

Direction générale de l'enseignement et de la recherche Service de l'enseignement technique Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences Bureau des moyens, de l'organisation et des projets des établissements 78 rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955	Note de service DGER/SDEDC/2021-428 04/06/2021
--	---

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :

DGER/SDEDC/2017-992 du 13/12/2017 : rappel des aspects réglementaires relatifs au recrutement et à la gestion des agents contractuels des centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) et des centres de formation d'apprentis (CFA) recrutés et rémunérés sur le budget des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA).

Cette instruction modifie :

- DGER/FOPDAC-ACE/N98-2095 du 07/10/1998 : modalités d'application du Protocole pour la gestion des personnels contractuels recrutés et rémunérés sur les budgets des EPLEFPA ;
- circulaire DGER/FOPDAC/C98 N°2001 du 20 mars 1998 relative à l'application de la mesure n°22 du relevé de conclusions du 17 juillet 1996 : Protocole pour la gestion des personnels des CFPPA et CFA.

Nombre d'annexes : 8

Objet : rappel des aspects réglementaires relatifs au recrutement et à la gestion des agents contractuels des centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) et des centres de formation d'apprentis (CFA) recrutés et rémunérés sur le budget des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA).

Destinataires d'exécution
DRAAF - DRIAAP - DAAF - SRFD - SFD Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Inspection de l'enseignement agricole (pour information) Organisations syndicales (pour information)

Résumé : la présente note de service rappelle les règles juridiques qui s'imposent aux établissements pour le recrutement et la gestion des agents contractuels des centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) et des centres de formation d'apprentis (CFA) recrutés et rémunérés sur leur budget.

Textes de référence :

- Code rural et de la pêche maritime ;
- Code de l'éducation ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics ;
- Instruction comptable M9.9 relative au cadre budgétaire et comptable des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;
- Circulaire RDFF1626289C du 20 octobre 2016 du ministre en charge de la fonction publique relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

SOMMAIRE

FICHE 1 : LE RECRUTEMENT	3
FICHE 2 : LA MOBILITÉ	12
FICHE 3 : LA DISCIPLINE	13
FICHE 4 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	15
FICHE 5 : LES DROITS ET OBLIGATIONS	16
FICHE 6 : LA RÉMUNÉRATION.....	17
FICHE 7 : LE TEMPS PARTIEL.....	19
FICHE 8 : LES CONGÉS	20
FICHE 9 : LE RENOUVELLEMENT OU NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT ...	22
FICHE 10 : LA FIN DU CONTRAT	24
FICHE 11 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE	29
FICHE 12 : LA PROTECTION SOCIALE	31
FICHE 13 : LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE	33
FICHE 14 : L'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX	35
FICHE 15 : LE TÉLÉTRAVAIL	36

Annexes

- Annexe 1 – Tableau synoptique des bases de recrutement des agents contractuels sur budget
- Annexe 2 – Modèle de contrat-type de recrutement sur le fondement de l'article 4-1 de la loi n°84-16 modifiée
- Annexe 3 – Modèle de contrat-type de recrutement sur le fondement de l'article 4-2 de la loi n°84-16 modifiée
- Annexe 4 – Modèle de contrat-type de recrutement sur le fondement de l'article 6 de la loi n°84-16 modifiée
- Annexe 5 – Modèle de contrat-type de recrutement sur le fondement de l'article L. 811-8 CRPM
- Annexe 6 – Modèle de contrat-type de recrutement sur le fondement de l'article 6 *quater* de la loi n°84-16 modifiée
- Annexe 7 – Modèle de contrat-type de recrutement sur le fondement de l'article 6 *quinquies* loi n°84-16 modifiée
- Annexe 8 – Modèle de contrat-type de recrutement sur le fondement de l'article 6 *sexies* de la loi n°84-16 modifiée

PREAMBULE

L'objet de cette note est de présenter les principes généraux et les dispositions réglementaires relatifs au recrutement et à la gestion par les EPLEFPA des agents contractuels des CFPPA et des CFA rémunérés sur leur budget. Sa vocation est d'être un outil pratique à destination des établissements.

Des fiches thématiques, rappelant les principales références juridiques applicables, facilitent l'utilisation et l'actualisation future de la note de service.

Les nombreux changements réglementaires apportés par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 imposaient de réaliser une actualisation de la note de service DGER/SDEDC/BPOE 2017-992. Les changements les plus notables portent sur la procédure de recrutement des agents contractuels, l'ouverture de la base légale de recrutement des agents contractuels à temps plein, le contrat de projet, la rupture conventionnelle et l'indemnité de fin de contrat.

C'est pourquoi l'actualisation des règles énoncées dans la partie I de la circulaire DGER/FOPDACACE/N98-2001 du 20 mars 1998 et la partie I de la note de service DGER/FOPDAC-ACE/N98-2095 du 7 octobre 1998 est apparue indispensable.

Dans un souci de lisibilité, les parties I de ces deux circulaires sont remplacées par la présente note de service.

Valérie BADUEL

La Directrice générale de l'enseignement et de la recherche

Références principales : code rural et de la pêche maritime (art. L. 811-8, R. 811-23, R. 811-26, D. 811-93-1) ; loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ; décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (titre II) ; décret n°2020-172 du 27 février 2020 ; instruction comptable M9.9 relative au cadre budgétaire et comptable des EPLEFPA ;

I- LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vertu de la jurisprudence dite « Berkani »¹ et en l'absence de disposition législative contraire, les agents contractuels des EPLEFPA, recrutés pour assurer leur service dans les CFPPA et CFA, employés par un service public administratif, sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi. En conséquence, leurs contrats de travail sont des contrats de droit public.

II- L'ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.1. La répartition des compétences entre les différents acteurs de l'EPLEFPA

2.1.1. Compétences du conseil d'administration

Conformément à l'article R. 811-23 du code rural et de la pêche maritime², une délibération du conseil d'administration doit être prise pour la création et la définition des emplois rémunérés sur le budget de l'établissement public local³ ainsi que pour la fixation des conditions d'emploi, de travail et de rémunération (fonctions, durée, quotité d'emploi, éléments de rémunération, lieu d'exercice...) fixées dans le respect des lois et règlements en vigueur. Un emploi à temps plein fait l'objet, sauf cas particulier (par exemple en cas de remplacement d'un agent autorisé à travailler à temps partiel⁴...), d'un seul contrat.

En vertu du principe de parallélisme des compétences et des formes, le conseil d'administration de l'EPLEFPA est compétent pour décider, par délibération, des suppressions d'emplois ou des modifications des conditions prévues dans la délibération initiale. Dans le cas d'un licenciement par le directeur de l'EPLEFPA pour suppression de l'emploi du fait de la disparition du besoin, le conseil d'administration prendra une délibération pour fermer l'emploi correspondant.

Afin de suivre les emplois créés par l'EPLEFPA sur son budget, il est recommandé de présenter un tableau des emplois budgétaires, chaque année, au conseil d'administration à titre informatif. Ce tableau inventorie l'ensemble des emplois créés et en cours au sein de l'EPLEFPA sur son budget et le numéro des délibérations afférentes. Ce tableau récapitulatif et informatif ne vaut pas délibération quant à la création et la définition des emplois, telle que prévue au 16° de l'article 811-23 du code rural et de la pêche maritime. Les emplois qui ne correspondent plus à un besoin de l'établissement et qui ne sont pas budgétés doivent être supprimés par une délibération du conseil d'administration et doivent être supprimés du tableau des emplois.

¹ Tribunal des conflits, n°03000, du 25 mars 1996, Préfet de la région Rhône-Alpes c/ Conseil de prud'hommes de Lyon (Berkani)

² Art. R. 811-23, c. rur. : "Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'établissement public local et des centres qui le constituent, après avis des conseils compétents et après avoir entendu le rapport du directeur de l'établissement public local. Il arrête son règlement intérieur. / Ses délibérations portent notamment sur : (...)16° La création et la définition des emplois rémunérés sur le budget de l'établissement public local ainsi que les conditions d'emploi, de travail et de rémunération fixées dans le respect des lois et règlements en vigueur ;"

³ et ouverture des crédits aux comptes concernés

⁴ Article 6 quater de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984

2.1.2. Compétences du directeur de l'EPLEFPA

Conformément à l'article R. 811-26 du code rural et de la pêche maritime, le directeur de l'EPLEFPA recrute et gère le personnel rémunéré sur le budget de l'établissement. Il exécute les délibérations du conseil d'administration, et notamment le budget adopté par le conseil d'administration, dans les conditions fixées aux articles L. 421-11 à L. 421-13 du code de l'éducation. A ce titre, il conclut et signe les contrats de travail au titre des différents centres qui composent l'EPLEFPA et en application des délibérations du conseil d'administration.

Le directeur peut, dans certains cas exceptionnels (par exemple, baisse importante d'activité, arrêt de financements...), modifier la quotité de travail d'un agent sans délibération préalable du conseil d'administration, en informant l'agent en amont⁵.

Le directeur peut également sans délibération préalable du conseil d'administration procéder au licenciement de l'agent (pour suppression de l'emploi ou du besoin, pour motif disciplinaire, pour insuffisance professionnelle...) ou décider de ne pas renouveler son contrat de travail⁷.

Ces décisions doivent être motivées par l'intérêt du service et sont prises sous le contrôle du juge, notamment en cas de contentieux⁸.

Elles sont portées à la connaissance du conseil d'administration, notamment à l'occasion de la présentation du tableau des emplois budgétaires.

En outre, les modifications substantielles apportées au contrat en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, doivent toutes faire l'objet d'un avenant.

2.2. Le contenu du contrat de travail

Tout contrat de travail doit être obligatoirement écrit et se conformer à la réglementation en vigueur. Certains éléments doivent expressément y être mentionnés :

- mention des bases législatives et réglementaires du recrutement, de la délibération du conseil d'administration créant l'emploi et, si elle existe, conformément à l'instruction comptable M99, la délibération définissant le cadre général des conditions d'emploi des personnels de l'établissement ;
- durée du contrat, mention des dates d'effet et de fin du contrat (le cas échéant) ainsi que détermination de l'éventuelle période d'essai ;
- définition de l'emploi occupé et mention de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
- quotité de travail, conditions d'emploi et service à effectuer ;
- détermination des modalités de rémunération ;
- procédure d'interruption, de renouvellement et de non renouvellement ;
- obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte réglementaire (les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ;
- protection sociale et régime de retraite ;
- définition précise du motif de recrutement, lorsque le contrat est conclu sur la base des articles 6 *quater* ou du 6 *sexies* (*remplacement, emploi saisonnier*) ;
- fiche de poste, en annexe.

Toute modification entraînant un changement substantiel par rapport à la rédaction initiale du contrat devra faire l'objet d'un avenant (instruction comptable M9.9).

Des modèles de contrats-type sont insérés en annexe 2 à 8 à la présente note de service.

⁵ Articles 45-3 2° et 45-4 du décret n°86-83.

⁶ Cf. la fiche n°10 sur la procédure de licenciement.

⁷ Cf la fiche n°9 pour l'application de cette disposition.

⁸ Arrêt du Conseil d'Etat du 4 juillet 1994 n°118298.

2.3. La production de justificatifs

Au moment de l'engagement, un certain nombre de justificatifs doivent être fournis :

- bulletin n°2 du casier judiciaire (les mentions portées doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions) ;
- certificats médicaux attestant des conditions physiques requises pour l'exercice des fonctions (idem de ceux exigés pour l'emploi de fonctionnaires) ;
- toute pièce permettant d'attester de la nationalité de l'agent recruté ;
- certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics.

Par ailleurs, l'agent doit jouir de ses droits civiques. Les agents de nationalité françaises doivent être en position régulière au regard du code du service national.

III- LES DIFFÉRENTES BASES JURIDIQUES DE RECRUTEMENT

3.1. Les contrats de travail établis pour répondre à un besoin permanent

Les contrats sont conclus en fonction des besoins du service, soit en application des articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, soit en application du 7^{ème} alinéa de l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime. C'est la nature du besoin dont la satisfaction est recherchée qui détermine le fondement juridique approprié pour engager un agent contractuel. Il est fait recours à l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime, de manière supplétive, dans les hypothèses qui ne relèvent pas des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée.

