Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE,
DE L'ALIMENTATION, DE LA PECHE ET LA RURALITE

Direction générale de l'administration **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau des affaires statutaires et réglementaires** **Adresse : 78, Rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP** **Suivi par :** Carine KERZERHO/ Stéphane LE DEN **Tél :01 49 55 40 31/ 48 06** **Fax :01 49 55 83 20** **Réf. Interne :** **Réf. Classement :**	**NOTE DE SERVICE** **DGA/SDDPRS/N2005-1116** **Date: 15 mars 2005**

Date de mise en application : immédiate

Annule et remplace :DGA/SDDPRS/N2000-1079
Date limite de réponse :

Nombre d'annexes: 4

Le Ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche et de la ruralité

Objet : recrutement et situation juridique des agents non titulaires de l'Etat

Bases juridiques :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires 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,

Résumé :
La présente note rappelle la réglementation applicable au recrutement et à la situation juridique des agents non titulaires de l'Etat.
MOTS-CLES : RECRUTEMENT, NON TITULAIRES, CONTRACTUELS, AGENTS PUBLICS.

Destinataires	
Pour exécution : Administration centrale Services déconcentrés Etablissements d'enseignement	Pour information : Etablissements publics Syndicats

- La présente note rappelle les règles de recrutement d'agents non titulaires au ministère chargé de l'agriculture et précise le régime juridique de ces agents. L'entrée en vigueur de nouveaux textes nécessite la parution d'une nouvelle note de service qui annule et remplace celle du 16 mars 2000. Les textes modificatifs parus depuis lors sont les suivants :

- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,
- Décrets n°2000-1129 du 20 novembre 2000 et n°2003-173 du 25 février 2003 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986
- Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique d'Etat,
- Décret n°2003-22 du 6 janvier 2003 relatif aux cumuls d'activités et de rémunérations des agents mentionnés à l'alinéa 2 de l'art 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Décret n°2003-1307 du 26 décembre 2003 pris pour l'application de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

A l'occasion de la parution de cette nouvelle note, la présentation a été modifiée pour en rendre l'utilisation plus pratique. L'exposé des règles de recrutement fait l'objet d'un exposé plus approfondi.

- On rappelle que l'administration peut faire appel à deux types d'agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaires. Il s'agit soit d'agents publics, soit d'agents de droit privé.

Sont des agents de droit privé tous les agents recrutés sur la base de « contrats-aidés », c'est à dire les contrats emplois solidarité (CES), les contrats emplois consolidés (CEC) et les contrats emplois jeunes (CEJ). Les conditions de recrutement et le régime juridique de ces agents sont établis par les code du travail et de la sécurité sociale. Les litiges entre l'administration et ces agents sont de la compétence des conseils des prud'hommes.

Sont des agents publics :

- les agents non titulaires de droit public, dont le régime juridique, très proche de celui des fonctionnaires, est fixé par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires 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 d'Etat,
- les vacataires, qui sont engagés pour accomplir un acte déterminé ne répondant pas à un besoin continu et durable et ne se trouvent pas en position de subordination vis à vis de l'administration.

NB : Par abus de langage, les contractuels rémunérés sur crédits de vacation sont souvent appelés « vacataires ». Exemple : les préposés sanitaires vacataires ou les vétérinaires inspecteurs vacataires.

Sommaire

Titre I – Les règles de recrutement

I. Les conditions du recrutement **5**
- A. Circonstances permettant de recruter un agent non titulaire
- B. Conditions relatives au candidat à l'embauche

II. La nature du contrat : contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée ? **6**
- A. Principe : les agents non titulaires de l'Etat sont recrutés par CDD.
- B. Exceptions : possibilités de CDI.
- C. Cas particulier : Personnes handicapées recrutées comme contractuels en vue d'une titularisation

III. Le contenu minimal du contrat **7**
- A. Recommandations générales
- B. Modèles de contrats

IV. Le renouvellement éventuel du contrat **7**

Titre II – Le régime juridique des agents non titulaires

Chapitre 1er
La rémunération

A- Principes généraux **8**
- 1. Limite minimale : le SMIC
- 2. Limite maximale et revalorisation
- 3. Règle du trentième indivisible

B- Agents non titulaires rémunérés par référence à un indice de la fonction publique **9**
- 1. Indemnité de résidence
- 2. Supplément familial de traitement
- 3. Primes

C- Agents non titulaires rémunérés par référence au SMIC **10**

D- Agents rémunérés à la vacation **10**

Chapitre 2
Les droits et obligations

I. Les obligations liées au recrutement **10**

II. Les obligations liées au contrat **10**

III. Les obligations de portée générale **10**

A. Obligations générales résultant de la qualité d'agent public :

B. Cumul d'activité
- 1-Réglementation applicable aux agents non titulaires à temps complet :
- 2- Réglementation applicable aux agents non titulaires à temps incomplet :

IV. Exercice d'activités privées par les non titulaires ayant cessé leurs fonctions **12**

Chapitre 3
Le temps de travail

I. L'aménagement et la réduction du temps de travail **12**

A. Règles générales :
- 1- Les agents à temps complet :
- 2- Les agents à temps incomplet :

B. Règles spécifiques au secteur vétérinaire :
- 1. Règles applicables aux préposés sanitaires vacataires à temps incomplet :
- 2. Règles applicables aux vétérinaires inspecteurs vacataires à temps incomplet :

II. Le compte-épargne temps **13**

III. Le temps partiel **14**

A. Les deux régimes de temps partiel : temps partiel de droit ou sur autorisation
- 1) Le temps partiel sur autorisation
- 2) Le temps partiel de droit pour raisons familiales

B. Les conditions d'accès au temps partiel
- 1) Conditions d'accès au temps partiel sur autorisation (art 34 du décret n°86-83)
- 2) Conditions d'accès au temps partiel de droit pour raisons familiales (art 34 bis du décret n°86-83)
- 3) Procédure

C. Les modalités d'organisation du temps partiel
- a) Quotités :
- b) La durée d'une autorisation de travail à temps partiel :
- c) Période de référence :

D. Les conséquences du temps partiel sur les droits de l'agent
- 1) Conséquences sur la rémunération
  - a) Proratisation du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités
  - b) Le supplément familial de traitement, la prime de transport et les frais de déplacement pendant le temps partiel
- 2) Conséquences sur les congés, autorisations d'absence et jours RTT.
- 3) Conséquences sur l'avancement et les droits à formation

Chapitre 4
Les congés et autorisations d'absence

A. Congés rémunérés **20**

1- Le droit à congé annuel
2. Les congés pour formation
3. Les congés de maladie
4. Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle
5. Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption
6. Le congé pour l'exercice d'un mandat de député ou de sénateur
7 Le congé parental et le congé de présence parentale
7-1 Le congé parental.
7-2 Le congé de présence parentale.

B. Les congés non rémunérés **25**

1. Le congé non rémunéré pour se rendre dans un DOM ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant
2. Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie
3. Le congé non rémunéré pour élever un enfant ou lui donner des soins
4. Le congé non rémunéré pour raisons familiales
5. Le congé non rémunéré pour convenances personnelles
6. Le congé non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise
7 Le congé de fin d'activité

Chapitre 5
La protection sociale

I. Détermination du régime de protection sociale applicable à l'agent non titulaire **29**
II. Les prestations **30**
A. Couverture sociale
1) Droits de l'agent
2) Subrogation de l'employeur
B. Prestations familiales
1. Principes
2. Conditions d'accès aux différentes prestations :
a) la prestation d'accueil du jeune enfant :
b) les allocations familiales
c) le complément familial
d) l'allocation de logement
e) l'allocation d'éducation spéciale
f) l'allocation de soutien familial
g) l'allocation de rentrée scolaire
h) l'allocation de parent isolé
i) l'allocation de présence parentale (article L544-1 du code de la sécurité sociale)
3. Plafonds, limites et montant des prestations

Titre III

La fin de fonctions

A. Cessation du contrat (terme du CDD) **32**
B. Le licenciement **33**
1. Le préavis de licenciement (article 46)
2. La notification du licenciement (article 47)
3. La protection contre le licenciement en période de maternité, de paternité ou d'adoption (article 49)
4. L'indemnité de licenciement :
a) Les conditions d'ouverture du droit
b) rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement (article 53)
c) Calcul du montant de l'indemnité de licenciement (article 54)
d) Ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement (article 55)
e) Le versement de l'indemnité de licenciement (article 56)
C. La démission (article 48) **34**
D. La mise à la retraite **34**
E. La cessation progressive d'activité **35**
1. Conditions d'accès
2. Modalités
a) Cessation progressive d'activité
b) Cessation totale d'activité (CTA)
3. Début de la CPA
4. Conséquences
5. Sortie du dispositif

Annexes :

1. Modèle de contrat 40
2. Agents non titulaires rémunérés par référence à un indice de la fonction publique 43
3. Primes étendues aux agents non titulaires 44
4. Agents rémunérés à la vacation 45

Titre I – Les règles de recrutement

Les textes :

- article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- articles 3 à 6, art 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- titre II du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

NB : le recrutement d'agents non titulaires dans le **secteur vétérinaire** est soumis à des règles particulières, issues du code rural, qui font l'objet de notes de service spécifiques en date du 9 mai 2003 (note référencée DGA/SDDPRS/N2003-1172 et DGAL/MASCS/N2003-8080) et du 28 octobre 2003 (DGA/SDDPRS/N2003-1339 et DGAL/MASCS/N2003-8177). La note de service du 28 octobre 2003 contient des modèles de contrats et d'arrêtés (tout recrutement d'agent non titulaire dans le secteur vétérinaire devant en effet donner lieu à un arrêté préfectoral de nomination).

I. Les conditions du recrutement

Les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements et des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, certaines circonstances justifient l'emploi d'un contractuel.

A. Circonstances permettant de recruter un agent non titulaire

1. Besoin permanent impliquant un service à temps complet (article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984).

   Un contractuel peut être recruté dans deux cas :

   - 1er cas : il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
   - 2ème cas : pour les emplois de catégorie A, la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.

2. Besoin permanent impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet (article 6 al 1er de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984). Si l'agent était en fonction avant le 4 janvier 2001, la quotité de travail peut être supérieure à 70% (tout en restant inférieure à 100%) ; cette dérogation au plafond de 70% d'un service à temps complet est applicable aux agents en CDI à la date du 4 janvier 2001, ainsi qu'à ceux qui, à cette date bénéficiaient d'un CDD renouvelé d'année en année.

3. Besoin saisonnier ou occasionnel et fonctions ne pouvant être assurées par un fonctionnaire titulaire (article 6 al 2 de la loi n°84-16).

4. Cas particuliers : les enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur (art 5 de la loi n°84-16) et les travailleurs handicapés (article 27 de la loi n°84-16)

B. Conditions relatives au candidat à l'embauche

Aux termes de l'article 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, « Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

- Si étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques.
- Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ; en outre les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle.
- Si étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
- S'il ne possède les conditions d'aptitudes requises.

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'engagement.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration, ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à un remboursement à d'autres titres.

Les textes n'interdisent pas de recruter des personnes de nationalité étrangère (communautaire ou non). Dans ce cas, un certain nombre de précautions doivent être prises. La personne doit posséder un titre de séjour lui permettant de travailler en France :

Soit un titre de séjour de 1 an avec la mention « salarié ou vie privée » au verso ou bien un passeport revêtu d'une vignette portant la même mention.

Soit un titre de séjour de 10 ans renouvelable (dès lors qu'il ne spécifie pas que l'intéressé est autorisé à séjourner en France pour une activité spécifique ne correspondant pas à l'emploi que vous proposez).

Soit une carte d'étudiant-élève, avec une autorisation de travail délivrée par la DDTEFP (dans ce cas, le nombre d'heures ne doit pas dépasser 20 heures).

L'administration doit mener une enquête pour s'assurer que la personne peut être recrutée par elle (il conviendra notamment de s'assurer auprès du commissariat que la personne n'est pas recherchée).

