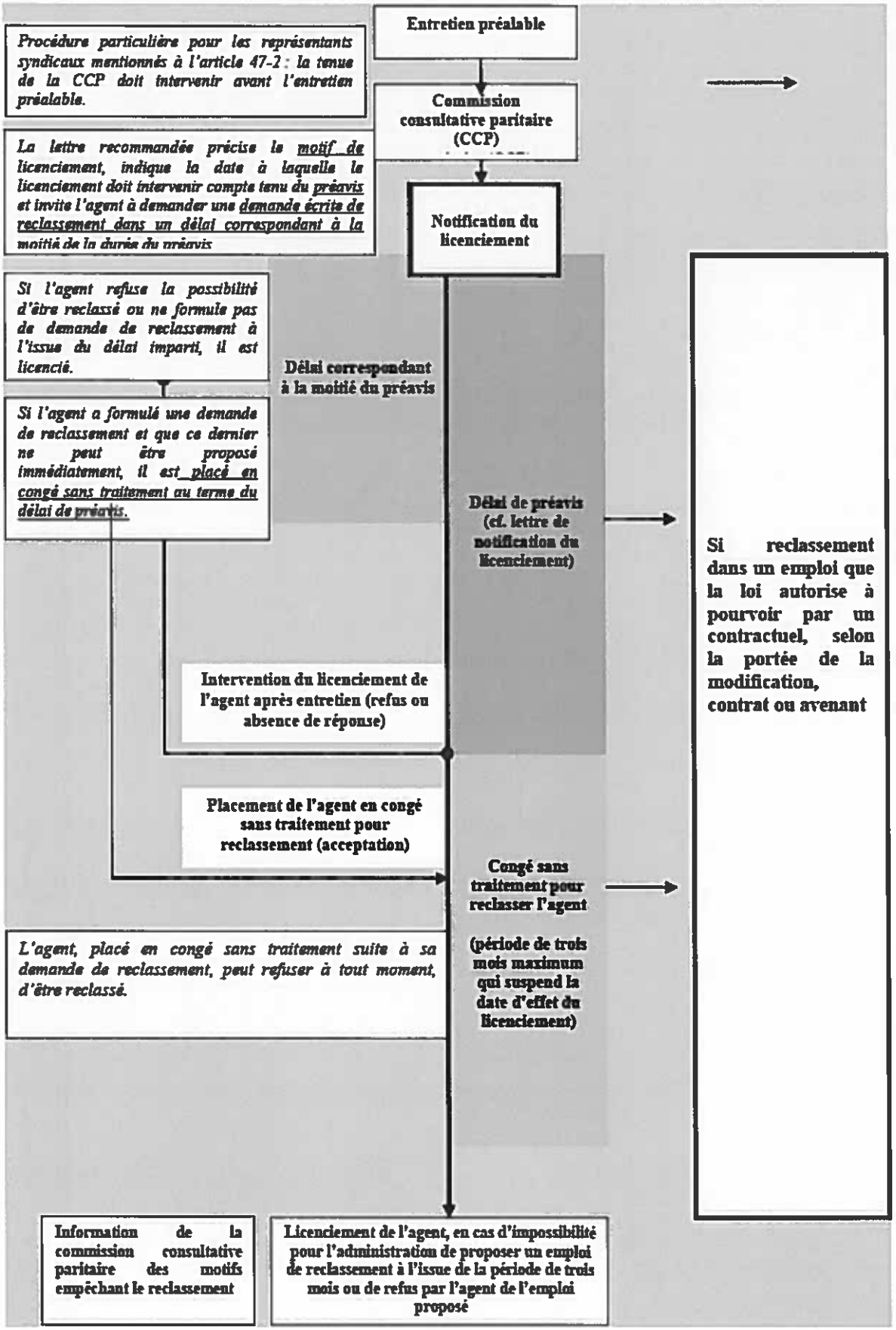
Le refus de l'agent, qu'il soit exprès ou résulte dans le délai d'un mois de l'absence de réponse à la proposition écrite qui lui est faite de modification de son contrat, ne le privera pas de son droit à reclassement, si le bureau de gestion met en œuvre ultérieurement une procédure de licenciement 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.

[12] CE sect. 31 déc. 2008, Cavallo, req. n° 283256

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 12

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 de l'établissement.

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 et l'expérimentation dans les conditions définies par la Loi Sauvadet ;

- 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 13

La formation professionnelle

Le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 permet aux agents contractuels d'accéder à la formation continue dans un régime analogue avec celui des fonctionnaires.

Dans les établissements d'enseignement supérieur agricole, les responsables locaux de formation élaborent le plan de formation et pilotent la mise en œuvre des formations dites « métier » au bénéfice des agents de leur établissement.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les agents contractuels sur budget bénéficient également de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le plan local de formation (PLF) est élaboré dans les établissements publics 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 peut être accessible sur l'intranet de la structure.

Par ailleurs, les agents contractuels rémunérés sur le budget des établissements peuvent se référer à la note de service SG/SRH/SDDPRS/N2008-1226 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.