Un tableau synoptique des bases de recrutement est inséré en annexe 1. Ce tableau précise les possibilités de recrutement sur des emplois non permanents, les autres emplois étant des emplois permanents.

3.1.1. Contrats de travail établis sur le fondement de l'article 4-1° de la loi n°84-16 modifiée

a) Motif de recrutement : Des contrats de travail sont conclus sur la base de l'article 4-1° de la loi du 11 janvier 1984 pour satisfaire les besoins permanents à temps complet des centres, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Le recours à ce fondement dans les centres CFA/CFPPA est, en pratique, exceptionnel.

b) Modalités et durée de recrutement : les contrats conclus sur la base de l'article 4-1° sont toujours à temps complet⁹. Ils sont à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans, ou à durée indéterminée en application de l'article 6 *bis* de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Lorsqu'ils sont à durée déterminée, ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite de six années. Au-delà, le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, dans les conditions prévues par l'article 6 *bis* de la loi du 11 janvier 1984.

⁹ Conseil d'État, n° 338856, du 26 mars 2012.

3.1.2. Contrats de travail établis sur le fondement de l'article 4-2° a) de la loi n°84-16 modifiée

a) Motif de recrutement : des contrats de travail sont conclus sur la base de l'article 4-2° a) de la loi du 11 janvier 1984 pour satisfaire les besoins permanents à temps complet des centres, pour l'ensemble des catégories d'emploi.

En pratique, la base juridique du 4-2° a) est utilisée dans les centres CFA/CFPPA pour recruter des agents à temps complet.

b) modalités et durée de recrutement : les contrats conclus sur la base du 4-2° a) peuvent l'être pour une durée indéterminée. Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Au-delà, le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, dans les conditions prévues par l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984.

3.1.3. Contrats de travail établis sur le fondement de l'article 6 de la loi n°84-16 modifiée

a) Motif de recrutement : il convient de conclure des contrats sur la base de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 pour satisfaire les besoins permanents des centres 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.

Il convient de s'assurer, comme l'a précisé le Conseil d'Etat et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), que ce sont les fonctions proposées qui impliquent par leur nature un emploi à temps incomplet. La délibération du conseil d'administration doit donc créer cet emploi à temps incomplet.

En pratique, cette base juridique est utilisée dans les centres CFA/CFPPA pour recruter à temps incomplet tout agent contractuel¹⁰ sur une durée de quotité de temps de travail n'excédant pas 70 %

b) Modalités et durée de recrutement : les contrats conclus sur la base de l'article 6 ne peuvent pas proposer une quotité de travail supérieure à 70%¹¹. Cependant, 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 %).

Ces contrats sont à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans, ou à durée indéterminée *ab initio*. Lorsqu'ils sont à durée déterminée, ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite de six années. Au-delà, le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, dans les conditions prévues par l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984.

3.1.4. Contrats de travail établis sur le fondement du 7^{ème} alinéa de l'article L.811-8 du code rural et de la pêche maritime

a) Motif de recrutement : il convient de conclure des contrats sur la base des dispositions du septième alinéa de l'article L. 811-8 et de l'article D. 811-93-1 du code rural et de la pêche maritime, lorsque les articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée ne sont pas applicables, pour satisfaire les besoins permanents des centres sur des emplois de tous niveaux pour des fonctions impliquant un service à temps complet ou incomplet.

¹⁰ formateurs, personnels administratifs, personnels technique etc...

¹¹ Conseil d'Etat n°338856 du 26 mars 2012

En pratique, cette base juridique est utilisée dans les centres CFA/CFPPA pour recruter les personnels dans le cadre d'un emploi à temps incomplet, d'une durée supérieure à 70 % et strictement inférieure à 100%, du niveau de la catégorie, A, B ou C.

Pour les emplois à temps incomplet, il convient de s'assurer, comme l'a précisé le Conseil d'Etat et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), que **ce sont les fonctions proposées qui impliquent par leur nature un emploi à temps incomplet**. La délibération du conseil d'administration doit donc créer cet emploi à temps incomplet.

b) Modalités et durée de recrutement : les contrats conclus sur la base du code rural et de la pêche maritime sont à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite de six années.

Les EPLEFPA peuvent proposer des recrutements à durée indéterminée aux agents bénéficiant d'un CDI auprès d'un autre employeur, au titre de la portabilité des contrats. Dans ce cas précis, le contrat de travail devra aussi viser l'article 6 *ter* de la loi du 11 janvier 1984.

Au-delà d'une durée de six années de services, le contrat doit être renouvelé sur le fondement de l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime pour une durée indéterminée si certaines conditions suivantes sont remplies. En effet, sont requis des services publics présentant un certain nombre de spécificités puisqu'ils doivent être :

- d'une durée de six années, les services à temps partiel ou incomplet étant assimilés à des services à temps plein ;
- accomplis à l'occasion de fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B, C) ;
- réalisés 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 et du 7^{ème} alinéa de l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime.

En outre, un CDI peut être proposé après trois années de services effectués en application de l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime.

3.2. Les contrats de travail établis pour répondre à un besoin non permanent

1) Des contrats de travail peuvent être conclus sur la base de l'article 6 *quater* de la loi du 11 janvier 1984 modifiée pour assurer momentanément le remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel. La durée du contrat correspond à celle de l'absence.

2) Pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, des contrats de travail peuvent être conclus, sur le fondement de l'article 6 *quinquies* de la loi du 11 janvier 1984 modifiée, pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, dès lors que cet emploi aura été déclaré vacant. La durée du contrat peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsqu'au terme du premier contrat la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

3) Les contrats de travail établis pour assurer des fonctions dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité sont régis par l'article 6 *sexies* de la loi du 11 janvier 1984 modifiée. Ils sont conclus pour assurer les fonctions correspondant à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.

La durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder : six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités et douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

Il ne peut être fait recours à ce type de contrats lorsque l'embauche est reconduite systématiquement. Il s'agirait en effet, non pas alors d'un emploi occasionnel ou saisonnier mais dans un tel cas de figure, de couvrir un besoin permanent.

La circulaire DGAFP n°RDFF1314245C du 22 juillet 2013 *relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique d'Etat* précise les notions « 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.
- La notion « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration.

3.3. Les autres interventions ponctuelles

L'activité dite ponctuelle ne peut pas être confondue avec l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

3.3.1. Les interventions ponctuelles assurées par des agents de l'Etat

Le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement fixe le système général de rétribution des agents publics assurant soit une tâche de formation, soit le fonctionnement de jurys d'examen ou de concours.

Les taux de ces interventions sont régulièrement revalorisés suite à la parution du décret portant majoration des rémunérations des personnels civils et militaires de l'Etat.

3.3.2. Les vacataires

Dans ce cadre, il convient de définir la notion d'agent vacataire, qui se différencie de l'agent contractuel. En effet, un certain nombre d'agents sont souvent appelés vacataires au motif que leur rémunération s'impute sur des crédits de vacation. Pour autant, dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de leur activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière. La jurisprudence administrative a précisé que le fait d'être agent contractuel n'interdit pas que la rémunération soit calculée sur la base d'un taux horaire ou « vacation ».

A contrario, un vacataire est un agent recruté pour une tâche précise et ponctuelle. Selon la jurisprudence administrative, la qualité de vacataire est reconnue aux agents dont l'emploi répond au moins à quatre conditions cumulatives :

1. spécificité de l'engagement : le vacataire est recruté pour une tâche précise et ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptibles de se répéter de manière régulière dans le temps ;
2. discontinuité de l'engagement dans le temps : le vacataire n'occupant pas d'emploi permanent ;
3. rémunération attachée à l'acte : autant d'actes, autant de vacations ; cette rémunération est exclusive de tout autre droit ;
4. absence de lien de subordination à l'autorité administrative.

Si l'une des quatre conditions énumérées manque, l'agent n'est pas regardé comme vacataire mais comme agent contractuel. Il pourra prétendre au bénéfice des droits inscrits dans le décret du 17 janvier 1986 modifié et l'emploi correspondant devra être créé par le conseil d'administration.

Pour ce type d'intervention, il convient de rédiger une lettre d'engagement signée des deux parties. La rémunération horaire est établie en fonction de tarifs approuvés par le conseil d'administration qui peuvent s'appuyer sur des montants réglementés en vigueur dans la Fonction publique fixés notamment par référence aux dispositions du décret n° 98-134 du 2 mars 1998 qui prévoit le recrutement et la rémunération sur la base de l'arrêté du 2 mars 1998, par le DRAAF, d'agents mis à la disposition d'un centre.

L'agent vacataire ne peut prétendre au bénéfice des droits inscrits dans le décret du 17 janvier 1986 modifié. La rémunération de l'agent vacataire donne lieu à paiement des charges sociales.

3.3.3. Le contrat de projet

Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, un contrat de projet peut être conclu dont l'échéance est la réalisation de l'opération. Il est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C).

Le projet ne relève pas de l'activité usuelle et régulière du centre et le contrat qui en découle ne peut pas être transformé en un contrat à durée indéterminée (CDI). Ces contractuels ne peuvent pas non plus être titularisés.

Ils doivent suivre "une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics".

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- 1° la description du projet ou de l'opération ;
- 2° la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 3° une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- 4° l'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique ;
- 5° la date d'effet du contrat ;
- 6° la durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
- 7° le montant de la rémunération ;
- 8° le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- 9° le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- 10° les droits et obligations de l'agent ;
- 11° la possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 2-9 du décret du 17 janvier 1986 ;
- 12° le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat mentionné à l'article 2-10 du décret précité.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement. Dans ce cas, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat.

IV- LA PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat initial peut comporter une période d'essai pour permettre à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et pour permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé (article 9 du décret du 17 janvier 1986 modifié).

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois ;
- d'1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans ;
- de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à 2 ans ;
- de 4 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Il est impossible, sauf mention expresse stipulée dans le contrat, de renouveler la période d'essai.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à un préavis et à une indemnité de licenciement. Il doit toutefois être précédé d'un entretien préalable et est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée ou sa transformation en CDI ne peut donner lieu à une période d'essai. En cas de changement d'emploi, une période d'essai dans les nouvelles fonctions pourra être requise.

V- LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Les postes ouverts doivent être publiés conformément à la procédure de recrutement créée par la loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et aux règles de publicité de l'emploi prévues par le décret 2018-1351.

5.1 La publicité de l'emploi

Le directeur de l'EPLEFPA procède à la publication par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'il décide de pourvoir.

Le directeur de l'EPLEFPA assure la publication de l'avis de vacance ou de création des emplois permanents, des contrats de remplacement de fonctionnaires ou de contractuels¹², des contrats de projet et de tous les CDD d'une durée supérieure à un an sur la plateforme numérique « place de l'emploi public » et par tout moyen approprié (réseau interne des EPLEFPA, Pôle emploi, APECITA etc...).

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

¹² L'obligation de publicité des contrats fondés sur l'article 6 quater de la loi n°84-16 procède de l'articulation de l'article 3-2 du décret n°86-83 et de l'article 1 et 2 du décret n°2019-1414

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

5.2 Le dépôt de candidature

Les candidatures sont adressées au directeur de l'EPLEFPA dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis.

5.3 La réception et présélections des candidatures

Le directeur de l'EPLEFPA accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation. Le directeur de l'EPLEFPA convoque les candidats correspondants au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

5.4 Entretiens de recrutement

Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées en application, sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement. « Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité hiérarchique auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique. » (article 3-6 du décret n°86-83). L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité le cas échéant.

Une information relative aux obligations déontologiques et aux manquements sanctionnables est donnée au candidat.

5.5 À l'issue des entretiens de recrutement

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis au directeur de l'EPLEFPA.