II. La nature du contrat : contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée ?

Art 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 : « L'agent non titulaire est recruté par contrat ou engagement écrit .

A. Principe : les agents non titulaires de l'Etat sont recrutés par CDD.

Les art 4 et 6 al2 de la loi du 11 janvier 1984 ne permettent de conclure que des contrats à durée déterminée.

Les contrats fondés sur l'article 4 sont des contrats d'une durée maximale de 3 ans qui ne peuvent être renouvelés que par **reconduction expresse**.

Les contrats fondés sur l'art 6 al2 sont par nature des contrats à durée déterminée.

B. Exceptions : possibilités de CDI.

Les articles 6 et 8 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat déterminent les cas dans lesquels un CDI est possible. **Il s'agit uniquement des cas suivants :**

- Recrutement à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet (article 6 al 1er de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984). Dans ce cas, le contrat peut être à durée déterminée **ou** indéterminée.
- Transformation d'un CDD en CDI (art 8 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986): le contrat initialement conclu à durée déterminée est réputé être à durée indéterminée dans deux hypothèses :
  - 1ère hypothèse : Non titulaires ayant refusé leur titularisation au titre de la loi du 11 janvier 1983 (loi Le Pors), dont le contrat a ensuite été renouvelé au moins une fois.
  - 2ème hypothèse : Non titulaires exerçant une mission temporaire par nature dans un établissement public (art 3, 2°) ou une institution administrative spécialisée (art 3, 3°), maîtres et surveillants d'internat (art 3, 6°), enseignants chercheurs (art 5) et dont le contrat est renouvelé.

C. Cas particulier : Personnes handicapées recrutées comme contractuels en vue d'une titularisation

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (article 27)
Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié par décret n°2005-38 du 18 janvier 2005.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévu à l'article L.323.11 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois des " catégories A, B, C " pendant une période d'un an renouvelable une fois.
A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Les conditions d'aptitude à remplir pour être titularisé sont professionnelles et non physiques pour ces travailleurs.

- En application du décret du 25 août 1995, les dispositions des titres Ier, II , III , IV , VI ,VII et X , à l'exception des articles 5,6,7,8,9,11, et 13 du décret du 17 janvier 1986 leurs sont applicables. L'article 48 du décret du 17 janvier 1986 leur est également applicable.

III. Le contenu minimal du contrat

A. Recommandations générales

Le contrat doit viser :

- Le texte en vertu duquel le recrutement a lieu (art 3, 4,5 ou 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, ou autre texte législatif).
- le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat

L'article 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précise que « outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier. »

Le contrat doit également indiquer l'imputation budgétaire du recrutement (crédits de vacation ou poste budgétaire).

B. Modèles de contrats

Voir <u>annexe n°1</u>

IV- Le renouvellement éventuel du contrat

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

-

Titre II – Le régime juridique des agents non titulaires

Chapitre 1er
La rémunération

Contrairement au statut général de la fonction publique territoriale, le statut général de la fonction publique d'Etat (loi n°84-16 du 11 janvier 1984) n'impose pas que les agents non titulaires de l'Etat soient rémunérés par référence à un indice.
De même, le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ne comporte aucune disposition relative à la rémunération.
C'est donc le contrat qui doit fixer la rémunération ; il s'agit d'une mention obligatoire découlant de l'article 4 du décret (« Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier. »).
La rémunération peut être déterminée sur la base d'un taux horaire, d'un indice de la fonction publique ou d'un forfait mensuel. Selon le mode de rémunération choisi, les éléments accessoires de la rémunération (indemnités et primes) seront différents.

A- Principes généraux

1. Limite minimale : le SMIC

- **Principe:**

Selon la jurisprudence du conseil d'Etat, il existe un principe général du droit selon lequel les agents publics doivent percevoir une rémunération au moins égale au SMIC (CE, 23 avril 1982, Ville de Toulouse)

- **Conséquence du principe : indemnité différentielle** (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).

  Lorsque la rémunération d'un agent non titulaire est inférieure au SMIC, il lui est versé une indemnité différentielle non soumise à retenue pour pension).

  Cette indemnité est calculée selon la formule qui suit :

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

  NB : Il convient d'intégrer à la rémunération brute la valeur des avantages en nature dont bénéficie l'agent.

2. Limite maximale et revalorisation

Pour les agents rémunérés par référence à une grille indiciaire, la limite supérieure de rémunération correspond au dernier échelon du grade de recrutement. La revalorisation de la grille indiciaire de référence est applicable de droit aux agents non titulaires.

Pour les autres agents, il n'existe pas de règle stricte. Toutefois, la rémunération doit être raisonnable aux regard des fonctions exercées. Toute augmentation de la rémunération en cours de contrat doit faire l'objet :

- d'un avenant si la revalorisation est minime,
- d'un nouveau contrat s'il s'agit d'une revalorisation substantielle.

3. Règle du trentième indivisible

- Aux termes du décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement de la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'Etat :
  - les rémunérations se liquident par mois ;
  - elles sont payées à terme échu ;
  - chaque mois, quel que soit le nombre réel de jours qu'il comporte, compte pour 30 jours ;
  - le douzième de l'allocation annuelle se divise en conséquence par trentième ;

- chaque trentième est indivisible.

- Conséquences de ces règles :
  - En cas de mois incomplet, la rémunération versée est égale à 1/30ème du salaire mensuel X le nombre de jours sous contrat ;
  - Compte tenu de la règle du service fait, chaque jour d'absence injustifiée, de grève ou de congé non rémunéré donne lieu à une retenue de un trentième.

NB : cette règle n'est pas applicable pour les agents payés à la vacation, pour qui la rémunération est obtenue en multipliant le taux horaire par le nombre d'heures réellement effectuées.

B- Agents non titulaires rémunérés par référence à un indice de la fonction publique

Pour certains de ces agents, l'indice de référence est pré-déterminé par un texte : voir annexe 2

Au « traitement » principal s'ajoutent des éléments connexes dont certains sont obligatoires (indemnité de résidence et supplément familial) et d'autres accessoires (indemnités et primes).

a) Indemnité de résidence

Article 9 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985
L'indemnité de résidence, allouée aux fonctionnaires et agents rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique, s'ajoute au traitement des fonctionnaires. Son but est de compenser les disparités en matière de coût de la vie entre les différentes zones, urbaines et rurales, du territoire.
Elle évolue donc dans les mêmes proportions que le traitement soumis aux retenues pour pension.
Elle est calculée en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où l'agent exerce ses fonctions.
Il existe trois zones à l'intérieur desquelles sont fixés les taux de :

- 3 % pour la zone 1
- 1 % pour la zone 2
- 0 % pour la zone 3

b) Supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

La partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 448, ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 716.

En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, l'agent continue à percevoir le supplément familial de traitement au titre de l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.

Cependant, si la garde des enfants est confiée à son ancien conjoint ou concubin, c'est celui-ci qui perçoit le supplément familial de traitement (même s'il n'est pas fonctionnaire ou agent public).

Nombre d'enfants à charge	Elément fixe mensuel	Elément proportionnel (en pourcentage du traitement)
1 enfant	2,29 €	-
2 enfants	10,67 €	3 %
3 enfants	15,24 €	8 %
par enfant (en sus du 3ème)	4,57 €	6 %

c) Primes

Les primes et indemnités accessoires prévues par un texte législatif ou réglementaire dont le bénéfice n'est pas expressément réservé aux seuls fonctionnaires et stagiaires peuvent être étendues **par un texte** aux agents non titulaires. Concernant les primes étendues aux agents non titulaires du ministère de l'agriculture, voir annexe 3.

C- Agents non titulaires rémunérés par référence au SMIC

Les agents rémunérés par référence au SMIC n'ont droit ni à l'indemnité de résidence ni au SFT. Chaque année, au début du mois de juillet, le SMIC fait l'objet d'une revalorisation par décret, qui est portée à la connaissance des services par une note de la DGA.

Jusqu'à présent, l'augmentation du SMIC était déterminée par l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires moyens et par l'augmentation des prix. De plus, pendant la période du 1er janvier 2000 au 1er juillet 2005, le niveau du SMIC était fonction de la date d'application, par l'employeur, des 35 heures hebdomadaires, ce qui induisait l'existence de plusieurs niveaux de SMIC (système de la garantie de rémunération mensuelle).

A compter du 01/07/2003, un mécanisme de convergence des SMIC a été mis en place : le taux sera revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des prix et d'une majoration spécifique, de manière à atteindre un SMIC unique au 1er juillet 2005.

D- **Agents rémunérés à la vacation :** annexe 4

Chapitre 2
Les droits et obligations

I. . Les obligations liées au recrutement

Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié, article 3 : Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

1. Si, étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques ;
2. Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions : en outre les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;
3. Si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
4. S'il ne possède les conditions d'aptitude physique requises. Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés par la réglementation en vigueur pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire doivent être produits au moment de l'engagement.

II. Les obligations liées au contrat

Décret n° 86-83 du 17.1.86 modifié, article 4 - alinéa 2 : " Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier. "
Les obligations et sujétions particulières liées à certaines contrats doivent être précisées dans l'acte écrit d'engagement.

III. Les obligations de portée générale

A. Obligations générales résultant de la qualité d'agent public :

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires constitue le cadre général d'action des fonctionnaires. Au sens strict, ce texte n'est pas applicable aux non titulaires.
Toutefois, s'agissant d'obligations liées à l'exercice même de fonctions publiques, les agents non titulaires sont tenus, par analogie, de se conformer aux règles applicables aux fonctionnaires.
Les obligations sont les suivantes :

- ne pas prendre dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration ou en relation avec cette dernière des intérêts de nature à compromettre leur indépendance, y compris par personne interposée,
- respecter le secret professionnel,
- faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance à l'occasion de l'exercice des fonctions,
- satisfaire les demandes d'information du public, dans le respect de la règle visée à la ligne précédante,
- se conformer aux instructions du supérieur sauf si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (les deux conditions sont cumulatives),
- assurer personnellement l'exécution des tâches confiées dont l'agent est responsable.

Les manquements à ces obligations justifient des sanctions disciplinaires (voir infra).

Les obligations résultant de la qualité d'agent public n'exonèrent pas les agents d'éventuelles obligations déontologiques propres à leur spécialité professionnelle. Ainsi, les vétérinaires du secteur public restent soumis au code de déontologie vétérinaire (articles R242-32 à R 242-84 du code rural).

B. Cumul d'activité

1- Réglementation applicable aux agents non titulaires à temps complet :

Décret loi du 29.10.1936 relatif aux cumuls de rémunération et de fonctions (article 2) : " L'interdiction formulée à l'égard des fonctionnaires (article 25 de la loi du 13 juillet 1983) s'applique à l'ensemble des personnels des collectivités et organismes visés à l'article 1er ci-dessus (Administrations de l'Etat et établissements publics) ".

- Les non titulaires ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.
- Cette interdiction ne s'applique pas à la production des œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.
- Sur autorisation expresse, ils peuvent effectuer des expertises, donner des consultations ou donner des enseignements.
- Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement peuvent exercer des professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.
- Les agents ayant demandé à exercer leur fonctions à temps partiel ne peuvent être autorisés à exercer une quelconque activité privée ou publique.
- Ces activités sont interdites lorsqu'elles concernent un litige dans lequel l'administration est impliquée.
- Enfin, les agents ne peuvent exercer simultanément plusieurs emplois publics.

2 Réglementation applicable aux agents non titulaires à temps incomplet :

Décret n°2003-22 du 6 janvier 2003.

- **Cumul des fonctions avec une activité privée (art 1er) :**

Les agents relevant de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps non complet et pour lesquels la durée du travail est strictement inférieure à la moitié de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent, à condition d'en informer préalablement par écrit l'autorité dont ils relèvent, exercer une activité privée lucrative dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

L'autorité dont relève l'agent peut à tout moment s'opposer à l'exercice d'une activité privée qui contreviendrait à ces obligations.

