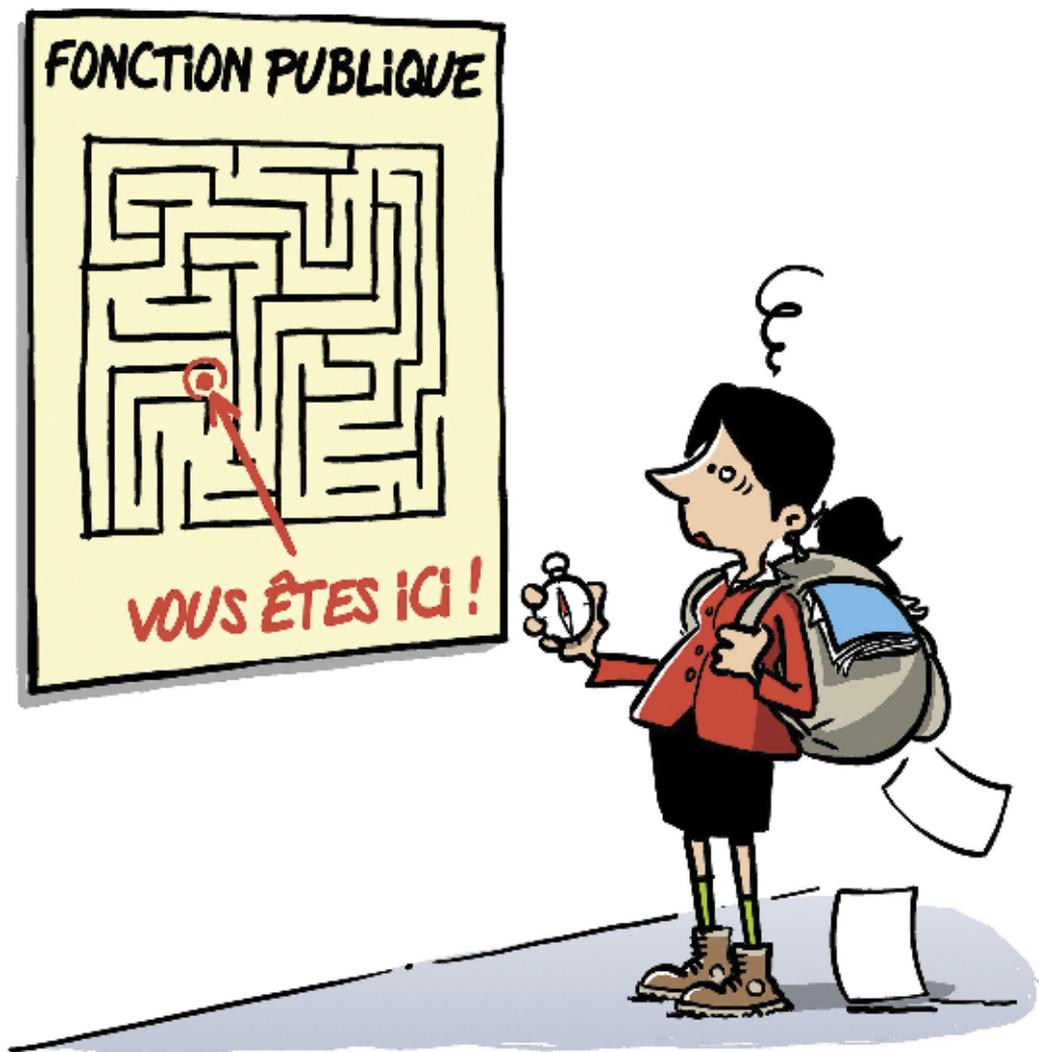


Cfdt:

LE p'tit GUIDE DE L'AGENT CONTRACTUEL

INTERCO



ADHÉREZ À LA CFDT !



J'espère que vous trouverez dans ce guide les réponses à vos interrogations.

Des milliers de militantes et militants CFDT sont présent-e-s dans toute la France pour vous apporter des précisions ou vous accompagner dans vos démarches.