Il décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. Il informe, par tout moyen écrit approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature (article 3-10 du décret n°86-83)

Le guide de recrutement NS SG/SRH/SDCAR/2019-109 apporte un complément d'information aux directeurs d'EPLEFPA pour assurer le recrutement des agents dans le respect de l'égalité de traitement et l'absence de discrimination. Il présente les 25 critères de discrimination reconnus par la loi.

FICHE 2 : LA MOBILITÉ

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (titre VIII bis).

I- LA MISE À DISPOSITION

Les agents employés sur des contrats à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une mise à disposition, accordée pour une durée maximale de trois ans renouvelable. La durée totale ne peut excéder dix années (article 33-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié).

L'agent en situation de mise à disposition est réputé occuper son emploi, il continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir. La mise à disposition intervient auprès des administrations ou organismes mentionnés au III de l'article 33-1 après la signature d'une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

La mise à disposition au sens de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 ne doit pas se confondre avec les échanges entre les centres constitutifs de l'établissement.

II- LE CONGÉ MOBILITÉ

Sous réserve des nécessités de service, l'agent employé en CDI peut se voir accorder un congé sans rémunération lorsqu'il est recruté par une autre administration qui ne peut le recruter que pour une durée déterminée. Pendant toute la période du congé mobilité, le CDI de l'agent est suspendu. Le congé mobilité est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six ans. Au-delà d'une période de six années, l'administration d'accueil qui souhaite proroger le contrat qui la lie à l'agent doit lui proposer un CDI (article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié).

Au moins deux mois avant la fin du congé, l'agent informe son administration d'origine de son intention de renouveler son congé ou de sa demande de réemploi. L'agent qui n'aurait pas exprimé son souhait d'être réemployé dans le délai de deux mois précédent le terme d'un congé est présumé avoir renoncé à son emploi.

III- LE CONGÉ POUR L'ACCOMPLISSEMENT D'UN STAGE

Le nouvel article 33-3 du décret du 17 janvier 1986 modifié crée un nouveau congé sans rémunération, visant à permettre à un agent contractuel, recruté sur besoin permanent et lauréat d'un concours ou d'un examen d'entrée à un cycle préparatoire, de suivre un cycle préparatoire à un concours, une scolarité ou un stage, sans qu'il ait à rompre le contrat qui le lie à son administration d'origine. Ainsi, en cas d'échec au concours ou de non titularisation, l'agent se voit réemployé par son administration (EPLEFPA) d'origine dans les conditions de réemploi prévues à l'article 32 du décret du 17 janvier 1986.

Cependant, lorsque l'agent est en CDD et que son contrat arrive à échéance au cours de la scolarité ou du stage, le contrat n'est pas prorogé.

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (titre X); arrêté du 10 février 2009 modifié instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires au ministère de l'agriculture et de la pêche (notamment art. 29).

I- REMARQUE PRÉALABLE

Il convient de veiller à la mise en place d'un dossier de l'agent, conformément aux articles 1, 1-1 et 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

La procédure disciplinaire et les décisions prises à son issue doivent être conformes aux dispositions du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, et notamment ses articles 43, 43-1, 43-2 et 44.

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujetties les agents qui serait commis dans l'exercice de leurs fonctions ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, et le cas échéant à une mesure de suspension de ses fonctions, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

En vertu de l'article L.211-2 du code des relations entre le public et l'administration, les agents ont le droit d'être informés sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent.

II- LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement, c'est à dire le directeur de l'EPLFPA.

L'agent a droit :

1. à ce que les sanctions prises soient motivées en faits et en droit d'une part et proportionnées à la faute commise d'autre part ;
2. à la communication de son dossier individuel et au rappel de ce droit ;
3. à un entretien contradictoire préalable, ce qui suppose :
 - dans tous les cas de pouvoir formuler des observations écrites ou orales sur les faits reprochés et la sanction envisagée ;
 - de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.
4. Et en cas de consultation de la commission consultative paritaire (CCP) de pouvoir être entendu par ses membres.

Dans le souci du respect des droits et de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé au directeur de l'EPLFPA d'informer l'agent par écrit (se référer à la circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016, relative à la réforme du décret n°86-83 qui précise les éléments que doit comporter la lettre). Une copie de la lettre est transmise au DRAAF-SRFD.

L'exclusion temporaire ou le licenciement sans préavis ne peuvent être prononcés sans consultation préalable de la CCP prévue par l'article 1-2 du décret 86-83. L'agent poursuivi peut présenter devant cette commission des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par les défenseurs de son choix. Conformément à l'article 29 de l'arrêté du 10 février 2009 modifié, la formation disciplinaire de la CCP comprend les représentants du personnel qui représentent un niveau de catégorie au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration.

La CCP se réunit après que l'agent ait eu un entretien avec le directeur de l'établissement. L'avis de la CCP est transmis au directeur de l'établissement. Par exception, la consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien avec le directeur de l'établissement en cas de licenciement d'un agent :

- siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail;
- de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat.(art. 47-2 du décret du 17 janvier 1986 modifié)

Le directeur notifie à l'agent, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision avec mention des voies et délais de recours dont l'agent dispose. Il est souhaitable que la décision du directeur intervienne dans un délai, en cas d'intervention de la CCP, ne dépassant pas un mois.

III- LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les seules sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement 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 en CDD et pour une durée maximale d'un an pour les agents en CDI ;
4. le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction.

IV- LA SUSPENSION DE FONCTIONS

En cas de faute grave (y compris lorsque l'administration présume qu'il a commis une telle faute) ou en cas d'infraction pénale, l'auteur de la faute peut être suspendu de ses fonctions par le directeur de l'EPLFPA selon les modalités prévues à l'article 43 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Cette mesure provisoire (quatre mois au plus sauf exception) et conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire, de sorte qu'elle n'a pas à être précédée ni d'un entretien contradictoire préalable ni d'une consultation de la CCP. Elle doit être motivée, écrite et notifiée à l'agent par envoi recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art. 1-4).

I- LA PROCÉDURE

Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par CDI ou CDD d'une durée supérieure à un an font l'objet d'un entretien professionnel individuel chaque année en application de l'article 1-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié. Cet entretien professionnel est obligatoire. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct (SHD) de l'agent. La date de l'entretien professionnel est fixée par le supérieur hiérarchique direct et est communiquée à l'agent au moins 8 jours à l'avance. Le compte-rendu est :

- établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Il comporte une appréciation globale de la valeur professionnelle de l'agent;
- communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant de ses observations;
- visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations;
- notifié à l'agent qui le signe puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse au dossier.

II- L'OBJET DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent ;
- les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels ;
- la manière de servir de l'agent ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;
- les besoins de formation de l'agent ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle (notamment ses projets de préparation aux concours d'accès à la fonction publique).

Les résultats de l'entretien professionnel de l'agent recruté en CDD sont pris en compte lors de la réévaluation de la rémunération de l'agent qui doit avoir lieu au moins tous les trois ans.

III- LES MODALITÉS DE RECOURS

En application du III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 modifié, l'agent concerné peut adresser une demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique¹³ dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification du compte-rendu.

L'autorité hiérarchique dispose ensuite d'un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour notifier sa réponse à l'agent. A compter de la date de notification de cette réponse, l'agent a la possibilité de saisir la commission consultative paritaire (voir fiche 13) dans un délai d'un mois. Le recours hiérarchique est un préalable obligatoire à la saisine de la CCP.

Le recours spécifique prévu au III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 n'est pas exclusif des recours administratifs et contentieux de droit commun.

¹³ « L'autorité hiérarchique est l'autorité placée immédiatement au-dessus du SHD soit le n+1 du SHD ou le n+2 de l'agent évalué. A ce titre, et dans le cadre de l'exercice de son pouvoir hiérarchique, cette autorité peut retirer ou réformer les actes pris par son subordonné (le SHD). » (Circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat).

Références principales : loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires; décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art. 1-1, 3 et 4).

I- LES DROITS ET OBLIGATIONS LIÉS AU CONTRAT

Les droits et obligations particulières liées à certains contrats doivent être inscrits dans l'acte écrit d'engagement (3e alinéa de l'article 4 du décret du 17 janvier 1986 modifié).

II- LES DROITS ET OBLIGATIONS DE PORTÉE GÉNÉRALE

Les droits et obligations des agents non-titulaires ont différents fondements (article 1-1 du décret du 17 janvier 1986 modifiée ; loi du 13 juillet 1983 modifiée; jurisprudence). Ils sont listés ci-après et s'exercent dans le cadre des textes et de la jurisprudence les réglementant.

1) Droits des agents contractuels :

- liberté d'opinion ;
- droit de grève ;
- protection contre la discrimination ;
- protection contre le harcèlement ;
- protection des lanceurs d'alerte ;
- protection de l'agent dans l'exercice de ses fonctions et de ses ayants-droits ;
- égalité de traitement des travailleurs handicapés ;
- droit d'accès au dossier individuel ;
- droits syndicaux ;
- garanties accordées aux agents détenteurs de mandats locaux ;
- représentation des agents contractuels ;
- droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

2) Obligations des agents contractuels :

- principe, sauf exceptions, d'interdiction de cumul d'activités ;
- secret professionnel et discrétion professionnelle, sauf cas autorisés ;
- devoir d'obéissance et responsabilité des tâches confiées ;
- dignité, impartialité, intégrité et probité ;
- neutralité, laïcité, égalité ;
- obligation de faire cesser ou de prévenir les conflits d'intérêts ;
- obligation de réserve, de bonnes mœurs, d'honneur professionnel, principe de loyauté.

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art. 1-3) ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation; décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ; circulaire n°2164 du 13 juin 2008 et circulaire n°2170 du 30 octobre 2008 relatives à la mise en œuvre de la GIPA.

I- LA RÉMUNÉRATION

1.1. Détermination de la rémunération

Les éléments constitutifs de la rémunération comprennent à titre principal :

- le salaire brut afférent à l'indice majoré attribué dans le contrat ;
- l'indemnité de résidence correspondant à ce salaire. (Pour les modalités de versement se référer à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié et pour le classement des zones à la circulaire de la Fonction publique FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001) ;
- le supplément familial de traitement (SFT). (Se référer aux articles 10 à 12 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié). Le SFT est calculé par rapport à la quotité du temps de travail pour les agents à temps incomplet et par rapport à la quotité de traitement soumis aux retenues pour pension pour les agents à temps partiel ;
- le cas échéant, la prise en charge partielle du transport (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).

L'établissement a aussi la possibilité de prévoir une rémunération correspondant à un montant global et forfaitaire, exprimée en euros, sans référence à un indice.

Les principaux critères devant être utilisés pour fixer, au cas par cas, le niveau de rémunération d'un agent contractuel sont précisés au 1er alinéa de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 modifié. Ainsi, l'autorité administrative prend en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent contractuel et son expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels présentés à l'occasion de l'entretien professionnel et des résultats collectifs du service, aux termes de l'article 28 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019. En vertu du principe d'équité, les agents se trouvant dans une situation comparable doivent être traités de manière comparable, sauf si des raisons objectives le justifient.

En outre, le Conseil d'Etat a reconnu le principe d'une rémunération au moins égale au SMIC comme principe général du droit. Il convient dans ces conditions de conclure des contrats dont la rémunération est basée au minimum sur un indice égal au SMIC¹⁴.

Pour traiter les situations existantes qui n'ont pas vocation à perdurer, une indemnité différentielle doit être versée à l'agent afin d'assurer ce principe (décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation).

¹⁴ Conseil d'Etat, n°36851, 23 avril 1982, Ville de Toulouse

1.2. Réévaluation de la rémunération

La rémunération des agents employés en CDI fait objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 ou de l'évolution des fonctions. Par ailleurs, la rémunération des agents recrutés sur CDD auprès du même employeur fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

L'application automatique d'une grille indiciaire à des agents contractuels sur budget d'établissement est illégale¹⁵. La notion de déroulement de carrière pour un agent contractuel sur budget n'existe pas. La référence à une grille indiciaire dans un contrat de travail d'agent contractuel sur budget ne peut avoir qu'une valeur indicative.