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

- **Cumul de deux activités publiques (art 2) :**

Les agents à temps incomplet peuvent exercer auprès des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics une ou plusieurs activités ne constituant pas un emploi.
Est considéré comme emploi public toute fonction qui, en raison de son importance suffit à occuper normalement à elle seule l'activité d'un agent et dont la rémunération constituerait un traitement normal,
La durée totale du travail ne doit pas excéder la durée afférente à un emploi à temps complet.

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

Toutes les rémunérations perçues par l'agent au titre de ses fonctions auprès des différents administrations doivent être notifiées à l'ordonnateur du traitement initial, qui sera chargé de les centraliser et d'en établir le relevé.

IV. Exercice d'activités privées par les non titulaires ayant cessé leurs fonctions

Article 12 du décret 95-168 du 17 février 1995.

"Est interdit aux agents non titulaires de droit public qui sont employés de manière continue depuis plus d'un an l'exercice, pendant la durée d'un congé sans rémunération ou pendant un délai de cinq ans à compter de la cessation des fonctions, les activités privées ci-après :

1. activités professionnelle dans une entreprise privée lorsque l'intéressé a été au cours des cinq années précédant la cessation de ses fonctions ou sa mise en congé sans rémunération chargé, à raison même de sa fonction :
   a) soit de surveiller ou contrôler cette entreprise,
   b) soit de passer des marchés ou contrats avec cette entreprise ou d'exprimer un avis sur de tels marchés ou contrats.
   Cette interdiction s'applique également aux activités exercées dans des entreprises ayant des liens (30% du capital) avec les entreprises susvisées.
2. activités lucratives salariées ou non dans un organisme ou une entreprise privée et activités libérales si, par leur nature ou leurs conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'intéressé, ces activités portent atteinte à la dignité desdites fonctions ou risquent de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service. "

En raison de ces interdictions, tout projet d'activité privée de la part d'un agent en congé non rémunéré ou après la fin des fonctions doit être soumis à la commission de déontologie qui vérifiera la compatibilité des activités privées envisagées avec les fonctions publiques précédemment exercées.

Chapitre 3
Le temps de travail

I. L'aménagement et la réduction du temps de travail

A. Règles générales :

L'ARTT est un dispositif applicable à l'ensemble des agents de la communauté de travail du ministère chargé de l'agriculture. Seuls les agents recrutés à temps complet sont toutefois soumis à ce dispositif. Cela concerne donc les agents recrutés sur la base de 35 heures par semaine ou 151,67 heures (soit 151h40mn) par mois.
Les agents recrutés sur des emplois à temps incomplet ne sont pas visés par le dispositif réglementaire de l'ARTT. Des dispositions spécifiques peuvent toutefois être prévues à leur intention.

1- Les agents à temps complet :

Les agents à temps complet, qu'ils soient recrutés pour une durée déterminée ou, pour les agents recrutés avant la loi du 3 janvier 2001, à durée indéterminée, sont soumis à l'ensemble des dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Les dispositions du RIALTO adopté dans leurs services leur sont, en particulier, opposables.
En fonction de ce RIALTO, ils peuvent, sous réserve des nécessités de service, opter pour l'un des cycles de travail défini au niveau local et bénéficient, au même titre que les agents titulaires, des jours de réduction de temps de travail afférents au cycle choisi.
Les agents non titulaires, travaillant à temps partiel, sont régis par les mêmes dispositions que les agents à temps plein. Il convient, toutefois, à chaque fois qu'il y a lieu, de proratiser leurs droits en fonction de leur quotité de travail.

2- Les agents à temps incomplet :

Les agents à temps incomplet ne sont pas visés par les dispositions réglementaires relative à l'ARTT dans la mesure où la durée de leur service est inférieure à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Toutefois, des dispositions ont été adoptées à l'égard de certaines catégories de ces agents au sein du ministère chargé de l'agriculture. C'est le cas des préposés sanitaires et des vétérinaires inspecteurs recrutés à temps incomplet.

B. Règles spécifiques au secteur vétérinaire :

1. Règles applicables aux préposés sanitaires vacataires à temps incomplet :

A l'instar de ce qui a été pratiqué pour les agents contractuels à temps complet (cf note de service du 8 juillet 2002), **le taux de la vacation horaire a été revalorisé de 11,43%** et porté à 1/151,67 de l'indice brut 304 par arrêté modifiant l'arrêté interministériel du 23 février 2001.

2. Règles applicables aux vétérinaires inspecteurs vacataires à temps incomplet :

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail se fera en nombre de jours RTT. L'attribution forfaitaire de ce nombre de jours RTT annuel se décline de la manière suivante :

- agent recruté à 156 vacations bénéficie de 8 jours RTT pour une année de service accompli,
- agent recruté à 148 vacations bénéficie de 7,5 jours RTT pour une année de service accompli,
- agent recruté à 135 vacations bénéficie de 7 jours RTT pour une année de service accompli,
- agent recruté à 120 vacations bénéficie de 6 jours RTT pour une année de service accompli,
- agent recruté à 80 ou 75 vacations bénéficie de 4 jours RTT pour une année de service accompli,
- agents recruté à 60 vacations bénéficie de 3 jours RTT pour une année de service accompli,
- agent recruté à 50 vacations bénéficie de 2,5 jours RTT pour une année de service accompli, etc...

Toutefois, les praticiens libéraux exerçant des fonctions correspondant à un service inférieur à 75 vacations ne bénéficient pas de ces jours.

Par ailleurs, pour tous les agents recrutés pour une durée infra-annuelle, il convient de proratiser les jours RTT en fonction de la durée du contrat.

II. Le compte épargne temps

Les agents non titulaires relevant du ministre chargé de l'agriculture ont la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps leur permettant d'accumuler des droits à congés rémunérés à prendre en dehors de la période au titre de laquelle ils ont été acquis.

La possibilité d'ouvrir un compte n'est toutefois offerte qu'aux agents qui sont employés de manière continue et qui ont accompli au moins une année de service en tant qu'agent de la fonction publique de l'Etat.

Le compte épargne temps peut être alimenté une seule fois par an par l'agent avant le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours ont été acquis. Ce compte peut être abondé, dans la limite de 20 jours par an, par :

- 5 jours de congés annuels ainsi que les jours supplémentaires acquis au titre du second alinéa de l'article 1er du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat. Au titre de cet alinéa, l'agent ayant pris de 5 à 7 jours en dehors d'une période allant du 1er mai au 31 octobre dispose d'un jour supplémentaire. Un second jour est accordé au delà de 8 jours pris en dehors de cette période.
- pour les agents en service à l'étranger soumis aux dispositions du décret n°67-290 du 28 mars 1967, le report des jours de congés sur le compte épargne temps est autorisé sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année soit inférieur à 20.
- des jours de réduction du temps de travail.

Pour les agents exerçant leur activité à temps partiel, le nombre de jours pouvant être épargné est proportionnel à la quotité de travail choisi. Cependant, le compte étant alimenté en jours ouvrés, le compte ne peut être abondé en demi-journée ou en heures. A ce titre, il convient d'arrondir le nombre de jours à l'entier naturel immédiatement inférieur.

Aucun congé au titre de l'épargne temps ne peut être pris lorsque le nombre de jours épargnés est inférieur à 40. La durée maximale d'accumulation des droits à congé est fixée à 10 ans à compter de la date à laquelle l'agent est informé qu'il a accumulé ces 40 jours.

Le compte épargne temps peut être utilisé pour des congés d'une durée minimale de 5 jours ouvrés. Les demandes de congés épargne temps doivent être adressées au service gestionnaire du compte, après accord du chef de service, dans les délais suivants :

- pour un congé d'une durée comprise entre 5 et 10 jours ouvrés : le délai de prévenance est fixé à 1 mois ;
- pour un congé d'une durée comprise entre 11 et 30 jours ouvrés : le délai de prévenance est fixé à 3 mois ;

- pour un congé d'une durée supérieure à 30 jours ouvrés : le délai de prévenance est fixé à 6 mois.

Après 10 ans à compter du moment où l'agent est informé que son compte épargne temps est abondé de 40 jours, celui-ci fait l'objet d'une clôture par le service gestionnaire. Les jours éventuellement non consommés sont dès lors perdus.

Par ailleurs, les conditions de durée minimum d'accumulation (40 jours) et de délai (10 ans à compter de l'accumulation de ces 40 jours) ne sont pas opposables aux agents à la date de leur licenciement, ou de fin de leur contrat. Les droits doivent être soldés à la date de cessation d'activité de l'agent. Il ne peut, dans ces différents cas, être opposé un refus à la demande de congés au titre du compte épargne-temps formé par un agent.

Lorsqu'un agent n'a pu, du fait de l'administration, utiliser l'ensemble de ses jours épargnés, il doit être en mesure de les liquider à la date de clôture du compte.

III. Le temps partiel

A. Les deux régimes de temps partiel : temps partiel de droit ou sur autorisation

1) Le temps partiel sur autorisation

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

2) Le temps partiel de droit pour raisons familiales

Le temps partiel pour raisons familiales est **de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent lors de la survenance de certains événements familiaux.**
Ces situations sont :

- **la naissance ou l'adoption d'un enfant**
  Cette modalité peut-être attribuée à l'une ou à l'autre des deux personnes au foyer desquelles vit l'enfant et qui ont l'enfant à charge. Elles peuvent donc bénéficier conjointement d'un temps partiel, pour des quotités qui peuvent être différentes.
- **La nécessité de donner des soins** à son conjoint (marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

B. Les conditions d'accès au temps partiel

1) Conditions d'accès au temps partiel sur autorisation (art 34 du décret n°86-83)

Pour accéder à cette forme de temps partiel, l'agent non titulaire doit être **employé depuis plus d'un an à temps plein et de façon continue**. Ce délai d'un an d'exercice des fonctions à temps complet de façon continue ne s'applique qu'à l'occasion de la demande initiale d'exercice. Il n'est donc pas opposable à l'agent désireux d'effectuer une nouvelle reprise d'activité à temps partiel. Les agents recrutés à temps incomplet ne peuvent bénéficier d'un temps partiel qu'il soit sur autorisation ou de droit.

De manière générale, la période de travail à temps partiel débute à la date fixée d'un commun accord entre le demandeur et son chef de service, sauf pour les personnels enseignants, d'éducation et de documentation et les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, pour lesquels le temps partiel prend effet au 1er septembre.

2) Conditions d'accès au temps partiel de droit pour raisons familiales (art 34 bis du décret n°86-83)

Pour accéder à cette forme de temps partiel, l'agent non titulaire doit être employé depuis plus d'un an à temps plein ou en équivalent temps plein.

Pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités qui ne peuvent être par nature partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel pour

raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent. En cas de litige, la commission consultative paritaire peut être saisie.

Cette procédure particulière ne doit être mise en œuvre qu'en raison de circonstances exceptionnelles qui interdisent la partition des responsabilités.

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

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

Il peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

Pour tous les personnels, y compris les personnels enseignants, la demande de temps partiel doit être déposée au moins deux mois avant le début de la période souhaitée, sauf cas d'urgence. Les cas d'urgence sont des situations exceptionnelles qui sont examinées par les responsables hiérarchiques concernés.

En outre, les personnels enseignants, d'éducation et de documentation ainsi que les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, peuvent bénéficier en cours d'année scolaire du temps partiel pour raisons familiales à la suite :

- d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental ;
- de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

S'ils reprennent leur activité à la suite de l'un des cas de figure mentionné ci-dessus et demande par la suite le bénéficie d'un temps partiel pour raisons familiales, cette autorisation ne pourra prendre effet qu'à compter du début de l'année scolaire qui suivra le dépôt de la demande.