1.3. L'indemnité de garantie individuelle pour pouvoir d'achat (GIPA)

Les agents contractuels qui sont rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice de la fonction publique, et qui sont soit recrutés en CDI soit en CDD, et employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans par le même établissement public, sont éligibles à l'indemnité de garantie individuelle pour pouvoir d'achat (GIPA), dans les conditions prévues par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008.

La GIPA a pour but compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années. Elle résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

La GIPA est versée par l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de quatre ans.

Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence. Les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs et qui bénéficient de rémunérations indiciaires versées par chaque employeur sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la GIPA dans les conditions prévues par le décret de 2008 pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Le montant de la GIPA n'est pas soumis aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les départements et collectivités d'outre-mer. Elle ne peut être versée aux agents ayant subi, sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

II- LES PRIMES

Sauf lorsqu'un texte instituant une prime vise dans son champ d'application les agents sur budget des EPLEFPA, il appartient au conseil d'administration dans le cadre des conditions d'emploi qu'il fixe de déterminer le cas échéant un régime indemnitaire et ses conditions d'attribution. Ce dernier peut éventuellement s'inspirer des régimes indemnitaires mis en place par l'État pour ses propres agents exerçant des fonctions similaires. Si un régime indemnitaire a ainsi été décidé par délibération, il devra être inscrit dans le contrat de travail de l'agent¹⁶.

¹⁵ Conseil d'État, n°343039, du 30 mai 2012 ; Conseil d'État, n°120658,129984,129985, du 30 juin 1993; CAA Nancy, n°03NC00959, du 02 juin 2005.

¹⁶ Cour de discipline budgétaire et financière, n°155-535, du 25 septembre 2006

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (titre IX) ; guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques édité par la DGAFP le 30/06/06

I- LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE TEMPS PARTIEL

L'agent non titulaire en activité depuis plus d'un an à temps complet peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel (50, 60, 70, 80 ou 90%) selon les modalités du titre IX du décret n°86-83 du 17 janvier 1986. La condition d'ancienneté s'apprécie au regard de l'ensemble des services effectués dans les administrations dans lesquelles l'agent a travaillé.

Plusieurs situations de travail à temps partiel doivent être distinguées :

- Le **temps partiel de droit** (article 34 *bis* du décret du 17 janvier 1986) accordé en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant ou pour donner des soins, au titre du handicap.). La durée d'un an de service n'est pas requise pour pouvoir bénéficier du temps partiel prévu aux 2°, 3° de l'article 34 *bis* du décret du 17 janvier 1986.
- Le **temps partiel sur autorisation** prévu par l'article 34 du décret du 17 janvier 1986 est accordé sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies aux articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration.
- Le **temps partiel pour motifs thérapeutiques**, en application du 3° de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986.

II- LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS A TEMPS PARTIEL

La rémunération (parties principale et accessoire du salaire) de l'agent travaillant à temps partiel est proportionnelle à la quotité de travail effectuée sauf pour les quotités de 80 % et 90 %, pour lesquelles la fraction de salaire est respectivement de 6/7èmes et 32/35èmes.

III- LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les agents à temps partiel peuvent, si les nécessités du service l'exigent, effectuer exceptionnellement des heures supplémentaires. Le nombre d'heures supplémentaires susceptible d'être effectué tient compte de la quotité de travail effectuée par l'agent : il ne peut excéder un plafond établi en multipliant le contingent mensuel d'heures supplémentaires (25 heures) par la quotité de travail de l'agent à temps partiel. Le versement des heures supplémentaires est effectué conformément aux dispositions de l'article 37 du décret du 17 janvier 1986.

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art. 10) ; décret n°2007-1942 du 26 novembre 2007; décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005 modifié ; décret 84-972 du 26 octobre 1984 ; Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020

I- LES CONGÉS ANNUELS

Conformément à l'article 10 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, les agents contractuels ont « 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 de l'État prévu par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 » à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

Les périodes de congé sont définies en fonction des nécessités du service correspondant aux activités du centre et après consultation des personnels intéressés.

II – LES AUTRES CONGÉS

L'agent non titulaire en activité bénéficie des congés rémunérés et non rémunérés qui sont inscrits dans le décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Il convient de se reporter à la fiche 8 de la note de service n°SG/SRH/SDDPRS/2016-587 du 19 juillet 2016 pour les conditions d'application.

- **Les congés rémunérés :**
 - Congés pour formation ;
 - Congé de représentation ;
 - Congés de maladie ;
 - Congés pour accident du travail ou maladie professionnel ;
 - Congés de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption ;
- **Les congés non rémunérés :**
 - Congé pour se rendre dans un DOM ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant ;
 - Congé de solidarité familiale ;
 - Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins ou suivre son conjoint ;
 - Congé pour convenances personnelles ;
 - Congé pour création ou reprise d'entreprise ;
 - Congé pour raisons familiales ;
 - Congé pour l'exercice de fonctions gouvernementales, d'un mandat de député ou sénateur ;
 - Congé pour activités dans les réserves opérationnelles ou sanitaires ;
 - Congé pour accomplissement des obligations du service national ;
 - Congé parental ;
 - Congé de présence parentale ;
 - Congé de proche aidant.

III – LE DÉCOMPTÉ DES ABSENCES LÉGALES ET DES JOURS FÉRIÉS

Les absences dues au titre des congés de maladie, de maternité, de formation, et les jours fériés sont déductibles des obligations de service¹⁷.

¹⁷ Concernant le mode de calcul des absences légales, voir la partie II du Protocole pour la gestion des personnels recrutés et rémunérés sur les budgets des EPLEFPA

IV– LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Les agents contractuels des EPLEFPA bénéficient du dispositif de compte épargne-temps dans les conditions prévues par le décret n°2002-634 lorsque leur conseil d'administration a délibéré sur la politique globale en matière de compte épargne-temps incluant notamment le montant des indemnités journalières¹⁸. Peuvent bénéficier du compte épargne-temps les agents qui sont employés de manière continue et qui ont accompli au moins une année de service. La mise en œuvre du compte épargne-temps relève de la compétence du directeur.

¹⁸ L'arrêté du 21 février 2003 fixant les règles de fonctionnement du compte épargne temps au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales n'est pas applicable aux agents recrutés et rémunérés sur les budgets des EPLEFPA.

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art. 45).

I- LE DÉLAI DE PRÉVENANCE

Le délai de prévenance (article 45 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié) consiste à prévenir l'agent de l'intention de reconduire ou non son contrat de travail. Les règles sur le délai de prévenance ne s'appliquent pas si le contrat initial stipule expressément qu'il ne sera pas reconduit.

Si le contrat de travail est susceptible d'être reconduit, le directeur de l'EPLEFPA doit notifier dans le délai réglementaire, à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception (ou par remise en mains propres contre décharge), son intention de renouveler ou de ne pas renouveler le contrat de travail. Le délai de notification du préavis est variable en fonction de la durée du contrat en cours, au plus tard :

- Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- Un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- Trois mois avant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit 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.

II- L'ENTRETIEN PRÉALABLE

Le directeur de l'EPLEFPA doit conduire un entretien préalable à la notification de la décision de renouvellement ou non renouvellement lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

III- L'HYPOTHÈSE DU RENOUVELLEMENT DU CONTRAT ARRIVÉ A SON TERME

En cas de renouvellement, il convient d'en indiquer les conditions si elles diffèrent de celles du contrat initial (affectation ; rémunération ; temps de travail), ainsi que la durée du renouvellement.

En cas de proposition de renouvellement du contrat, il est conseillé d'indiquer dans le courrier que l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour répondre (calculé à compter de la date de réception du pli), à défaut de quoi il sera réputé renoncer à l'emploi.

L'absence de réponse de l'agent ou le refus opposé par l'agent sont assimilables à une démission.

Cependant, l'agent peut bénéficier d'une indemnisation dans le cadre des dispositions prévues par le ministère du travail et de l'emploi, s'il justifie par un motif légitime sa volonté de renoncer au renouvellement de son contrat.

Lorsque le contrat de travail n'est pas reconduit, ou s'il est renouvelé à des conditions moins favorables, le directeur de l'EPLEFPA notifie le préavis obligatoirement par lettre recommandée avec accusé de réception.

IV- L'HYPOTHÈSE DU NON-RENOUVELLEMENT DU CONTRAT ARRIVÉ A SON TERME

La décision du directeur de l'EPLFPA de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée arrivé à son terme n'a pas à être précédée d'une délibération du conseil d'administration¹⁹, ni à être formellement motivée.

Toutefois, le juge administratif vérifie qu'un motif d'intérêt général justifie le non-renouvellement. A titre d'exemple, le juge administratif 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 »²⁰. L'intérêt du service s'apprécie au regard des nécessités liées à l'organisation du service telles que les contraintes budgétaires ou la disparition ou l'évolution des besoins, soit au regard du comportement et à l'aptitude de l'agent aux fonctions et dans l'exercice de ses fonctions.

A l'inverse, les décisions de non renouvellement suivantes ont été annulées : la décision de non renouvellement d'un contrat de travail fondée sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI (CAA Bordeaux, n°09BX00963, 2 février 2010) ; une décision prise uniquement en raison de considérations d'ordre politique (Conseil d'Etat, n°196157, 2 février 2000).

L'agent dont le contrat arrive à terme sans être renouvelé peut percevoir, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions d'ouverture des droits à prestations, des allocations chômage.

¹⁹ CAA Nantes, n°12NT01064, 20 juin 2013.

²⁰ Conseil d'Etat, n°118298, 4 juillet 1994.

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (titre XI) ; décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ; décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

I- LES DIFFÉRENTES CIRCONSTANCES ENTRAINANT LE TERME DE L'ENGAGEMENT CONTRACTUEL

Les fonctions d'un agent contractuel peuvent prendre fin dans les circonstances suivantes :

Cessation de contrat de plein droit

1. la cessation de fonction pour absence de demande de renouvellement ou de réemploi après congés sans traitement (article 17 et 24 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986) ;
2. la fin du contrat à durée déterminée (article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986) ;
3. le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement (article 45-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986) ;
4. le départ à la retraite, soit par limite d'âge ou à la demande de l'agent qui remplit les conditions. La limite d'âge est fixée à 67 ans en application de l'article 6-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984. Le passage de 65 à 67 ans a cependant lieu de manière progressive, en application de l'article 115, II, de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 ;
5. le décès.

Autres circonstances

6. La rupture conventionnelle ;
7. le licenciement ;
8. la démission : l'agent informe le directeur de l'EPLFPA de son intention de démissionner par lettre recommandée. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis en application de l'article 48 du décret du 17 janvier 1986. Sauf à ce que l'administration considère celle-ci comme légitime, la démission n'ouvre à priori pas droit à indemnisation du chômage
9. l'abandon de poste : le directeur de l'EPLFPA doit effectuer une mise en demeure écrite, explicite et non équivoque, notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, invitant l'agent à rejoindre son poste dans un délai raisonnable et l'informant du risque encouru en cas d'une rupture de l'engagement, sans les garanties d'une procédure disciplinaire préalable, c'est-à-dire sans consultation de la CCP ni communication du dossier individuel ;

II- LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

2.1. Les motifs

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent et son employeur conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. La rupture conventionnelle est ouverte uniquement à un agent en CDI, en dehors de la période d'essai, du licenciement ou d'une démission.

2.2. La procédure

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou du directeur de l'EPLFPA. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

2.2.1 L'ouverture de la demande de rupture conventionnelle

La demande est réalisée par l'envoi d'un courrier recommandé avec demande d'avis de réception. Les délais réglementaires ne courent qu'à compter de la réception par voie postale d'une demande de rupture conventionnelle.