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

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

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

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

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

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

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

3) Procédure

a) La demande

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

La demande de temps partiel doit mentionner :

- la durée pour laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel ;
- la quotité choisie ;

- le mode d'organisation de son activité. A cette occasion, il est recommandé que le chef de service s'entretienne avec l'agent des modalités d'exercice des fonctions de ce dernier afin d'aboutir à la conciliation de leurs contraintes respectives.

En cas de temps partiel sur autorisation, cette demande doit également préciser si l'agent souhaite cotiser sur la base d'un temps plein.

b) La décision

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

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

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

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

c) Les recours

Dans le cas où une commission consultative paritaire a été mise en place, elle peut être saisie par l'agent.
Dans tous les cas, l'agent dispose également des voies du recours gracieux auprès de l'autorité hiérarchique supérieure et du recours contentieux auprès de la juridiction administrative. La saisine préalable de la C.C.P. suspend les délais de recours.

d) Le renouvellement

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

Cette tacite reconduction ne s'exerce que si l'agent concerné comme son supérieur hiérarchique souhaitent que les modalités du temps partiel soient reconduites de façon identique. En cas de souhait de modalités différentes de la part de l'un ou de l'autre, une nouvelle délivrance d'autorisation doit être effectuée, à l'issue de la période initialement définie.

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

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

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

C. Les modalités d'organisation du temps partiel

1. Règles générales

a) Quotités :

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

Pour le temps partiel pour raisons familiales : **50%, 60%, 70% ou 80%** de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

Le nombre d'heures à accomplir en fonction de la quotité de temps de travail choisie est :.

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

b) La durée d'une autorisation de travail à temps partiel :

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour des **périodes comprises entre six mois et un an, ou de une, deux ou trois années scolaires** pour les personnels enseignants et assimilés.

c) Période de référence :

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

- soit **dans un cadre quotidien** : le service est réduit chaque jour ;
- soit **dans un cadre hebdomadaire** : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit ;
Ces deux modalités peuvent se combiner.
- soit **dans un cadre annuel** : le service est organisé sur l'année civile ou, pour les personnels enseignants et assimilés, sur l'année scolaire.

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

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

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

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

2. Temps partiel annualisé

Le service à temps partiel annuel est une modalité d'exercice des fonctions à temps partiel pour laquelle les obligations de service sont calculées dans le cadre de l'année et réparties selon un mode alternant les séquences travaillées et non travaillées selon un rythme arrêté d'un commun accord entre l'agent et le chef de service.

La durée du service à temps partiel que les agents sont autorisés à effectuer est calculée par référence à la durée du service qu'un agent à temps plein exerçant les mêmes fonctions doit effectuer en application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

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

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

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

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

D. Les conséquences du temps partiel sur les droits de l'agent

1) Conséquences sur la rémunération

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

- **Règles générales** :Art. 40 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé. Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Toutefois, dans le cas de services représentant 80 ou 90 p. 100 du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux six septièmes ou aux trente-deux trente-cinquièmes du traitement, des primes et indemnitées mentionnés à l'alinéa précédent.

- **Cas particulier des agents soumis à un régime d'obligations de services:** article 1er du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982

Pour l'application de l'article 37 ter de la loi du 11 janvier 1984 précitée, les personnels relevant d'un régime d'obligations de service, dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80 % et 90 %, perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante :

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

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

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

(Article 40, alinéa 3 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ; décret n°85-1148 du 24 octobre 1985).

- Le montant du supplément familial de traitement est calculé dans les conditions habituelles (cf. décret n°85-1148 du 24 octobre 1985) puis fixé au prorata dans les mêmes conditions que le traitement. Cependant, le supplément familial de traitement payé aux agents travaillant à temps partiel ne peut en aucun cas être inférieur au montant minimum prévu pour les agents travaillant à temps plein ; autrement dit, l'élément proportionnel est calculé en prenant au minimum pour base l'indice majoré 446 (indice brut 524).
- Les personnels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel peuvent prétendre, lorsqu'ils sont appelés à se déplacer pour les besoins du service, au remboursement des frais occasionnés par leurs déplacements dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.
  De même, la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports parisiens prévue par le décret n° 82-887 du 18 octobre 1982 est assurée dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

2) Conséquences sur les congés, autorisations d'absence et jours RTT.

- Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein. (Art. 4. du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982)

Les congés annuels :

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

Ex : cas d'un agent à 80% :

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

Les congés pour maladie :

Les agents non titulaires qui bénéficient d'un congé de maladie ordinaire ou de grave maladie pendant une période où ils ont été autorisés à assurer un service à temps partiel sont rémunérés à hauteur de 100% puis de 50% de la fraction de rémunération correspondant à leur quotité de travail. A l'issue de la période de travail à temps partiel, ces fonctionnaires, s'ils demeurent en congé de maladie, recouvrent les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé pour maternité, du congé pour adoption et du congé de paternité. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

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

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

- Les jours de RTT font l'objet d'une proratisation

3) Conséquences sur l'avancement et les droits à formation

- La formation

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

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

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

Chapitre 4

Les congés et autorisations d'absence

A retenir :

- une période de congé n'est pas une interruption de contrat : un agent ayant bénéficié d'un congé ne doit pas être considéré comme employé « de manière discontinue » . Il n'y a discontinuité que si deux contrats sont séparés par un laps de temps plus ou moins long.
- Les différents congés ne doivent être accordés que **dans la limite de la durée sous contrat.**

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

A. Congés rémunérés

1- Le droit à congé annuel

- L'agent non titulaire en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984.
- Rappel des dispositions du décret du 26 octobre 1984 susvisé.
  L'agent en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.
- Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.
- Les congé de maladie, grave maladie, maternité ou adoption, formation professionnelle, formation syndicale et service national sont considérés comme service accompli.
- Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis. L'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux agents bénéficiant d'un congé bonifié ou aux agents de l'Etat autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leurs pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.
- Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service.

<u>L'indemnité compensatrice de congés payés</u>

Instaurée par le décret n°98-158 du 11 mars 1998

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent, qui du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

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

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

2. Les congés pour formation

Il existe trois types de congé pour formation :

- *le congé pour formation syndicale* (loi 82-997 du 23 novembre 1982)

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

Le congé pour formation syndicale prévu à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires et à l'article 2 de la loi du 23 novembre 1982 susvisée pour les agents non titulaires de l'Etat ne peut être

accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le ministre chargé de la fonction publique.

Dans chaque administration centrale de l'Etat, dans chaque service déconcentré et dans chaque établissement public de l'Etat, l'effectif des agents qui sont susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année ne peut excéder 5% de l'effectif réel de l'administration, du service ou de l'établissement dont il s'agit.
La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de fonctionnement du service s'y opposent.
A la fin du stage, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation au chef de service à sa reprise de fonction.

- *le congé d'une durée annuelle maximale de 6 jours ouvrables non rémunérés* :

Il est accordé, sur sa demande, à l'agent de moins de 25 ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs. Ce congé non rémunéré peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif.
Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

- *le congé pour formation professionnelle* (décret n°75-205 du 26 mars 1975 modifié)

Les agents non titulaires de l'Etat justifiant de trois années ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans l'administration et désirant suivre, en vue de leur formation personnelle, une des actions de formation ayant reçue l'agrément de l'Etat ont droit, sur demande adressée à leur chef de service à un congé de formation. Peuvent être prises en compte les interruptions de service si leur total n'excède pas deux mois au cours de la période considérée.
Le total des périodes de congé accordées pour formation sur le fondement des dispositions du présent titre ne peut excéder trois ans.
L'agent mis en congé pour formation peut percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.
Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge du service dont relève l'intéressé. La durée pendant laquelle elle est versée est limitée à 12 mois.
La demande de congé doit être formulée au plus tard 120 jours à l'avance. Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa désignation et sa durée ainsi que le nom de l'organisme responsable. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande
Lorsqu'il existe une instance paritaire appelée à connaître de la situation individuelle des agents non titulaires, l'autorité compétente ne peut, trois fois successivement, refuser une demande de congé de formation professionnelle présentée par un agent qu'après avis de cet organisme.
Lorsque le refus est motivé par les nécessités du fonctionnement du service, l'instance paritaire compétente est saisie dès la première demande.
L'agent bénéficiaire du congé de formation, doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de fréquentation effective du stage. La non-fréquentation du stage, sans motif valable entraîne la suppression du congé de formation accordé à l'intéressé et le remboursement des rémunérations perçues.

3. Les congés de maladie

Le droit au congé de maladie ordinaire : (article 12 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié)
L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

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

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

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

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

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

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

L'agent non titulaire contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie est placé soit en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire (cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire), soit licencié si l'incapacité de travail est permanente (article 16 du décret du 17 janvier 1986).

L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service, est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent qui a bénéficié d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un an ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

4. Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Article 14 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié

L'agent non titulaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans cette situation, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :

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

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le Code de la sécurité sociale qui sont servies :

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

1) Pour les agents recrutés à temps incomplet et ceux recrutés sur contrat à durée déterminée pour moins d'un an, c'est la caisse d'assurance maladie qui en a la charge car ces agents sont affiliés au régime général pour le risque " accident du travail ".

Pendant la période à plein traitement, l'administration ajoute le complément nécessaire pour atteindre ce plein traitement.

Après la période à plein traitement, ces agents ne reçoivent plus que les indemnités journalières qui leur sont versées par la caisse d'assurance maladie.

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

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé pour accident du travail est licencié.
L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé d'accident du travail est réemployé sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

5. Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Article 15 du décret de 1986.

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

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

Pour l'adoption, il est de 10 semaines pour une adoption simple et de 22 semaines pour une adoption multiple.

Si le ménage assure déjà la charge d'au moins 2 enfants, le congé pour adoption simple est porté jusqu'à 18 semaines.

Le congé de paternité est accordé, à la demande du père, en cas de naissance ou d'adoption pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

En cas de naissance, le congé de paternité est accordé pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables pour la naissance d'un enfant ; il est accordé pour une durée de dix-huit jours consécutifs et non fractionnables dans le cas de naissances multiples.
En cas d'adoption, le congé de paternité prend la forme d'un allongement de la durée du congé d'adoption.
Il prolonge la durée du congé d'adoption de 11 jours pour l'adoption d'un enfant ;

Il prolonge la durée du congé d'adoption de 18 jours en cas d'adoptions multiples.

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

Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, que le non titulaire ait servi à temps partiel ou à temps plein, c'est le plein traitement qui lui sera versé.
L'agent non titulaire physiquement **apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maternité, paternité ou d'adoption est réemployé sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

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

L'agent non titulaire **définitivement inapte** pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maternité, paternité ou d'adoption est licencié.

Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité,paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité.

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

6. Le congé pour l'exercice d'un mandat de député ou de sénateur

L'agent non titulaire relevant de l'incompatibilité visée à l'article 12 de l'ordonnance n°58-998 du 24 octobre 1958 portant loi organique relative aux conditions d'éligibilité et aux incompatibilités parlementaires, est placé en congé sans traitement pour la durée de son mandat ; au terme de son mandat, il est réemployé s'il est physiquement apte, sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

7 Le congé parental et le congé de présence parentale

7-1 Le congé parental.

a) Le droit au congé parental

Les bénéficiaires du congé parental, début et fin du congé parental :
Article 19.I Pour l'agent non titulaire, employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental est accordé de droit sur sa demande :

- à la mère après un congé de maternité après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ;
- au père, après la naissance ou après un congé de paternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

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

b) Durée et fin du congé parental

Article 19. II - La demande de congé parental doit être présentée un mois au moins avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés.
Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.
A l'expiration de l'une des périodes de six mois de congé parental, l'agent peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent agent non titulaire, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans un délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.
La dernière période peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.
Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire . La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Article 19. III- La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.
Article 19. IV- L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.
Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.
L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

c) . Les conditions de réemploi à l'issue du congé parental ou de son interruption

Article 19. V- Au terme du congé parental ou un mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.
L'agent qui a été réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.
Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou adoption**.**

7-2 Le congé de présence parentale.