2.2.2 La réalisation de deux entretiens

a/ Le premier entretien

Il est organisé par le directeur de l'EPLFPA et peut avoir lieu soit en présentiel, soit par téléphone ou par visioconférence. Cet entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs et un mois après la réception du courrier. Cet entretien est conduit par le directeur de l'EPLFPA et le secrétaire général, en lien avec le directeur de centre. L'agent peut se faire assister d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative.

L'entretien porte principalement sur :

- les motifs de la demande (projet professionnel, personnel, etc.) et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la date envisagée de la fin du contrat ;
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la rupture conventionnelle notamment :
 - le droit aux allocations de chômage, si l'agent remplit les conditions d'attribution ;
 - le respect des obligations déontologiques prévues à l'article 432-13 du code pénal ;
 - la retraite ;
 - les conséquences fiscales.

b/ Le deuxième entretien

Il est également conduit par le directeur de l'EPLFPA et le secrétaire général, en lien avec le directeur de centre. Cet entretien a pour objectif d'exposer à l'agent les motifs d'acceptation ou de refus par l'établissement de sa demande de rupture conventionnelle. En cas d'acceptation, seront évoqués :

- la fixation de la date de cessation des fonctions (dans le respect des délais prévus par le droit de rétractation) ;
- le montant proposé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- le calendrier des congés jusqu'au départ de l'agent : avant la cessation définitive des fonctions, l'agent doit avoir pris l'ensemble de ses congés annuels, jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, astreintes et interventions au cours de celles-ci.

En cas de refus opposé à la demande, l'administration et l'agent envisageront les possibilités de parcours de carrière qui pourront éventuellement lui être proposées.

A la fin de cet entretien, le compte rendu est signé par le directeur de l'EPLFPA et par l'agent.

2.3. Convention de rupture

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.

La convention de rupture est signée au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs. Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat. La date de fin de contrat est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

2.4. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

Un plafond minimal fixé selon l'ancienneté est établi par le Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles. Du fait de son impact budgétaire, l'ISRC doit faire l'objet d'une délibération du conseil d'administration.

L'agent a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

III LE LICENCIEMENT

3.1. Les motifs du licenciement

Depuis 2014, le décret du 17 janvier 1986 liste les cas dans lesquels un licenciement est possible :

- Motifs inhérents à la personne :
 - l'insuffisance professionnelle²¹ ;
 - l'inaptitude physique²² ;
 - la faute disciplinaire ;
- Motifs non inhérents à la personne, lorsque les agents occupent des emplois permanents :
 - 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 de 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.

Il faut aussi rajouter le motif jurisprudentiel du refus de l'agent de voir modifier une clause irrégulière de son contrat que l'administration est tenue de régulariser (CE, 12 mai 2012, EPLEFPA de Beaune).

3.2. La procédure de licenciement

La procédure de licenciement doit se conformer à un certain nombre de formalités :

1. Le respect d'un délai de préavis.
2. La tenue d'un entretien préalable, mené par le directeur de l'EPLFPA et au cours duquel l'agent peut être accompagné d'une ou plusieurs personnes.
3. La consultation de la CCP, suite à l'entretien préalable (à ce titre, le directeur est tenu d'informer le DRAAF qu'une procédure de licenciement est engagée pour que ce dernier puisse réunir la CCP). La consultation de la CCP ne s'impose qu'en cas de licenciement après la fin de la période d'essai. Par exception, la CCP est consultée avant la tenue de l'entretien préalable dans certains cas prévus à l'article 47-2 du décret du 17 janvier 1986²³.

²¹ L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui. Elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent au contrat. Un licenciement pour inaptitude professionnelle ne doit pas être basée sur des éléments liés à l'état de santé de l'agent, des faits constitutifs d'une faute disciplinaire ou une inadaptation à l'évolution des besoins du service.

²² L'inaptitude physique doit être médicalement constatée par un médecin agréé. En outre, le licenciement pour inaptitude physique de l'agent contractuel est effectué dans les conditions et selon la procédure définie à l'article 17 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

²³ En cas de licenciement d'un agent : 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ; 2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédents ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ; 3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail. Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu,

4. La notification de la décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La décision 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.
5. En 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, le directeur ne peut licencier l'agent que si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent refuse le reclassement proposé (articles 17 et 45-5 du décret du 17 janvier 1986) modifié.

La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge impose à l'employeur une obligation de moyen et non de résultat lui imposant d'examiner toutes les possibilités²⁴. Eventuellement, ce reclassement peut être recherché auprès d'autres établissements, sans que cela soit toutefois une obligation.

La procédure de reclassement résultant de l'illégalité de clauses contractuelles, décrite par le Conseil d'Etat dans sa décision Cavallo²⁵, est différente de celle prévue par le décret du 17 janvier 1986.

3.3. L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est due aux agents recrutés en CDD ou en CDI qui sont licenciés pour motif non disciplinaire. L'indemnité de licenciement est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. Elle n'est pas due lorsque l'agent :

- est fonctionnaire détaché sur un emploi de contractuel de droit public ;
- retrouve immédiatement un emploi équivalent dans le secteur public ;
- a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, 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 ;
- est démissionnaire de ses fonctions ;
- a été engagé pour effectuer des vacances ;
- est reclassé ;
- est licencié à titre de sanction disciplinaire ;
- accepte la modification d'éléments substantiels de son contrat ;
- ne bénéficie pas du renouvellement du titre de séjour, est déchu de ses droits civiques ou est interdit d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal.

3.4. L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Tout agent contractuel de droit public bénéficie, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits à prestations, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), conformément aux articles L. 5424-1 et suivants du code du travail.

L'indemnisation du chômage incombe :

- soit au Pôle Emploi lorsque l'EPLFPA a conclu une convention à cet effet ;
- soit à l'EPLFPA si le centre ne cotise pas au Pôle Emploi (régime de l'auto-assurance).

pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat.

²⁴ Conseil d'Etat, n°328049, 11 juillet 2011; CAA Paris, n°02PA02622, 5 octobre 2004.

²⁵ Conseil d'Etat, n°283256, du 31 décembre 2008.

En effet, en tant qu'employeurs publics, les EPLEFPA assurent par principe eux-mêmes la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs anciens agents, selon le principe de l'auto-assurance (article L. 5424-1 code du travail).

L'article L. 5424-2 du code du travail offre toutefois la possibilité aux employeurs publics de confier la gestion de l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents à Pôle emploi. Il les autorise également, selon différentes modalités, à adhérer au régime d'assurance chômage. Les EPLEFPA pourront utilement se référer, pour mettre en œuvre cette délégation de gestion, approuvée par le conseil d'administration, aux deux circulaires suivantes :

- Circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.
- Circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

IV L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

À compter du 1er janvier 2021, l'indemnité de fin de contrat est due aux agents dont la durée de contrat est inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brut est inférieure à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail, de l'article 45-1-1 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. L'indemnité de fin de contrat est fixée à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

N'ont pas le droit à cette indemnité les agents qui, au terme du contrat, sont lauréats d'un concours de la fonction publique ou qui ont conclu un contrat au sein de la fonction publique d'Etat.

Références principales : ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ; décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ; décret n° 2007-1942 modifié 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 ; décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ; circulaire DGAFP du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique ;

L'article 1er du 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 prévoit que les agents contractuels ont droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

I- LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin de permettre aux agents de bénéficier de leur droit à la formation, il est rappelé que les EPLEFPA ont la possibilité de cotiser à des fonds d'assurance de la formation professionnelle pour leurs agents contractuels sur budget exerçant en CFA et CFPPA.

I- LES ACTIONS DE FORMATION

Dans l'intérêt du service ou celui des agents, sur proposition de l'employeur ou à leur demande suite notamment à leur entretien professionnel, les agents bénéficient, dans la limite du budget voté par l'établissement, des actions de formation inscrites au 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 :

- actions de formation organisées à l'initiative de l'administration (article 2) ;
- participation aux cycles ou stages en vue de la préparation aux concours et examens professionnels (article 6) ;
- actions choisies en vue de la formation personnelle, telles que :
 1. le congé de formation professionnelle (article 10) ;
 2. le bilan de compétences et la validation des acquis et de l'expérience (article 8) ;
 3. les périodes de professionnalisation prévues à l'article 5.
- stages en entreprise dans les conditions prévues par la note de service DGER/MSSI/N2011-2164.

Les agents disposent également de leur compte personnel de formation, dans les conditions du décret 2017-928 du 6 mai 2017. Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre l'agent et le chef d'établissement qui apprécie la compatibilité de la demande d'absence avec la nécessité de service. Les modalités de mise en œuvre du CPF (enveloppe globale, plafond de prise en charge et critères de sélection des dossiers d'utilisation du compte personnel de formation, dans le respect des critères imposés par la loi 83-634 et le décret 2007-1470) font l'objet d'une délibération en conseil d'administration.

Le compte personnel de formation peut être utilisé en complément du congé personnel de formation, du bilan de compétence ou de la VAE.

Dans la limite des places disponibles, les agents contractuels des EPLEFPA peuvent participer aux actions de formation organisées à l'initiative de l'administration du ministère en charge de l'agriculture.

Les conditions d'octroi du congé de formation professionnelle sont prévues à l'article 27 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié : Les demandes de congé doivent être présentées 120 jours avant le début de la formation et préciser la nature et la durée de la formation demandée.

Concernant la prise en charge financière des agents en formation, selon l'action de formation suivie :

- les agents peuvent percevoir tout ou partie de leur rémunération conformément au décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 ;
- les agents sont remboursés de leurs frais de déplacement dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié.

II- LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Il est rappelé que les EPLEFPA doivent élaborer chaque année un plan local de formation professionnelle (équivalent du plan de développement de compétences), dans le cadre de la commission pour la formation des personnels (NS DGER/MISSI/N2012-2036). Ce plan **doit prévoir le financement des actions de formation prévues dont l'utilisation des CPF.**

Références principales : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (notamment art. 22 bis); décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art. 2); décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ; décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat ; code de la sécurité sociale

I- LA PROTECTION SOCIALE OBLIGATOIRE DE BASE

En application de l'article 2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié et en l'absence de dispositions contraires, les agents de droit public recrutés et rémunérés sur le budget des EPLEFPA relèvent du régime général de sécurité sociale. La réglementation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles est également applicable à ces agents.

Les modalités de versement diffèrent selon les prestations :

- les prestations familiales sont versées par la caisse d'allocations familiales (CAF) ;
- les prestations maladie, maternité, invalidité, décès et la couverture du congé paternité sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- les prestations accidents du travail, maladie professionnelles sont versées par la CPAM pour les agents qui ont un contrat d'une durée inférieure à un an ou qui sont à temps incomplet, ou par l'établissement lui-même pour les autres agents (art2-2° du décret n°86-83).

Les établissements ont la possibilité de mettre en place le mécanisme de la subrogation pour le versement des indemnités journalières. La caisse de sécurité sociale verse alors les indemnités journalières de maladie, maternité et accidents du travail et des pensions d'incapacité prévues par le régime général de sécurité sociale directement à l'employeur qui est subrogé dans les droits de l'assuré.

II- LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Les agents contractuels de droit public des EPLEFPA entrent dans le champ des agents actifs du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) pouvant adhérer à la protection sociale complémentaire proposée par les organismes référencés en bénéficiant de la participation financière du MAA.

III- LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

En matière de retraite complémentaire obligatoire²⁶, les agents contractuels de droit public des EPLEFPA 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 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 du code de la sécurité sociale), cette affiliation résulte de la nature de droit public de leur engagement.

²⁶ Code de la sécurité sociale, art.. L. 921-2-1; loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, art. 51; décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

III- L'ACTION SOCIALE

Les agents publics rémunérés sur le budget des établissements peuvent bénéficier de certaines prestations d'action sociale interministérielle, dont la liste est fixée par arrêté, à condition que l'établissement qui les emploie contribue au programme du budget général à due concurrence des effectifs bénéficiaires. L'appréciation de l'adhésion à l'action sociale interministérielle s'appuiera sur les marges de manœuvres budgétaires de l'établissement (décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat).