Article 20 bis

L'agent non titulaire a droit, sur sa demande, à un congé de présence parentale lorsque la maladie, l'accident ou le handicap graves d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui.

Ce congé sans rémunération est accordé de droit pour une durée initiale de quatre mois au plus, il peut être prolongé deux fois dans la limite d'un an.

La demande de congé de présence parentale doit être formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de l'un de ses parents auprès de lui. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, l'agent non titulaire transmettant sous quinze jours le certificat médical susmentionné.

Lorsque l'agent non titulaire entend prolonger son congé, il doit avertir son administration de cette prolongation au moins quinze jours avant l'expiration de la période de congé de présence parentale en cours.

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

Durant la période de congé de présence parentale, l'agent non titulaire conserve ses droits liés à l'ancienneté réduits de moitié. Il n'acquiert pas de droits à la retraite. Il conserve sa qualité d'électeur pour l'élection des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire.

Le titulaire du congé de présence parentale peut demander que la durée du congé soit écourtée pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Le congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

A l'issue du congé de présence parentale, l'agent est réemployé dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986.

B. Les congés sans solde

1. Le congé non rémunéré pour se rendre dans un DOM ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant

Article 19 bis (décret n° 98-158 du 11 mars 1998) - L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100.3 du code de la famille et de l'aide sociale. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.
La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.
L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

2. Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Art. 19 ter.

L'agent non titulaire a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.

La demande de congé ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs doivent être adressés à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le début du congé.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe l'administration de la date de son retour avec un préavis de trois jours francs.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. »

3. Le congé non rémunéré pour élever un enfant ou lui donner des soins

Article 20, alinéa 1 - L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

Article 20, alinéas 2 et 3 - A l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.
Si la durée du congé excède un an, l'agent droit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

4. Le congé non rémunéré pour raisons familiales

Article 21 - Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

5. Le congé non rémunéré pour convenances personnelles

Article 22 - L'agent non titulaire employé de manière continue, depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.
La demande de congé indiquant la date de début de la durée de celui-ci doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.

6. Le congé non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise

Article 23 - L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens du 1° de l'article (décret n° 88-585 du 6 mai 1988, article 7) " L.351-24 " du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.
La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.
La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé initialement accordé.

Les conditions de réemploi à l'issue des congés pour création d'entreprise ou pour convenances personnelles sont fixées par l'article 24:

Article 24 - Pour les congés faisant l'objet des articles 22 et 23 ci-dessus, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas..

7 Le congé de fin d'activité

Loi n° 96-1003 du 16 décembre 1996

Décret n° 96-1232 du 27 décembre 1996

Décret n°96-1233 du 27 décembre 1996

Décret n° 97-790 du 8 août 1997

Loi n°2002-1575 de finances pour 2003 du 30 décembre 2002.

Le congé de fin d'activité créé en faveur des agents publics par la loi n°96-3093 du 16 décembre 1996 modifiée fait l'objet de nouvelles dispositions applicables à partir du 1er janvier 2003. Ce système de préretraite est mis en extinction progressivement.

7.1. Bénéficiaires

Les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif, nés entre le 1er janvier 1943 et le 31 décembre 1946, peuvent accéder, sur leur demande et sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, au congé de fin d'activité s'ils remplissent les conditions suivantes :
1° Ne pas être en congé non rémunéré ;
2° Justifier de cent soixante trimestres validés au titre des régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse et avoir accompli au moins quinze années de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.
Les années de naissance mentionnées ci-dessus ne sont pas opposables aux agents qui justifiaient au 31 décembre 2002 de cent soixante-douze trimestres validés au titre des régimes susmentionnés et de quinze années de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.
Par dérogation à l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale, la durée d'assurance pour les femmes agents non titulaires est réduite dans les conditions prévues au titre des bonifications pour enfants accordées pour la liquidation de la pension (art 12 b du code des pensions civiles et militaires.
Les agents placés en cessation progressive d'activité peuvent être admis, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, au bénéfice du congé de fin d'activité s'ils remplissent les conditions ci-dessus définies.
L'agent admis au bénéfice du congé de fin d'activité ne peut revenir sur le choix qu'il a fait.

a) L'appréciation de la condition de service

Sont pris en compte les services accomplis :
- en qualité de non titulaire de l'Etat (décret n° 86-83),
- en qualité de non titulaire d'une collectivité territoriale (décret n° 88-145),
- en qualité de non titulaire d'un établissement hospitalier (décret n°91-155),
- en qualité de fonctionnaire civil ou militaire de l'Etat (loi n° 84-16),
- en qualité de fonctionnaire d'une collectivité territoriale (loi n° 84-53),
- en qualité de fonctionnaire d'un établissement hospitalier (loi n° 86-33),
- en qualité de stagiaire de l'Etat (décret n° 94-874),
- en qualité de stagiaire d'une collectivité territoriale (décret n° 92-1194),
- en service militaire,
- dans le cadre permanent des administrations des territoires d'Outre-mer érigés en DOM,
- dans les anciens pays et territoires d'Outre-mer anciens protectorats et territoires sous tutelle,
- en temps passé à l'école normale à partir de 18 ans, et à l'IUFM, pour les instituteurs.

Les services d'agent public accomplis dans le cadre d'un contrat à temps complet, qu'ils soient effectués à temps plein ou à temps partiel, sont comptés pour la totalité de leur durée.
Les services d'agent public accomplis dans le cadre d'un contrat à temps incomplet sont comptés au prorata de la quotité de travail effectué.

b) les réductions de durées de cotisations

Les femmes non titulaires bénéficient d'une réduction de la durée d'assurance requise (40 ou 43 ans) de 1 an par enfant élevé pendant 9 ans au moins avant leur 21ème anniversaire.
Les durées de service publics exigée ne sont pas réduites.

c) procédure d'admission au CFA

- demande de CFA :

Les agents doivent produire une demande écrite à leur service gestionnaire au moins 2 mois avant la date à laquelle ils souhaitent bénéficier du CFA :
Cette demande est accompagnée :
- d'un relevé de l'état des services,
- un relevé de carrière établi par chacun des régimes de base obligatoire auprès desquels il sont été affiliés.
Ce relevé est à demander par courrier uniquement au centre de sécurité sociale du lieu de domicile ou auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAVTS) 110 rue de Flandres 75019 PARIS en mentionnant dans le courrier " demande de relevé de carrière " et en précisant l'état civil l'adresse et le numéro de sécurité sociale.

Les demandes sont transmises au Bureau des pensions du ministère de l'agriculture et de la pêche, 251 rue de Vaugirard 78732 PARIS cedex 15.

- **Décision de l'administration**

Les administrations sont tenues d'informer les intéressés dans les délais les plus courts de la suite réservée à leur demande.
Le rejet doit être motivé (loi n° 79-587 du 11 juillet 1979) **et ne peut être fondé que sur l'intérêt du service ou sur le fait que l'intéressé ne remplit pas l'une des conditions prévues**.

- **Date d'effet du CFA :**

Les agents bénéficient du CFA au 1er jour du mois qui suit la date à laquelle ils remplissent les conditions.
Cas particulier des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation des établissements d'enseignement : ces agents n'ont accès au CFA qu'entre le 1er juillet et le 1er septembre. S'ils remplissent les conditions d'accès au CFA entre le 1er septembre et le 31 décembre 1999, ils sont placés en CFA au 1er septembre.

d) le revenu de remplacement

Le revenu de remplacement des agents non titulaires est égal à 70% de leur salaire brut soumis à cotisations sociales obligatoires calculé sur la moyenne des salaires perçus au cours des douze derniers mois précédant leur départ en CFA.
Le revenu de remplacement des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel est calculé sur le salaire à temps plein.
Le versement du revenu cesse le dernier jour du mois au cours duquel les intéressés atteignent l'âge de 60 ans.
Revenu de remplacement minimum :

- 856,29 euros au 1er décembre 2002.

Ce minimum est proratisé pour les agents utilisés sur contrat à temps incomplet (mais pas à temps partiel).

e) le régime de sécurité sociale des agents non titulaires en CFA

Les agents restent assujettis dans les mêmes conditions qu'en activité pour le risque maladie. Le risque accident du travail n'est, par définition, pas couvert.
La cotisation maladie est de 1,70%

f) . cotisations sociales

CSG : 6,2%,
CRDS : 0,5%.

- *Dans certains cas, les cotisations sociales sont minorées ou inexistantes* :

- si le revenu de remplacement est inférieur au SMIC brut (6 797,18 F mensuel au 01/01/99), l'agent est exonéré de cotisation maladie et de CSG (mais pas du CRDS),
- si le prélèvement maladie fait passer le revenu de remplacement en dessous du SMIC, la cotisation maladie est réduite ou supprimée pour revenir à ce niveau ; la CSG n'est pas due,
- si après prélèvement maladie, la CSG fait passer le revenu de remplacement en dessous du SMIC, la CSG est réduite pour revenir à ce niveau,
- enfin, la cotisation maladie et la CSG ne sont pas dues lorsque l'agent est non imposable.

g) Retraite complémentaire

Les agents non titulaires continuent à acquérir des droits à retraite complémentaire.
Ils cotisent à l'IRCANTEC ou à tout autre régime de retraite complémentaire obligatoire (l'administration prend en charge la cotisation patronale).

h) Elections aux organismes consultatifs

Les agents cessent d'être électeurs et éligibles aux organismes consultatifs (art 5 du décret n° 96-1232 du 27/12/96)

i) Exercice d'activités publiques ou privées pendant le CFA

Le CFA est irréversible.
Pendant sa durée, l'agent non titulaire ne peut reprendre une activité rémunérée auprès :
- de l'Etat ou de l'un des ses établissements publics administratifs,
- - d'une collectivité territoriale et de ses établissements publics,
- d'un EPIC ou entreprise publique,
- d'un organisme public ou privé dont le budget est alimenté en permanence pour plus de 50% par des taxes fiscales ou parafiscales, des cotisations ou des subventions publiques.

Par ailleurs, l'agent reste soumis au principe d'interdiction d'exercice de toute activité privée lucrative.
Les éventuelles dérogations à ce principe font l'objet d'une autorisation expresse, précaire et révocable de l'administration.

Chapitre 5

La protection sociale

I. Détermination du régime de protection sociale applicable à l'agent non titulaire

Décret n 86-83 du 17.1.86 modifié (article 2, alinéas 1 et 2)

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents non titulaires de l'Etat.
Néanmoins, selon la situation de l'agent, la charge des prestations incombe, soit à l'administration, soit aux CPAM et aux CAF.

NB : les règles d'indemnisation du chômage font l'objet de la note DGA/SDDPRS/N2003-1235 du 21 juillet 2003.

- Pour les agents sur contrat inférieur à un an ou à temps incomplet :
  - les prestations familiales sont versées par la caisse d'allocations familiales ;
  - les prestations maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail sont versées par la caisse de sécurité sociale .
- Pour les agents sur contrat supérieur à un an :
  - les prestations familiales et les prestations d'accident du travail sont versées par l'administration ;
  - les prestations maladie, maternité, invalidité, décès restent versées par la caisse de sécurité sociale.

Cas particulier : Pour les agents des établissements administratifs où à caractère scientifique, culturel et professionnel, les prestations familiales restent à la charge de la caisse d'allocation familiale à laquelle ils sont rattachés en application de l'article R514-1 du code de la sécurité sociale.

II. Les prestations

A. Couverture sociale

1) Droits de l'agent

Les agents non titulaires de l'Etat bénéficient des indemnités journalières de maladie, maternité et accidents du travail et des pensions d'inaptitude prévues par le régime général de sécurité sociale.

Concernant la retraite, ils sont affiliés au régime général d'assurance vieillesse. En matière de retraite complémentaire, ils bénéficient d'un régime spécifique géré par l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat 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 non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques)*.

NB : Si un agent non titulaire devient fonctionnaire, il peut demander la **validation pour la retraite de ses services accomplis en qualité de non titulaire**.

Avant la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la validation des services de non titulaires pouvait être demandée par le fonctionnaire à tout moment avant la radiation des cadres. Désormais, cette demande de validation doit intervenir dans le **délai de deux ans à compter de la titularisation**. Toutefois, à titre transitoire, les fonctionnaires titularisés avant le 1er janvier 2004 peuvent demander la validation de leurs services de non titulaires avant leur radiation des cadres et **au plus tard au 31 décembre 2008.**

2) Subrogation de l'employeur

Les prestations en espèces ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail versées par les caisses de sécurité sociale viennent en déduction des sommes allouées par les administrations en cas de congé pour raison de santé. Seront donc déduites du traitement versé par l'administration *:*
- les indemnités versées à l'agent non titulaire en cas de congé de maladie ordinaire ***(article 12 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986)***
*- les indemnités en cas de congé de grave maladie (****article 13)****,*
*- les indemnités en cas de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour les agents en contrat à durée déterminée ou recrutés à temps incomplet (****article 14)****,*
- les indemnités pour congé de maternité, de paternité ou d'adoption ***(article 15****)*
*- les pensions vieillesse pour inaptitude au travai*l **(article L351-7 du code de la sécurité sociale)**.

Dans certains cas, la caisse de Sécurité sociale peut verser ses indemnités journalières directement à l'employeur qui est subrogé dans les droits de l'assuré. L'employeur peut soit maintenir entièrement le salaire, soit le maintenir en partie seulement.

Si le salaire est maintenu en totalité par l'employeur :
Les indemnités journalières qui doivent être versées directement à l'employeur le sont de plein droit pour autant que l'employeur indique sur l'attestation destinée à la caisse de Sécurité sociale :

- la période maximum pendant laquelle le salaire est maintenu,
- l'intitulé du compte auquel il désire que lui soient versées les indemnités dues à l'agent pour cette période.

Si le salaire est maintenu en partie seulement :
- dans le cas où le salaire maintenu est d'un montant égal ou supérieur à celui des indemnités journalières versées pour la même période, l'employeur peut, avec autorisation de l'assuré (signature à cet effet sur l'attestation), percevoir directement les indemnités journalières.
- dans tous les autres cas, l'employeur ne peut que poursuivre auprès de l'assuré le recouvrement de la somme correspondant aux indemnités journalières dans la limite du salaire maintenu pendant la même période .

En tout état de cause, l'employeur ne peut prétendre à la subrogation pour un montant supérieur aux sommes qu'il a effectivement versées à l'agent. Ainsi, si les indemnités journalières de la Sécurité sociale ont été calculées sur un salaire majoré comprenant une prime, l'employeur ne peut conserver par dévers lui l'excédent des indemnités journalières par rapport au salaire versé.

B. Prestations familiales

1. Principes

Code de la sécurité sociale , art L 511-1

Les prestations familiales comprennent :

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

Ces allocations sont toutes conditionnées par la charge d'enfants résidant en France (art L512-1).

Sont réputés à charge :
- tous les enfants en âge scolaire (16 ans)
- jusqu'à 20 ans, les enfants dont la rémunération n'excède pas 55% de 169 fois le SMIC horaire.

2. Conditions d'accès aux différentes prestations :

a) la prestation d'accueil du jeune enfant :

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

b) les allocations familiales

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

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

NB : la loi de financement de la sécurité sociale pour 2003 n°2002-1487 du 20 décembre 2002 (article 58) prévoit le versement, à partir du 1 juillet 2003, d'une allocation forfaitaire pendant un an, pour les familles nombreuses dont 1 ou plusieurs enfants bénéficiant des allocations familiales atteignent l'âge de 20 ans.

c) le complément familial

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

d) l'allocation de logement

Allocation de logement familiale : art L 542-1 du code de la sécurité sociale
Allocation de logement sociale : art L 831-1 du code de la sécurité sociale.
Ces prestations sont placées sous double condition :
- de ressources (variable selon le statut de l'intéressé)
- de nature du logement occupé.

e) l'allocation d'éducation spéciale
art L 541-1 du code de la sécurité sociale
Les agents qui assument la charge d'un enfant handicapé peuvent prétendre à l'AES
L'incapacité doit être au moins égale à 80% et nécessiter le recours à des dépenses coûteuses ou le recours fréquent à tierce personne.
Le dossier de l'agent est soumis préalablement à une commission de l'éducation spéciale
Un complément d'allocation est consenti lorsque l'enfant handicapé relève d'une catégorie de handicap lourd

f) l'allocation de soutien familial

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

g) l'allocation de rentrée scolaire
art L 543-1 du code de la sécurité sociale
Cette allocation est consentie aux parents bénéficiant déjà d'une prestation familiale ou de l'aide personnalisée au logement ou encore du RMI.
Elle est versée pour les enfants ayant entre 6 ans (au 1er février suivant la rentrée scolaire au plus tard) et 18 ans révolus (au 15 septembre suivant la rentrée).

h) l'allocation de parent isolé

art L 524-1 du code de la sécurité sociale
Cette allocation est versée aux personnes célibataires, veuves, divorcées, séparées, abandonnées qui assurent seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants.
Les femmes seules en état de grossesse peuvent y prétendre.
Elle a pour objet de garantir un revenu minimum. Elle est donc un complément aux ressources du parent.
Elle est égale à la différence entre ce revenu minimum et les ressources (incluant les prestations familiales) de l'agent.
L'API est versée au minimum pendant 1 an,
Elle peut être versée pendant plus d'un an si l'enfant à charge le plus jeune a moins de 3 ans lorsque la 12ème mensualité est versée (prolongation jusqu'à 3 ans).

i) l'allocation de présence parentale (article L544-1 du code de la sécurité sociale)

Elle est attribuée à l'agent qui cesse ses fonctions au titre de l'article 20 bis du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

3. Plafonds, limites et montant des prestations :

Elles sont fixées par référence à la base mensuelle de calcul (BMC) prévue à l'article L551-1 du code de la sécurité sociale. Cette base étant revalorisée chaque année, les montants des différentes prestations varient régulièrement. C'est pourquoi il convient de consulter les taux applicables sur le site des caisses d'allocations familiales dont l'adresse figure ci-dessous (connexion automatique en cliquant sur ce lien) :

http://www.caf.fr/catalogue/

Titre III

La fin de fonctions

A. Cessation du contrat (terme du CDD)
Article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié

Le contrat à durée déterminée cesse normalement à la date portée sur le contrat d'engagement écrit. Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'employeur lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :
- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai **de 8 jours** pour faire connaître, le cas échéant, **son acceptation**. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

NB : Si l'agent refuse la proposition de renouvellement de l'employeur, il ne peut pas être regardé comme involontairement privé d'emploi. C'est pourquoi l'employeur peut, légalement, refuser de l'indemniser au titre du chômage (voir note DGA/SDDPRS n° 2003-1235 du 21 juillet 2003).

B. Le licenciement

1. Le préavis de licenciement (article 46)

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de service.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Il ne s'applique pas en cas d'inaptitude définitive à l'issue d'un congé pour raison de santé. Il ne s'applique pas au licenciement pour motif disciplinaire.

2. La notification du licenciement (article 47)

Le licenciement est notifié à l'intéressé par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception. Cette lettre doit préciser **le ou les motifs du licenciement** et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.
La lettre de licenciement doit préciser la période de préavis. **Les congés annuels**, dus à l'agent, ne pouvant être réglés en espèces, **viennent s'ajouter à la période de préavis**.

3. La protection contre le licenciement en période de maternité, de paternité ou d'adoption (article 49)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve **en état de grossesse**, médicalement constatée, ou pendant une période de **quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité** ou d'adoption.
Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.
Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.
Ces dispositions sont en conformité avec celles du code du travail sur la protection pendant la maternité ou l'adoption.

4. L'indemnité de licenciement :

a) Les conditions d'ouverture du droit

L'indemnité n'est pas due lorsque (article 52) :

- l'agent est un fonctionnaire détaché sur un emploi de contractuel,
- l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans un service de l'Etat, une collectivité territoriale ou dans l'un de leurs établissements publics, ou encore dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire.
- l'agent a atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension à taux plein
- l'agent est démissionnaire
- l'agent a été engagé pour effectuer des vacations (au sens strict, c'est-à-dire si l'agent a été engagé pour accomplir un acte déterminé ne répondant pas à un besoin continu et durable et ne se trouve pas en position de subordination vis à vis de l'administration).
- est licencié pour motif disciplinaire
- l'agent est licencié au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. (article 50)

L'indemnité est due :

- aux agents recrutés en CDD licenciés avant terme pour motif non disciplinaire,
- aux agents recrutés en CDI et licenciés pour motif non disciplinaire
- aux agents non réemployés du fait de l'administration après un congé de maladie, d'accident du travail, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental, de présence parentale, pour formation professionnelle, non rémunéré pour raison de famille, pour élever un enfant si ce congé est inférieur à un mois, ou encore au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public.

- aux agents licenciés pour inaptitude physique.

b) rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement (article 53)

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière **rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale** et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.
Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

c) Calcul du montant de l'indemnité de licenciement (article 54)

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.
En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.
Pour les agents qui ont atteint l'âge de soixante ans révolus, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67% par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

d) Ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement (article 55)

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée selon les modalités prévues au titre VII du décret 86-83 du 17 janvier 1986, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.
Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général de la sécurité sociale sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.
Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ne doit pas comporter des services :

- qui auraient déjà donné lieu à une indemnité de licenciement,
- qui auraient déjà été retenus pour le calcul d'une pension de retraite ne relevant pas du régime général de sécurité sociale, comme par exemple en tant qu'ouvrier de l'Etat ou dans une carrière militaire.

En résumé, les congés annuels, les congés de formation, de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que les congés de maternité et d'adoption comptent comme des périodes d'activité et sont pris en compte dans l'ancienneté.

e) Le versement de l'indemnité de licenciement (article 56)

Avant le décret du 11 mars 1998, l'indemnité était versée par mensualités égales dont le versement était interrompu si l'agent retrouvait un travail.
Dorénavant, l'indemnité est versée par l'administration en une seule fois, comme aux salariés du secteur privé.

C. La démission (article 48)

Concernant les démissions prévues et intentionnelles : l'agent informe son administration de son intention de démissionner **par lettre recommandée**. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle du préavis de licenciement (voir 2.1 ci-dessus).
Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.
Dans la situation d'une fin de congé maternité ou d'adoption, le préavis de démission est fixe et ne dépend ni de la durée de services effectifs, ni de la durée du congé de maternité. **Le délai de préavis est dans tous les cas de 15 jours.**
Sont considérés comme démissionnaires de fait, les agents qui ne formulent pas leur demande de réemploi après un congé :

- supérieur à un an, pour raison de santé ou maternité,
- parental,
- supérieur à un an pour élever un enfant ou lui donner des soins,

- pour création d'entreprise, reprise d'entreprise ou pour convenances personnelles.

Conséquences de la démission sur les droits à chômage : se référer à la note relative à l'indemnisation du chômage.

D. La mise à la retraite

Loi n°47-1465 du 8 août 1947, article 20 : « Tout employé auxiliaire ou agent contractuel de l'Etat, des départements, des communes et de tous services publics peut, sur sa demande, être maintenu en activité jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, s'il réunit les conditions intellectuelles et physiques suffisantes. »

Autrement dit, l'âge légal de la retraite des agents non titulaires est de 65 ans.

E. La cessation progressive d'activité

Certains agents non titulaires de l'Etat ont accès à la cessation progressive d'activité. Il s'agit des agents recrutés sur contrat à durée indéterminée, occupant un **emploi permanent à temps complet** (article 5-1 de l'ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982). Les agents non titulaires recrutés en CDD et/ou à temps incomplet ne sont donc pas concernés.

Le régime de la CPA des agents non titulaires présente quelques particularités par rapport au régime applicable aux fonctionnaires. Il est intégré au décret n°86-87 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat (titre IX bis).