Références principales : décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (notamment art. 1-2, 1-4, 17, 45-1, 45-5, 47-1, 47-2 ; arrêté du 10 février 2009 modifié instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires au ministère de l'agriculture et de la pêche.

Une commission consultative paritaire (CCP) est instituée auprès de chaque directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt. Elle est compétente à l'égard des agents contractuels des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole rémunérés sur le budget des établissements.

I- LES ATTRIBUTIONS DE LA CCP

1.1. Les attributions obligatoires

La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai (art. 1-2 décret 86-83);
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme (art. 1-2 décret 86-83);
- au non-renouvellement des contrats de travail des personnes investies d'un mandat syndical (art. 1-2 décret 86-83) ;
- au réemploi susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues (art. 45-1 du décret 86-83).

Cette consultation donne lieu à un vote des membres.

La CCP est obligatoirement informée par l'administration des motifs qui empêchent le reclassement des agents dans les conditions prévues au 3° de l'article 17-3 et 45-5 du décret (art. 1-2 décret 86-83).

La CCP intervient obligatoirement avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent (art 47-1 du décret 86-83) :

- siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail;
- de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat

1.2. Les attributions facultatives

La CCP peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels (art. 1-2 du décret 86-83). Ainsi, ces compétences sont précisées dans deux lettres-circulaires, l'une en date du 21 janvier 1986 sous le timbre du Premier Ministre et l'autre en date du 15 février 1998 sous le timbre du Ministre chargé de la fonction publique.

Elle peut être saisie, 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 exigibles, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration (art. 10 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail).

La CCP peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'article 1-4 du décret 86-83, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la CCP de tous éléments utiles d'information. La commission doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours (art. 1-4 du décret 86-83)

II- LA COMPOSITION DE LA CCP

La CCP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elle a des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. Les membres de la CCP sont désignés dans les conditions et suivant les modalités prévues par l'arrêté du 10 février 2009 modifié *instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires au ministère de l'agriculture et de la pêche*.

Lorsque la CCP doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

III- LE FONCTIONNEMENT DE LA CCP

La CCP est présidée par le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou par son représentant. La CCP élabore son règlement intérieur.

Les règles de fonctionnement des CCP sont celles fixées par l'arrêté du 10 février 2009 modifié susvisé.

FICHE 14 : L'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX

Références principales : Instruction du Gouvernement SG/SRH/SDDPRS/2015-1060 du 9 décembre 2015 relative à l'exercice des droits syndicaux au ministère chargé de l'agriculture;

Suite aux négociations effectuées par le ministère de l'agriculture avec les organisations syndicales dans le cadre de la publication de l'instruction du Gouvernement SG/SRH/SDDPRS/2015-1060 du 9 décembre 2015 relative à l'exercice des droits syndicaux au ministère chargé de l'agriculture, l'ensemble des dispositions prévues par celles-ci sont applicables aux agents contractuels sur budget recrutés et rémunérés par les établissements et exerçant leurs fonctions dans les centres CFA et les centres CFPPA.

Référence juridique : Décret n° 2016-151 modifié du 11 février 2016 ; Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

I - LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

1.1 Les conditions à remplir

Le télétravail peut être mis en place à la demande de l'agent, si son activité est susceptible d'être réalisée à distance.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

1.2 La formulation de la demande

La demande d'autorisation de télétravail est réalisée par écrit par l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées.

L'agent joint à sa demande l'ensemble des pièces nécessaires à l'instruction de la demande :

- un certificat de conformité ou, à défaut, une attestation sur l'honneur justifiant que l'installation électrique de son espace de travail est conforme à la norme NF C 15-100 relative aux installations électriques basse tension en France ;
- une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisque habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au(x) lieu(x) défini(s) dans l'acte individuel;
- attestation précisant qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- attestation qu'il dispose d'une connexion Internet avec un débit adapté ;
- les tâches télétravaillables.

1.3 Notification de la décision

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail par le directeur de l'établissement dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'établissement doivent être motivés et précédés d'un entretien.

II - L'ORGANISATION DU TELETRAVAIL

2.1 Le nombre de jours télétravaillés autorisé

Les jours télétravaillés définis sont fixes ou flottants au cours de la semaine ou du mois, sauf exception.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Toutefois, il existe deux exceptions :

1. Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
2. Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

L'agent en télétravail reste soumis aux règles édictées par le règlement intérieur de l'établissement en ce qui concerne l'aménagement local du temps de travail et les cycles de travail.

2.2 La prise en charge du matériel

Le directeur de l'EPLFPA peut mettre à disposition les moyens qu'il juge nécessaire pour l'exercice des missions en télétravail. Il n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le directeur de l'établissement met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Lorsqu'un agent demande une autorisation temporaire de télétravail, le chef d'établissement peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

III – LA FIN DU TELETRAVAIL

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du chef d'établissement ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du chef d'établissement, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivé. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative du chef d'établissement doivent être motivés et précédés d'un entretien.

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel, présenté à la commission d'hygiène et de sécurité de l'établissement.

ANNEXE 1 : TABLEAU SYNOPTIQUE DES BASES DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DES CFA ET CFPPA

RECRUTES ET REMUNERES SUR LE BUDGET DES EPLEFPA

Type de besoin	Base juridique	Motif de recrutement	Catégorie hiérarchique	Nature de l'emploi	Modalités et durées de recrutement
P E R M A N E N T	Article 4 alinéa 1 de la loi du 11 janvier 1984	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 ;	Toutes catégories	Besoins permanents à temps complet	- CDD de 3 ans maximum renouvelable par reconduction expresse pour une durée ne pouvant excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans , le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. - ou CDI directement
	Article 4 alinéa 2 a) de la loi du 11 janvier 1984	Recrutement en cas de besoins permanents sur des emplois impliquant un service à temps complet : 2° a) lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;	Toute catégorie	Besoins permanents à temps complet	- CDD de 3 ans maximum renouvelable par reconduction expresse pour une durée ne pouvant excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans , le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. - ou CDI directement
	Article 6 de la loi du 11 janvier 1984	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.	Toutes catégories	Besoins permanents à temps incomplet dans la limite de 70 %	- CDD de 3 ans maximum renouvelable par reconduction expresse pour une durée ne pouvant excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans , le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. - ou CDI directement
	Article L.811-8	Recrutement en cas de besoins permanents sur des	Toutes catégories	Besoins permanents à	- CDD de 3 ans maximum renouvelable par

	CRPM 7 ^{ème} alinéa	emplois de tous niveaux pour des fonctions impliquant à un service à temps complet ou incomplet et ne relevant pas des hypothèses prévues par les articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.		temps complet ou à temps incomplet, lorsque les articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 ne sont pas applicables ²⁷	reconduction expresse pour une durée ne pouvant excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. - ou CDI à l'issue d'une durée de 3 ans de services accomplis sur la base du CRPM.
NON P E R M A N E N T	Article 6 <i>quater</i> de la loi du 11 janvier 1984	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, congé pour invalidité temporaire imputable au service...)	Toutes catégories	Besoins non permanents (absence momentanée d'agents)	CDD uniquement renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer
	Article 6 <i>quinquies</i> de la loi du 11 janvier 1984	Recrutement pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Toutes catégories	Besoins non permanents (vacance temporaire d'emploi)	CDD d'une durée d'1 an maximum. Cette durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.
	Article 6 <i>sexies</i> de la loi du 11 janvier 1984	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 temporaire d'une activité inhabituelle par l'administration par rapport à son activité normale.	Toutes catégories	Besoins non permanents (accroissement d'activité)	CDD 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 vacataires ne sont pas considérés comme des agents contractuels au sens du décret du 17 janvier 1986 modifié

²⁷ Par exemple, les emplois à temps incomplet d'une quotité de travail strictement supérieure à 70 % et inférieure à 100% de toute catégorie.

ANNEXE 2 : MODELE DE CONTRAT-TYPE

ABSENCE DE CORPS DE FONCTIONNAIRES SUSCEPTIBLES D'ASSURER LES FONCTIONS CORRESPONDANTES

(Article 4-1° de la loi du 11 janvier 1984)

CONTRAT

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son **article 4-1** ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. *Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.*

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

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

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

Vu la délibération du conseil d'administration en date du.... ;

Vu la candidature présentée par M./Mme....;

Entre les soussignés :

L'EPLEFPA de, représenté par son directeur,

D'une part,

Monsieur/Madame.....

Né (e) le

Demeurant.....

De nationalité française (ou autre)

D'autre part,

Considérant qu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions de.....,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Engagement

M./Mme.... est engagé à temps complet en qualité d'agent contractuel au titre de l'article 4-1° de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

(Si CDD) Le contrat est conclu pour une durée déterminée de....mois/années. Il prend effet le...et prend fin le.... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

(Si CDI) Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2 – Définition de l'emploi

Pendant la durée du présent contrat, M./Mme.... assure les fonctions de....., de catégorie hiérarchique « ... » auprès de ...(nom du CFA/CFPPA et de l'EPLEFPA).

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

M./Mme....exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur du CFPPA/CFA.

M./Mme....s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le directeur ou par la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.

Article 3 – Lieu d'exercice

M./Mme....exerce ses fonctions à ... (adresse du lieu de travail)

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service à effectuer des déplacements. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Article 4 – Rémunération

Version 1 (si référence à un indice)

La rémunération de M./Mme.... est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- Indice brut (IB) : ...correspondant, à la date d'entrée en vigueur du contrat, à l'indice majoré (IM) ... : Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance IB/IM : ... x Valeur mensuelle du point d'indice = ... € bruts mensuels,
- Indemnité de résidence : ... x (taux applicable) % = ... €, soit une rémunération correspondant à ... € bruts mensuels,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, les primes suivantes :

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle de ou l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Version 2 (si montant global et forfaitaire)

La rémunération brute globale de M./Mme.... est égale à ... € par an, soit, compte tenu des taux de cotisation en vigueur à la date de signature du contrat, une rémunération nette mensuelle de ... €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente le contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par M./Mme..., incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle de ou l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Article 5 (pour les seuls CDD) – Renouvellement du contrat

A l'issue de la période prévue à l'article 1^{er}, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables.

L'EPLFPA de...notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le... [Cf. article 45 du décret du 17 janvier 1986]. M./Mme....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6 (clause facultative) – Période d’essai

Le présent contrat ne devient définitif qu’à l’issue d’une période d’essai fixée à....mois [Cf. *article 9 du décret du 17 janvier 1986*]. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d’accord écrit, à l’initiative de l’une ou l’autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l’administration s’effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l’autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

M./Mme....s’engage, durant cette période, à fournir l’ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7 – Certificats de travail attestant de l’ancienneté de services publics

Le cas échéant, M./Mme....fournit 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 administration.

Article 8 – Congé annuel

M./Mme....bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d’un congé annuel, dont la durée et les conditions d’attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l’Etat.

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

Si l’agent n’a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l’administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de sa rémunération brute totale.

Article 9 – Droits et obligations

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

M./Mme....s’engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d’activités fixé par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 et à n’exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité ou Société, sans information et le cas échéant autorisation du directeur de l’EPLEFPA de....

M./Mme....s’engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé fixées notamment à l’article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 10 – Arrêt de travail

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au directeur de l'EPLEFPA de..., et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11 – Couverture sociale

Pour ce qui concerne la couverture sociale, M./Mme....est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12 – Cumul d'activités

M./Mme....doit déclarer s'il est lié à un autre employeur. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant.

Article 13 – Fin du contrat

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

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

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

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

2) Démission

M./Mme....devra le cas échéant informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 14 – Certificats de travail

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

Article 15 – Litiges

Tous litiges soulevés par les décisions prises en application des dispositions du contrat peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans le respect du délai de recours de deux mois.

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

Le directeur de l'EPLEFPA de....