1. Conditions d'accès

Les conditions d'âge et de durée de service sont identiques à celles exigées pour les fonctionnaires :

- être âgés de cinquante-sept ans au moins,
- justifier de trente-trois années de cotisations ou de retenues au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse,
- avoir accompli 25 ans de services militaires et civils effectifs, effectués en qualité de fonctionnaires ou d'agents publics.

Le bénéfice de cette cessation progressive d'activité est accordé sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs.

La durée de 25 ans de service peut être réduite dans certains cas :

- Elle est réduite des périodes de congé parental et de congés non rémunérés prévus aux articles 19 et 20 du décret du 17 janvier 1986 (congé parental, congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger pour y adopter un enfant, congé de présence parentale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé pour élever un enfant de moins de huit ans). La réduction au titre de ces différents congés ne peut excéder six années.
- Pour certains agents, la réduction est automatique : agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP et dont le handicap a été classé dans la catégorie C au sens de l'article R323-32 du code du travail, agents accidentés du travail, victimes de maladies professionnelles ou titulaires d'une pension militaire d'invalidité dont le taux d'invalidité est au moins égal à 60%. Les agents bénéficiant de cette réduction automatique ne peuvent prétendre à une réduction au titre d'un congé parental ou d'un congé non rémunéré.

2. Modalités

Comme les fonctionnaires, les agents non titulaires peuvent choisir entre une CPA avec quotité de travail fixe et une CPA avec quotité de travail dégressive. Ils peuvent également, au moment de leur entrée dans le dispositif, opter pour une cessation totale d'activité.

a) Cessation progressive d'activité

Option 1 : Quotité de travail dégressive

Dans ce cas, la quotité de temps de travail est de 80% pendant les deux premières années à compter de l'entrée dans le dispositif, puis elle est de 60 % jusqu'à la sortie du dispositif.

La rémunération est, durant les deux premières années, égale aux 6/7 du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités afférant soit au grade de l'agent, soit à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.
A partir de la troisième année, la rémunération est égale à 70% des mêmes éléments de rémunération.

Option 2 : Quotité de travail fixe à 50%

La quotité de travail est de 50% pendant toute la CPA ; la rémunération est égale à 60% du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités afférents soit au grade de l'agent, soit à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

NB : l'option choisie doit obligatoirement figurer dans la demande de cessation progressive d'activité.

Pour les agents relevant d'un régime d'obligations de service, l'aménagement des quotités de travail afin d'aboutir à un service égal à un nombre entier d'heures est fait dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

b) Cessation totale d'activité (CTA)

L'agent peut opter pour la cessation totale d'activité six mois avant la date de sa mise à la retraite. Il s'agit d'une modalité particulière de CPA : durant la cessation totale d'activité, l'agent est toujours en position « activité ».

L'agent souhaitant bénéficier d'une CTA doit la demander lors de son entrée dans le dispositif de CPA. Cette option est irrévocable.

Concrètement, la personne va travailler plus en début de CPA afin d'épargner du temps et de pouvoir ainsi cesser son activité de manière anticipée en fin de période tout en continuant à être rémunérée. Le service gestionnaire devra, pour déterminer si l'agent peut bénéficier d'une CTA, prendre en compte son âge à l'entrée en CPA et l'âge auquel il souhaite prendre sa retraite.

Selon le choix opéré par l'agent entre quotité de travail dégressive ou quotité fixe, l'activité en fin de carrière sera organisée selon le calendrier qui suit :

- Quotité de travail dégressive :
  - Pendant les 18 premiers mois, la quotité de travail est de 100% et la rémunération de 6/7èmes.
  - Pendant les 6 mois suivants, la quotité de travail est de 80% et la rémunération de 6/7èmes.
  - Au terme de la 2ème année, l'activité peut cesser entièrement, avec une rémunération de 70%.

    Toutefois, si l'agent souhaite prolonger la CPA, ou bien s'il n'a pas atteint les 6 derniers mois avant ses 60 ans, il continue sa CPA avec 60% d'activité et 70% de rémunération.

    Au total, le temps minimal passé en CPA, devra être de 2ans et 6 mois (2 années travaillées, 6 mois « épargnés »).
- Quotité de travail fixe (50%):
  - Pendant le 1er semestre, la quotité de travail est de 100% et la quotité de rémunération de 60%.
  - Au delà du 1er semestre, la cessation totale d'activité est possible avec une rémunération de 60%.

    Toutefois, si l'agent souhaite prolonger la CPA, ou bien s'il n'a pas atteint les 6 derniers mois avant ses 60 ans, il continue sa CPA avec 50% d'activité et 60% de rémunération.

    Au total, le temps minimal passé en CPA, devra être d'une année (6 mois travaillés, 6 mois « épargnés »).
- Cas particuliers des enseignants :

Il est tenu compte du déroulement de l'année scolaire :la durée de la cessation d'activité n'est pas de 6 mois, mais d'une année : les enseignants peuvent demander à cesser totalement leur activité l'année scolaire précédant celle de leur mise à la retraite.

- Si la quotité de travail est dégressive, le calendrier est le suivant :
  - pendant les 2 premières années, la quotité de travail est de 100%, la rémunération de 6/7ème exactement.
  - pendant la 3ème année, la quotité de travail est de 80% (éventuellement aménagée pour obtenir un nombre entier d'heures), la rémunération de 70% exactement.
  - Au terme de la 3ème année, l'agent peut cesser totalement son activité en étant rémunéré par une fraction de rémunération égale à la quotité de travail épargnées les trois premières années. Toutefois, si le bénéficiaire de la CPA souhaite prolonger celle-ci, ou bien s'il n'a pas atteint la dernière année avant ses 60 ans, il poursuit sa CPA avec une quotité de travail de 60% et une rémunération de 70%.

Au total, le temps passé en CPA devra être au moins de quatre années scolaires (trois années travaillées, et une année « épargnée »).

Exemple : Un professeur a un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires. Il choisit d'entrer en CPA avec une quotité de travail dégressive et une cessation totale d'activité pendant la dernière année scolaire. Dans ce cas, pendant les deux premières années, il travaille 18 heures hebdomadaires (100%) en étant rémunéré aux 6/7èmes (80%).

Si son temps de travail est effectué dans un cadre annuel de manière à lui permettre de travailler à 80% en moyenne annuelle pendant la troisième année (au lieu de 60%), il aura chaque année travaillé 20 points de pourcentage en plus de ce qu'il aurait du travailler sans l'option de la CTA. Il sera dès lors rémunéré, l'année de la CTA, à hauteur de 60% (3 X 20).

Si le temps de travail ne peut être organisé dans un cadre annuel, pendant la 3ème année, il travaille 14 ou 15 heures hebdomadaires (77,78 ou 83,33%). Il est rémunéré exactement à 70% qui est la fraction de rémunération correspondant à une quotité de travail de 60% en CPA. Son épargne n'est pas de 20 points de pourcentage mais de 17,78 ou 23,33 points. L'écart observé par rapport à ces 20 points (-2,22 ou + 3,33) se retrouve dans la quotité de rémunération pendant la CTA : au lieu d'une fraction de rémunération de 70%, il touche 67,78 ou 73,33%).

- Si la quotité de travail et de rémunération choisie est fixe, le choix de bénéficier d'une cessation totale d'activité une année scolaire avant la mise à la retraite se traduit par l'évolution suivante :
  - pendant la première année scolaire, la quotité de temps de travail est de 100% et la rémunération de 60%.
  - L'accès à la CTA est possible au terme de la première année, avec une quotité de rémunération de 60%, mais si le bénéficiaire de la CPA le souhaite, ou n'a pas atteint 59 ans, il poursuit sa CPA avec une quotité de travail de 50% et une fraction de rémunération de 60%.

Au total, le temps minimal passé en CPA devra être de deux années scolaires (une année travaillée et une année « épargnée »).

3. Début de la CPA

➢ **Principe :**

Les agents sont admis à bénéficier de la cessation progressive d'activité au plus tôt le premier jour du mois suivant leur cinquante-septième anniversaire.

➢ **Exception :**

Les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation ne peuvent être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité qu'au début de l'année scolaire ou universitaire commençant pendant l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 57 ans.

4. Conséquences

La seule différence avec le régime des fonctionnaires concerne les conséquences de la CPA sur la retraite : contrairement aux fonctionnaires, les agents non titulaires ne peuvent pas demander à cotiser, pendant leur CPA, sur l'équivalent d'un emploi à temps plein.

Les conséquences sont les suivantes :

a) Congés, ARTT et autorisations d'absence

Comme tout agent autorisé à travailler à temps partiel, les agents bénéficiant d'une cessation progressive d'activité ont droit aux congés et autorisations d'absence auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein.

De même, les règles relatives à l'ARTT sont celles qui s'appliquent à tout temps partiel. Il conviendra donc de se reporter à la note de service DGA/SDDPRS/N2001-1305 du 23 octobre 2001 relative au travail à temps partiel et à la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

b) Rémunération, cotisations sociales (art 3-1 et 5-2 de l'ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982)

Lors d'une CPA, il n'y a pas correspondance exacte entre la quotité de travail accomplie et la fraction de rémunération perçue. A certains moments, l'agent perçoit une fraction de rémunération supérieure à celle qu'il toucherait s'il était en temps partiel de droit commun. Le différentiel entre les deux sommes est appelé **« revenu de remplacement ».**

Si l'agent a choisi une CPA avec quotité de travail dégressive, il perçoit pendant les deux premières années une fraction de 6/7 ème du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités de toute nature qu'il percevrait s'il était à temps complet. Au delà de la deuxième année et jusqu'à sa sortie du dispositif, il perçoit 70% de cette somme.

S'il a choisi une CPA avec quotité de travail fixe de 50%, l'agent perçoit une rémunération égale à 60% du traitement , de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités de toute nature qu'il percevrait s'il était à temps complet.

Dans les deux cas, l'agent peut percevoir des indemnités pour frais de déplacement. Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants.

- Les cotisations sociales (CSG, RDS) prélevées sur la « sur rémunération » (=revenu de remplacement) seront calculées sur l'assiette du seul traitement indiciaire (y compris les bonifications indiciaires et la NBI).

Pour les agents relevant d'un régime d'obligations de service dont les horaires ont été aménagés de façon à obtenir un nombre entier d'heures :

La fraction de rémunération est également adaptée : un régime de sur rémunération s'applique lorsque la quotité de travail est égale ou supérieure à 80% ou 60% d'un temps plein. Selon la quotité de travail accomplie, la rémunération est calculée selon l'une des deux formules suivantes :

- Si la quotité de travail est supérieure à 80% :

Rémunération =

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

- Si la quotité de travail est supérieure à 60% :

Rémunération =

(quotité de temps partiel aménagé en pourcentage d'un service à temps complet x 11/14) + 8/35

Exemple : pour un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaire et une CPA avec quotité de travail dégressive (80% les deux premières années puis 60%), lorsque le temps de travail effectué est supérieur ou égal à 80%, par exemple 83,33% (15 heures de cours chaque semaine) la 1ère formule de calcul s'applique et la fraction de rémunération est :

Rémunération = (83,33 X 4/7) + 40 = 87,6%

La fraction de rémunération est exprimée avec un seul chiffre après la virgule.

De même, lorsque le temps de travail effectué est supérieur ou égal à 60%, par exemple 61,11% (11 h de cours par semaine), la deuxième formule s'applique :

Rémunération = (0,6111 X 11/14) + 8/35 =0,70872 soit 70,8%

c) Conséquences sur les droits à pension

Comme toute période de services accomplis à temps partiel, la CPA est prise en compte de la manière suivante :

- Pour la **constitution du droit à pension**, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée ;
- Pour la durée de service et de bonification (liquidation), le temps partiel est compté pour la quotité du service réellement effectué ;
- Pour la durée d'assurance, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée.

Ainsi , le temps passé en CPA est pris en compte au prorata de la durée effectivement travaillée en termes de durée de liquidation, mais il est pris en compte pour le calcul de la décote ou de la surcote comme s'il s'agissait d'une période de travail à temps plein.

5. Sortie du dispositif

Les règles sont identiques à celles applicables aux fonctionnaires :

La cessation progressive d'activité étant une option irrévocable, les bénéficiaires s'engagent à y demeurer jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge d'ouverture de leurs droits à retraite.

Par contre, ils peuvent opter pour une sortie plus tardive. Autrement dit, l'agent en CPA peut choisir entre :

- une sortie du dispositif à 60 ans (âge d'ouverture des droits à la retraite)
- une sortie après 60 ans.

Ce choix n'est pas obligatoirement exprimé au moment de la demande d'entrée en CPA.

Le directeur général de l'administration

Jean Marie AURAND

ANNEXE 1 :

MODELE DE CONTRAT TYPE

CONTRAT

Visas :

- Article ...[11] de la 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 non titulaires de l'Etat pris en 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.

- Le cas échéant, texte spécifique (décret, arrêté, règlement intérieur national) applicable au type de contrat (exemple : décrets sur les maîtres auxiliaires).

Le cas échéant, décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales[2].[2]

Imputation budgétaire : - *chapitre.....*
- *article.....*
- *paragraphe.....*

Entre les soussignés :

Autorité administrative[33],.....**d'une part,**

M, Mme, M[elle] Nom patronymique.....
Nom d'épouse.....
Prénom.....
Date et lieu de naissance...../...../.....à.....
Adresse.....
N° d'identification *(le cas échéant)*.....
Nationalité.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1[er]
[base légale, durée du contrat]

M, Mme, Melle.....est engagé(e) en qualité d'agent contractuel au titre de 'article ....[44] de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

- *(Lorsqu'il s'agit d'un CDI, article 6-1[er] alinéa)* : Le présent contrat prend effet à compter du .....
- *(Lorsqu'il s'agit d'un CDD, article 4 et 6-1[e]r et 2[ème] alinéa)* : Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin le .....

Article 2

[1] Préciser l'article et le paragraphe ou l'alinéa de la loi en vertu duquel l'agent est recruté.
[2] Lorsque les agents contractuels sont rémunérés par référence à un indice de la fonction publique ou lorsque cette rémunération évolue en fonction du point d'indice.
[3] Autorité administrative compétente pour le recrutement.
[4] Préciser l'article et le paragraphe ou l'alinéa de la loi en vertu duquel l'agent est recruté : article 4-1°, 4-2° (à l'exception des contrats des agents en service à l'étranger, article 6-1[er] alinéa ou 6-2[ème] alinéa.

[fonctions, affectation et durée du travail]

Pendant la durée du présent contrat, M, Mme, Melle.....assure les fonctions suivantes.....à .....*(préciser le service ou l'établissement)* ; il (ou elle) effectue un service à temps complet (ou incomplet) correspondant à .....heures (hebdomadaires, mensuelles ou annuelles).

Article 3
[période d'essai, facultatif]

Le présent contrat comporte une période d'essai de.....(semaines).

Article 4
[rémunération]

Pendant la durée du contrat, l'intéressé(e) perçoit :

1°) une rémunération mensuelle brute correspondant :
- à l'indice brut..... fixé en application du texte susvisé,

ou
- à l'indice majoré suivant :.....,

ou
- au taux horaire suivant:.....F,

ou
- au montant forfaitaire mensuel suivant :.....F.

2°) le cas échéant *(lorsque la rémunération est directement rattachée à un indice)*, une indemnité de résidence ;

3°) le cas échéant *(lorsque la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements)*, le supplément familial de traitement ;

4°) le cas échéant, les indemnités expressément prévues par un texte de portée générale ou prévues par des textes particuliers applicables à la situation de l'intéressé(e).

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.

Article 5
[obligations spécifiques, le cas échéant]

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé(e) est tenu(e) à :

Exemples :

1) obligations de servies identiques à celles du corps de fonctionnaires assurant des missions comparables (article 4-2° et 6-2ème alinéa uniquement) ;

2) astreintes et sujétions particulières (travail de nuit ou en fin de semaine, travail continu...), assorties éventuellement de modalités particulières de compensation (à l'exclusion de toute forme de rémunération).

Article 6
[Conditions du renouvellement éventuel du contrat]
contrats à durée déterminée uniquement

A l'issu de la période prévue à l'article 1er ci-dessus, le présent contrat peut être éventuellement renouvelé pour une durée maximum de :

- 3 ans *(article 4)* ;
- .....mois ou années *(article 6-1er alinéa)* ;
- .....mois ou années, dans la limite totale de 6 mois au cours des 12 mois courant à compter de la date d'effet du présent contrat fixée à l'article 1er ci-dessus *(article 6-2ème alinéa)* - besoin saisonnier).
- .....mois ou années, dans la limite totale de 10 mois au cours des 12 mois courant à compter de la date d'effet du présent contrat fixée à l'article 1er ci-dessus *(article 6-2ème alinéa)* - besoin occasionnel).

Le renouvellement éventuel fera l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 7
[Evolution de la rémunération]

Les conditions de la rémunération peuvent être révisées lors du renouvellement du contrat pour les contrats à durée déterminée ou par avenants au contrat, selon une périodicité qui ne peut être inférieure à deux ans pour les contrats à durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues par un texte de portée générale.

La rémunération mensuelle fixée à l'article 4-1° peut en outre évoluer pendant la durée du contrat :

1°) en fonction des variations des traitements des fonctionnaires,
2°) en fonction des variations des taux horaires prévues par un texte de portée générale.

Fait à , le

Signature de l'autorité compétente

Signature de l'intéressé(e)
(précédée de la mention « lu et approuvé »)

Visa du Contrôleur financier :

Ampliation :
- établissement ou service intéressé,
- intéressé(e).

[1] 1.Préciser l'article et le paragraphe ou l'alinéa de la loi en vertu duquel l'agent est recruté.
[1] 2.Lorsque les agents contractuels sont rémunérés par référence à un indice de la fonction publique ou lorsque cette rémunération évolue en fonction du point d'indice.
[1]3. Autorité administrative compétente pour le recrutement.
[1]4. Préciser l'article et le paragraphe ou l'alinéa de la loi en vertu duquel l'agent est recruté : article 4-1°, 4-2° (à l'exception des contrats des agents en service à l'étranger, article 6-1er alinéa ou 6-2ème alinéa.

ANNEXE 2 :

Agents non titulaires rémunérés par référence à un indice de la fonction publique

Agents de l'enseignement privé	décret du 20 juin 1989	Rémunération égale à celle des agents de l'Etat de niveau équivalent : de l'indice brut 379 à l'indice brut 966
Agents contractuels d'enseignement	décret du 22 octobre 1968 décision du 31 juillet 1986	ACE 1ère catégorie de l'IB 427 à l'IB 644 ACE 2ème catégorie de l'IB 340 à l'IB 493 ACE 3ème catégorie de l'IB 306 à l'IB 427
Agents contractuels régionaux	décret du 2 mars 1998, arrêté du 2 mars 1998	34,30 euros/heure, 200 h/an maximum
Maîtres d'internat, surveillant d'externat	décret du 26 février 1976, décret du 15 mars 1977	Référence à l'indice brut 267
Maîtres auxiliaires	décret du 31 juillet 1970	4 catégories, de l'indice brut 235 à l'indice brut 570
Statut unique contractuel A	décision du 24 avril 1991	de l'indice brut 379 à l'indice brut 1015
Statut unique contractuel B	Décision du 1er mars 2001	De l'indice brut 298 à l'indice brut 612

ANNEXE 3 :

Primes étendues aux agents non titulaires

Désignation de la prime	Agents contractuels bénéficiaires	Textes
Heures-année supplémentaires d'enseignement		
Indemnité complémentaire de fonctions	Agents contractuels statut unique de catégorie fonctionnelle	Décret n°2002-1090 du 7 août 2002 et arrêté du 7 août 2002
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	Agent contractuels statut unique 3ème catégorie Agent contractuels statut unique 2ème catégorie	Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 et arrêté du 14 janvier 2002
Indemnité de conseiller formation continue	Agents contractuels de l'enseignement agricole 12-12 Agents contractuels statut unique catégories fonctionnelle et exceptionnelle	Décret n°91-588 du 24 juin 1991 et arrêté du 24 juin 1991
Indemnité forfaitaire du personnel supérieur (administration centrale)	Agents contractuels des services d'études Agents contractuels d'administration centrale LF62 Agents contractuels statut unique catégories fonctionnelle, exceptionnelle, 2ème catégorie, et 1ère catégorie	Décret n°2002-62 du 14 janvier 2002 et arrêtés des 14 janvier et 13 février 2002
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	Agents contractuels statut unique 1ère catégorie et catégorie fonctionnelle	Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 et arrêtés des 14 janvier et 13 février 2002
Indemnité pour comptabilité matière	Agents contractuels de l'enseignement 12-12	Décret n°81-1152 du 21 décembre 1981
Indemnité spéciale	Agents contractuels statut unique: 1ère, 2ème et 3ème catégories, catégorie exceptionnelle et fonctionnelle, génie rural, services déconcentrés, services d'études, préposé sanitaire contractuel, ouvrier d'Etat mensualisé hydraulique	Arrêté du 13 mars 2000
Indemnité spéciale de sujétions qualité	Agents contractuels statut unique catégorie exceptionnelle et 1ère catégorie	
Indemnité suivi orientation	Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12	Décret n°94-50 du 12 janvier 1994 et arrêté du 02 janvier 2003

ANNEXE 4 :

Agents rémunérés à la vacation

Préposés sanitaires contractuels	arrêté du 23 février 2001 fixant le tarif des vacations allouées aux vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires chargés de l'inspection sanitaire et qualitative à temps incomplet des animaux vivants et des denrées animales ou d'origine animale, modifié par arrêté du 6 février 2003.	1/151.67ème du traitement brut mensuel d'un agent de l'Etat à l'indice brut 304 (soit indice majoré au 01.05.01 :294). Majoration de 10% lorsque les intéressés ont participé au cycle de formation d'adaptation à l'emploi spécialement conçu à cet effet. Majoration de 75% pour les vacations effectuées entre 21 h et 6 h ainsi que les dimanche et jours fériés.
Vétérinaires inspecteurs contractuels	arrêté du 23 février 2001 fixant le tarif des vacations allouées aux vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires chargés de l'inspection sanitaire et qualitative à temps incomplet des animaux vivants et des denrées animales ou d'origine animale.	1/169 ème du traitement brut mensuel d'un agent de l'Etat classé à l'indice brut 896 (soit indice majoré au 01/07/2001 : 729). Majoration de 75% pour les vacations effectuées entre 21 h et 6 h ainsi que les dimanche et jours fériés.
Ingénieurs et agents spécialistes de laboratoire chargés de tâches de contrôle et d'expérimentation au service de la protection des végétaux	Arrêté du 12 mars 1981 fixant le tarif des vacations horaires alloués aux ingénieurs et agents spécialistes de laboratoire chargés à temps partiel de tâches de contrôle et d'expérimentation au service de la protection des végétaux	1. Ingénieurs du 1er groupe : 1/176 de la rémunération mensuelle d'un agent de l'Etat classé à l'indice brut 572(traitement brut et indemnité de résidence au taux de la troisième zone) 2. Ingénieurs du 2ème groupe 1/176 de la rémunération mensuelle d'un agent de l'Etat classé à l'indice brut 498 (traitement brut et indemnité de résidence au taux de la troisième zone) 3. Agents spécialistes de laboratoire Vacations rémunérées au taux du SMIC appliqué au ministère de l'agriculture (A compter du 1er juillet 2004 : 7,89 euros) Les taux ci-dessus sont majorés de 50% pour les vacations effectuées entre 21h et 6 h ainsi que les dimanches et jours fériés. Il ne peut être alloué à un agent, par journée de travail, une somme représentant plus de 6 vacations horaires.