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention « lu et approuvé »)

ANNEXE 3 : MODELE DE CONTRAT-TYPE

EMPLOIS DE CATEGORIE A LORSQUE LA NATURE DES FONCTIONS OU LES BESOINS DES SERVICES LE JUSTIFIENT

(Article 4-2° a) de la loi du 11 janvier 1984)

CONTRAT

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son **article 4-2 a**);

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. *Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.*

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

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

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

Vu la délibération du conseil d'administration en date du.... ;

Vu la candidature présentée par M./Mme....;

Entre les soussignés :

L'EPLEFPA de, représenté par son directeur,

D'une part,

Monsieur/Madame.....

Né (e) le

Demeurant.....

De nationalité française (ou autre)

D'autre part,

Considérant que la nature des fonctions ou les besoins des services justifient le recrutement d'un agent contractuel et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté dans les conditions prévues par la loi,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Engagement

M./Mme.... est engagé à temps complet en qualité d'agent contractuel au titre de l'article 4-2° a) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

(Si CDD) Le contrat est conclu pour une durée déterminée de....mois/années. Il prend effet le...et prend fin le.... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

(Si CDI) Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2 – Définition de l'emploi

Pendant la durée du présent contrat, M./Mme.... assure les fonctions de....., de catégorie hiérarchique « A » auprès de...(nom du CFA/CFPPA et de l'EPLEFPA).

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

M./Mme....exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur du CFPPA/CFA.

M./Mme....s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le directeur ou par la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.

Article 3 – Lieu d'exercice

M./Mme....exerce ses fonctions à ... (adresse du lieu de travail)

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service à effectuer des déplacements. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Article 4 – Rémunération

Version 1 (si référence à un indice)

La rémunération de M./Mme.... est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- Indice brut (IB) : ...correspondant, à la date d'entrée en vigueur du contrat, à l'indice majoré (IM) ... : Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance IB/IM : ... x Valeur mensuelle du point d'indice = ... € bruts mensuels,
- Indemnité de résidence : ... x (taux applicable) % = ... €, soit une rémunération correspondant à ... € bruts mensuels,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, les primes suivantes :

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle de ou l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Version 2 (si montant global et forfaitaire)

La rémunération brute globale de M./Mme.... est égale à ... € par an, soit, compte tenu des taux de cotisation en vigueur à la date de signature du contrat, une rémunération nette mensuelle de ... €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente le contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par M./Mme..., incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle de ou l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Article 5 (pour les seuls CDD) – Renouvellement du contrat

A l'issue de la période prévue à l'article 1^{er}, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables.

L'EPLEFPA de...notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le... [Cf. *article 45 du décret du 17 janvier 1986*]. M./Mme....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6 (clause facultative) – Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à....mois [Cf. *article 9 du décret du 17 janvier 1986*]. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

M./Mme....s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7 – Certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics

Le cas échéant, M./Mme....fournit 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 administration.

Article 8 – Congé annuel

M./Mme....bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

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

Si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l'administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de sa rémunération brute totale.

Article 9 – Droits et obligations

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

M./Mme....s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité ou Société, sans information et le cas échéant autorisation du directeur de l'EPLFPA de....

M./Mme....s'engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé fixées notamment à l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 10 – Arrêt de travail

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au directeur de l'EPLFPA de..., et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11 – Couverture sociale

Pour ce qui concerne la couverture sociale, M./Mme....est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12 – Cumul d'activités

M./Mme....doit déclarer s'il est lié à un autre employeur. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant.

Article 13 – Fin du contrat

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

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

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

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

2) Démission

M./Mme....devra le cas échéant informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 14 – Certificats de travail

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

Article 15 – Litiges

Tous litiges soulevés par les décisions prises en application des dispositions du contrat peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans le respect du délai de recours de deux mois.

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

Le directeur de l'EPLEFPA de....

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention « lu et approuvé »)

ANNEXE 4 : MODELE DE CONTRAT-TYPE

CONTRAT A DUREE DETERMINEE OU INDETERMINEE SUR UN TEMPS INCOMPLET PLAFONNE A 70 % (Article 6 de la loi du 11 janvier 1984)

CONTRAT

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son **article 6** ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. *Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.*

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

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

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

;

Vu la délibération du conseil d'administration en date du.... ;

Vu la candidature présentée par M./Mme....;

Entre les soussignés :

L'EPLEFPA de, représenté par son directeur

D'une part,

Monsieur/Madame.....

Né (e) le

Demeurant.....

De nationalité française (ou autre)

D'autre part,

Considérant que, conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, un agent contractuel peut être recruté pour occuper un emploi correspondant à un besoin permanent à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Engagement

M./Mme.... est engagé à temps complet en qualité d'agent contractuel au titre de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, pour une durée hebdomadaire de...heures.

(Si CDD) Le contrat est conclu pour une durée déterminée demois/années. Il prend effet le...et prend fin le.... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

(Si CDI) Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2 – Définition de l'emploi

Pendant la durée du présent contrat, M./Mme.... assure les fonctions de....., de catégorie hiérarchique « ... » auprès de...(nom du CFA/CFPPA et de l'EPLEFPA).

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

Monsieur/Madame...exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur du CFPPA/CFA.

M./Mme....s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le directeur ou par la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.

Article 3 – Lieu d'exercice

M./Mme....exerce ses fonctions à ... (adresse du lieu de travail)

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service à effectuer des déplacements. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Article 4 – Rémunération

Version 1 (si référence à un indice)

La rémunération de M./Mme.... est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- Indice brut (IB) : ...correspondant, à la date d'entrée en vigueur du contrat, à l'indice majoré (IM) ... : Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance IB/IM : ... x Valeur mensuelle du point d'indice = ... € bruts mensuels,
- Indemnité de résidence : ... x (taux applicable) % = ... €, soit une rémunération correspondant à ... € bruts mensuels,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, les primes suivantes :

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle de ou l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Version 2 (si montant global et forfaitaire)

La rémunération brute globale de M./Mme.... est égale à ... € par an, soit, compte tenu des taux de cotisation en vigueur à la date de signature du contrat, une rémunération nette mensuelle de ... €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente le contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par M./Mme..., incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle de ou l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Article 5 (pour les seuls CDD) – Renouvellement du contrat

A l'issue de la période prévue à l'article 1^{er}, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables.

L'EPLEFPA de...notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le... [Cf. *article 45 du décret du 17 janvier 1986*]. M./Mme....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6 (clause facultative) – Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à....mois [Cf. *article 9 du décret du 17 janvier 1986*]. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

M./Mme....s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7 – Certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics

Le cas échéant, M./Mme....fournit 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 administration.

Article 8 – Congé annuel

M./Mme....bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

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

Si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l'administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de sa rémunération brute totale.

Article 9 – Droits et obligations

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

M./Mme....s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité ou Société, sans information et le cas échéant autorisation du directeur de l'EPLFPA de....

M./Mme....s'engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé fixées notamment à l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 10 – Arrêt de travail

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au directeur de l'EPLFPA de..., et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11 – Couverture sociale

Pour ce qui concerne la couverture sociale, M./Mme....est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12 – Cumul d'activités

M./Mme....doit déclarer s'il est lié à un autre employeur. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant.

Article 13 – Fin du contrat

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

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

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

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

2) Démission

M./Mme....devra le cas échéant informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 14 – Certificats de travail

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

Article 15 – Litiges

Tous litiges soulevés par les décisions prises en application des dispositions du contrat peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans le respect du délai de recours de deux mois.

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

Le directeur de l'EPLEFPA de....

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention « lu et approuvé »)

ANNEXE 5 : Modèle de contrat-type

CONTRAT A TEMPS COMPLET OU INCOMPLET (Article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime, 7 ème alinéa)

CONTRAT

Vu le code rural (notamment ses articles L. 811-8 et D. 811-83-1) ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. *Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.*

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

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

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

Vu la délibération du conseil d'administration en date du.... ;

Vu la candidature présentée par M./Mme....;

Entre les soussignés :

L'EPLEFPA de, représenté par son directeur

D'une part,

Monsieur/Madame.....

Né (e) le

Demeurant.....

De nationalité française (ou autre)

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Engagement

M./Mme.... est engagé à en qualité d'agent contractuel au titre du 7^{ème} alinéa de l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime, pour une durée hebdomadaire de...heures.

Les emplois sur le fondement de l'article L. 811-8 peuvent être à temps complet ou incomplet.

(Si CDD) Le contrat est conclu pour une durée déterminée de....mois/années. Il prend effet le...et prend fin le.... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

(Si CDI) Le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le.... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2 – Définition de l'emploi

Pendant la durée du présent contrat, M./Mme.... assure les fonctions de....., de catégorie hiérarchique « ... » auprès de...(nom du CFA/CFPPA et de l'EPLEFPA).

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

Monsieur/Madame...exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur du CFPPA/CFA.

M./Mme....s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le directeur ou par la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.

Article 3 – Lieu d'exercice

M./Mme....exerce ses fonctions à ... (adresse du lieu de travail)

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service à effectuer des déplacements. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Article 4 – Rémunération

Version 1 (si référence à un indice)

La rémunération de M./Mme.... est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- Indice brut (IB) : ...correspondant, à la date d'entrée en vigueur du contrat, à l'indice majoré (IM) ... : Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance IB/IM : ... x Valeur mensuelle du point d'indice = ... € bruts mensuels,
- Indemnité de résidence : ... x (taux applicable) % = ... €, soit une rémunération correspondant à ... € bruts mensuels,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, les primes suivantes :

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle de ou l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Version 2 (si montant global et forfaitaire)

La rémunération brute globale de M./Mme.... est égale à ... € par an, soit, compte tenu des taux de cotisation en vigueur à la date de signature du contrat, une rémunération nette mensuelle de ... €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente le contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par M./Mme...., incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

La rémunération est susceptible d'être réévaluée au vu notamment de l'évaluation professionnelle de ou l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (réévaluation de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans / réévaluation de la rémunération des agents en CDD au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur).

Article 5 (pour les seuls CDD) – Renouvellement du contrat

A l'issue de la période prévue à l'article 1^{er}, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables.

L'EPLEFPA de...notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le... [Cf. *article 45 du décret du 17 janvier 1986*]. M./Mme....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6 (clause facultative) – Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à....mois [Cf. *article 9 du décret du 17 janvier 1986*]. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la

rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

M./Mme....s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7 – Certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics

Le cas échéant, M./Mme....fournit 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 administration.

Article 8 – Congé annuel

M./Mme....bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

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

Si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l'administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de sa rémunération brute totale.

Article 9 – Droits et obligations

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

M./Mme....s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité ou Société, sans information et le cas échéant autorisation du directeur de l'EPLFPA de....

M./Mme....s'engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé fixées notamment à l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 10 – Arrêt de travail

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au directeur de l'EPLFPA de..., et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11 – Couverture sociale

Pour ce qui concerne la couverture sociale, M./Mme....est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12 – Cumul d'activités

M./Mme....doit déclarer s'il est lié à un autre employeur. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant.

Article 13 – Fin du contrat

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

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

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

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

2) Démission

M./Mme....devra le cas échéant informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 14 – Certificats de travail

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

Article 15 – Litiges

Tous litiges soulevés par les décisions prises en application des dispositions du contrat peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans le respect du délai de recours de deux mois.

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

Le directeur de l'EPLEFPA de....

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention « lu et approuvé »)

ANNEXE 6 : Modèle de contrat-type

CONTRAT A DUREE DETERMINEE POUR LE REMPLACEMENT MOMENTANE D'UN TITULAIRE OU D'UN CONTRACTUEL

(Article 6 *quater* de la loi du 11 janvier 1984)

CONTRAT

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son **article 6 *quater*** ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. *Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.*

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

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

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

Vu la délibération du conseil d'administration en date du.... ;

Vu la candidature présentée par M./Mme....;

Entre les soussignés :

L'EPLEFPA de, représenté par son directeur

D'une part,

Monsieur/Madame.....

Né (e) le

Demeurant.....

De nationalité française (ou autre)

D'autre part,

Considérant qu'il s'avère indispensable d'assurer le remplacement de M/Mme XXX (nom du titulaire ou de l'agent contractuel indisponible) autorisé(e) à exercer ses fonctions à temps partiel OU en congé maladie OU en congé de maternité ou pour adoption OU en congé parental OU en congé de présence parentale OU en congé de solidarité familiale OU accomplissant le service civil ou national OU rappelé OU maintenu sous les drapeaux OU participant à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire OU en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels d'Etat *[NB : Choisir le motif de l'indisponibilité]*.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Engagement

M./Mme.... est engagé à en qualité d'agent contractuel au titre de l'article 6 *quater* de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, pendant l'absence du fonctionnaire ou du contractuel qu'il remplace, pour accomplir les fonctions suivantes :

Le contrat prend effet le... et se termine le.... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2 – Définition de l'emploi

Pendant la durée du présent contrat, M./Mme.... assure les fonctions de....., de catégorie hiérarchique « ... » auprès de...(nom du CFA/CFPPA et de l'EPLEFPA).

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

Monsieur/Madame...exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur du CFPPA/CFA.

M./Mme....s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le directeur ou par la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.

Article 3 – Lieu d'exercice

M./Mme....exerce ses fonctions à ... (adresse du lieu de travail)

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service à effectuer des déplacements. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Article 4 – Rémunération

Version 1 (si référence à un indice)

La rémunération de M./Mme.... est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- Indice brut (IB) : ...correspondant, à la date d'entrée en vigueur du contrat, à l'indice majoré (IM) ... : Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance IB/IM : ... x Valeur mensuelle du point d'indice = ... € bruts mensuels,
- Indemnité de résidence : ... x (taux applicable) % = ... €, soit une rémunération correspondant à ... € bruts mensuels,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, les primes suivantes :

Version 2 (si montant global et forfaitaire)

La rémunération brute globale de M./Mme.... est égale à ... € par an, soit, compte tenu des taux de cotisation en vigueur à la date de signature du contrat, une rémunération nette mensuelle de ... €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente le contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par M./Mme..., incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

Article 5 – Renouvellement du contrat

A l'issue de la période prévue à l'article 1^{er}, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables.

L'EPLEFPA de...notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le... [Cf. *article 45 du décret du 17 janvier 1986*]. M./Mme....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le cocontractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6 (clause facultative) – Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à....mois [Cf. *article 9 du décret du 17 janvier 1986*]. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

M./Mme....s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7 – Certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics

Le cas échéant, M./Mme....fournit 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 administration.

Article 8 – Congé annuel

M./Mme....bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

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

Si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l'administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de sa rémunération brute totale.

Article 9 – Droits et obligations

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

M./Mme....s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité ou Société, sans information et le cas échéant autorisation du directeur de l'EPLFPA de....

M./Mme....s'engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé fixées notamment à l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 10 – Arrêt de travail

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au directeur de l'EPLFPA de..., et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11 – Couverture sociale

Pour ce qui concerne la couverture sociale, M./Mme....est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12 – Cumul d'activités

M./Mme....doit déclarer s'il est lié à un autre employeur. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant.

Article 13 – Fin du contrat

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

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

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

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

2) Démission

M./Mme....devra le cas échéant informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 14 – Certificats de travail

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

Article 15 – Litiges

Tous litiges soulevés par les décisions prises en application des dispositions du contrat peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans le respect du délai de recours de deux mois.

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

Le directeur de l'EPLEFPA de....

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention « lu et approuvé »)

ANNEXE 7 : Modèle de contrat-type

CONTRAT A DUREE DETERMINEE POUR FAIRE FACE A UNE VACANCE TEMPORAIRE D'EMPLOI DANS L'ATTENTE DU RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE (Article 6 *quinquies* de la loi du 11 janvier 1984)

CONTRAT

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son **article 6 *quinquies*** ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. *Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.*

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

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

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

Vu la délibération du conseil d'administration en date du.... ;

Vu la candidature présentée par M./Mme....;

Entre les soussignés :

L'EPLEFPA de, représenté par son directeur

D'une part,

Monsieur/Madame.....

Né (e) le

Demeurant.....

De nationalité française (ou autre)

D'autre part,

Considérant qu'il s'avère indispensable de faire face temporairement et pour une durée de à la vacance d'un emploi de... qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Engagement

M./Mme.... est engagé à en qualité d'agent contractuel au titre de l'article 6 *quinquies* de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à temps complet ou incomplet (....h... par semaine) pour accomplir les fonctions suivantes :.....

Le contrat conclu pour une durée déterminée [*durée maximale prévue par l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 : au plus 1 an renouvelable 1 fois*], prend effet le... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2 – Définition de l'emploi

Pendant la durée du présent contrat, M./Mme.... assure les fonctions de....., de catégorie hiérarchique « ... » auprès de...(nom du CFA/CFPPA et de l'EPLEFPA).

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

Monsieur/Madame...exerce ses fonctions sous l'autorité du directeur du CFPPA/CFA.

M./Mme....s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le directeur ou par la personne qu'il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.

Article 3 – Lieu d'exercice

M./Mme....exerce ses fonctions à ... (adresse du lieu de travail)

L'intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service à effectuer des déplacements. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Article 4 – Rémunération

Version 1 (si référence à un indice)

La rémunération de M./Mme.... est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s'élève annuellement à €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- Indice brut (IB) : ...correspondant, à la date d'entrée en vigueur du contrat, à l'indice majoré (IM) ... : Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance IB/IM : ... x Valeur mensuelle du point d'indice = ... € bruts mensuels,
- Indemnité de résidence : ... x (taux applicable) % = ... €, soit une rémunération correspondant à ... € bruts mensuels,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, les primes suivantes :

Version 2 (si montant global et forfaitaire)

La rémunération brute globale de M./Mme.... est égale à ... € par an, soit, compte tenu des taux de cotisation en vigueur à la date de signature du contrat, une rémunération nette mensuelle de ... €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente le contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par M./Mme...., incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

Article 5 – Renouvellement du contrat

A l'issue de la période prévue à l'article 1^{er}, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables.

L'EPLEFPA de...notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le... [Cf. *article 45 du décret du 17 janvier 1986*]. M./Mme....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le cocontractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6 (clause facultative) – Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à....mois [Cf. *article 9 du décret du 17 janvier 1986*]. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

M./Mme....s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7 – Certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics

Le cas échéant, M./Mme....fournit 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 administration.

Article 8 – Congé annuel

M./Mme....bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

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

Si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l'administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de sa rémunération brute totale.

Article 9 – Droits et obligations

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

M./Mme....s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité ou Société, sans information et le cas échéant autorisation du directeur de l'EPLEFPA de....

M./Mme....s'engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé fixées notamment à l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 10 – Arrêt de travail

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au directeur de l'EPLEFPA de..., et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11 – Couverture sociale

Pour ce qui concerne la couverture sociale, M./Mme....est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12 – Cumul d'activités

M./Mme....doit déclarer s'il est lié à un autre employeur. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant.

Article 13 – Fin du contrat

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

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

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

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

2) Démission

M./Mme....devra le cas échéant informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 14 – Certificats de travail

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

Article 15 – Litiges

Tous litiges soulevés par les décisions prises en application des dispositions du contrat peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans le respect du délai de recours de deux mois.

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

Le directeur de l'EPLEFPA de....

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention « lu et approuvé »)

ANNEXE 8 : Modèle de contrat-type

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE OU SAISONNIER D'ACTIVITE (Article 6 *sexies* de la loi du 11 janvier 1984)

CONTRAT

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son **article 6 *sexies*** ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. *Nota : ce visa n'est nécessaire que si la rémunération est fixée en référence à un indice de la fonction publique. Cela signifie que cette rémunération évolue en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.*

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

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

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

Vu la délibération du conseil d'administration en date du.... ;

Vu la candidature présentée par M./Mme....;

Entre les soussignés :

L'EPLEFPA de, représenté par son directeur

D'une part,

Monsieur/Madame.....

Né (e) le

Demeurant.....

De nationalité française (ou autre)

D'autre part,

Considérant **l'accroissement temporaire d'activité** (activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration telle que les variations cycliques de l'activité du service ou les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente),

OU

Considérant l'accroissement saisonnier d'activité (qui 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),

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Engagement

M./Mme.... est engagé à en qualité d'agent contractuel au titre de l'article 6 *sexies* de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pour une durée de....., à temps complet ou incomplet (...h... par semaine).

Le contrat prend effet le... et prend fin le.... Il est soumis à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 2 – Définition de l’emploi

Pendant la durée du présent contrat, M./Mme.... assure les fonctions de....., de catégorie hiérarchique « ... » auprès de...(nom du CFA/CFPPA et de l’EPLEFPA).

La description des fonctions exercées fait l’objet d’une fiche annexée au présent contrat. Monsieur/Madame...déclare avoir pris connaissance de son contenu.

Monsieur/Madame...exerce ses fonctions sous l’autorité du directeur du CFPPA/CFA.

M./Mme....s’engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique, par le directeur ou par la personne qu’il délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l’administration.

Article 3 – Lieu d’exercice

M./Mme....exerce ses fonctions à ... (adresse du lieu de travail)

L’intéressé pourra être amené, dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service à effectuer des déplacements. Tout déplacement fera l’objet d’un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l’objet.

Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Article 4 – Rémunération

Version 1 (si référence à un indice)

La rémunération de M./Mme.... est fixée par référence à un indice de la fonction publique. Elle s’élève annuellement à €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l’intéressé.

La rémunération se décompose comme suit :

- Indice brut (IB) : ...correspondant, à la date d’entrée en vigueur du contrat, à l’indice majoré (IM) ... : Ce montant est indexé sur l’évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance IB/IM : ... x Valeur mensuelle du point d’indice = ... € bruts mensuels,
- Indemnité de résidence : ... x (taux applicable) % = ... €, soit une rémunération correspondant à ... € bruts mensuels,

A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, les primes suivantes :

Version 2 (si montant global et forfaitaire)

La rémunération brute globale de M./Mme.... est égale à ... € par an, soit, compte tenu des taux de cotisation en vigueur à la date de signature du contrat, une rémunération nette mensuelle de ... €. Cette dernière est versée au prorata de la durée effective du contrat et du temps de travail de l'intéressé.

La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

Cette rémunération représente le contrepartie forfaitaire de l'activité exercée par M./Mme..., incluant notamment d'éventuels dépassements d'horaires inhérents à la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

Article 5 – Renouvellement du contrat

A l'issue de la période prévue à l'article 1^{er}, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables.

L'EPLEFPA de...notifie à l'intéressé, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le... [Cf. *article 45 du décret du 17 janvier 1986*]. M./Mme....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, le cocontractant est présumé renoncer à son emploi.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6 (clause facultative) – Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à....mois [Cf. *article 9 du décret du 17 janvier 1986*]. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

M./Mme....s'engage, durant cette période, à fournir l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier administratif.

Article 7 – Certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics

Le cas échéant, M./Mme....fournit 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 administration.

Article 8 – Congé annuel

M./Mme....bénéficie, compte tenu de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

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

Si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l'administration, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10^{ème} de sa rémunération brute totale.

Article 9 – Droits et obligations

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

M./Mme....s'engage notamment à respecter la réglementation relative au cumul d'activités fixé par le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité ou Société, sans information et le cas échéant autorisation du directeur de l'EPLFPA de....

M./Mme....s'engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé fixées notamment à l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 10 – Arrêt de travail

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au directeur de l'EPLFPA de..., et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

Article 11 – Couverture sociale

Pour ce qui concerne la couverture sociale, M./Mme....est soumis au régime général de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.

Article 12 – Cumul d'activités

M./Mme....doit déclarer s'il est lié à un autre employeur. L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant.

Article 13 – Fin du contrat

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement

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

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

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

2) Démission

M./Mme....devra le cas échéant informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 14 – Certificats de travail

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

Article 15 – Litiges

Tous litiges soulevés par les décisions prises en application des dispositions du contrat peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans le respect du délai de recours de deux mois.

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

Le directeur de l'EPLFPA de....

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention « lu et approuvé »)