N'hésitez pas à les solliciter !

Pour adhérer :



Vous pouvez aussi les rejoindre en adhérant à la CFDT, la première organisation syndicale de France. Vous y trouverez soutien et solidarité, ainsi que la possibilité de vous engager collectivement si vous le souhaitez.

Marylise Léon

Secrétaire générale de la CFDT

SOMMAIRE

Introduction	4
Les contrats et leur durée	5
Le CDI et la titularisation	11
La période d'essai	13
Le temps de travail	14
La formation professionnelle	17
La rémunération	19
Les entretiens obligatoires	21
Les congés	23
Les autorisations d'absence	24
La fin de contrat et la mobilité	25
La discipline	29
Les instances représentatives du personnel (IRP) où peuvent siéger les agents contractuels	30

SCANNEZ

pour la version numérique
de ce guide



RETROUVEZ

toutes les infos de la
fédération Interco CFDT



<https://interco.cfdt.fr>



[/intercocfdt](https://www.facebook.com/intercocfdt)



[http://@interco_cfdt](https://twitter.com/interco_cfdt)

Contrat subi ou choisi, contrat CDD, CDI, contrat de projets, vous êtes toutes et tous des agents publics.

La fédération Interco CFDT est à vos côtés depuis de nombreuses années pour défendre vos droits, vous accompagner et vous aider à travailler dans les meilleures conditions possibles.

Ce guide est fait pour vous. Il vous permet, à travers différentes fiches, de comprendre comment fonctionne la contractualisation dans la fonction publique, vos droits, vos possibilités avec « les + CFDT ».

Vous y trouverez aussi tout ce que propose la CFDT pour vous accompagner tout au long de votre carrière dans la fonction publique.

Les dernières lois concernant la fonction publique incitent plus fortement au recrutement, dans toutes les fonctions publiques, d'agents contractuels et sur des contrats plus précaires. La CFDT souhaite rapprocher les conditions d'emploi des contractuels du statut des fonctionnaires afin d'obtenir une réelle dynamique de résorption de l'emploi précaire.

Pour les contrats choisis, il est nécessaire d'harmoniser les conditions d'emploi, d'organiser les contractuels entre eux pour bénéficier de conditions plus intéressantes, plus justes et pour cela, la CFDT vous accompagne.

Une question concernant vos droits et les perspectives possibles pour votre carrière, vous trouverez les réponses dans ce guide.

Parce que nous considérons les agents contractuels à l'égal des agents statutaires, Interco CFDT vous propose d'être votre propre représentant·e dans les instances du personnel tout en étant à vos côtés.

Ingrid Clément
Secrétaire générale

LE P'TIT GUIDE DE L'AGENT CONTRACTUEL 2024

Éditeur : Fédération Interco CFDT • 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris Cedex 19

Directeur de la publication : Philippe Malaisé

Conception : Franck Bourgi, Anthony Stephan, Marc Zadjenweber

Ont collaboré à cet ouvrage : Marie Mennella, mandatée et chargée de la délégation du CSFPT, vice-présidente du CNFPT, Virginie Gregoraci, secrétaire nationale, Émilie Géraud et Clara Monchy, juristes fédérales, Élise Morel, juriste alternante

Maquette : Inckão • **Illustrations :** Wingz • **Crédit photo Marylise Léon :** Joseph Melin

Tirage : 60 000 exemplaires • Imprimé sur papier 100% PEFC

Afin de simplifier la lecture de ce guide, le masculin a été utilisé dans la rédaction des pages.



INTRODUCTION

Les agents contractuels sont des agents publics non-fonctionnaires.

Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie du concours.

Ils sont recrutés grâce à un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD).

CDI ou CDD de droit public

Dès lors que les contractuels sont agents publics, ils sont soumis concernant leur recrutement au droit public et non au code du travail. La procédure de recrutement est applicable aux cas suivants :

- l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;

- le remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent ;
- la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- le recrutement de contractuels à titre permanent sur des emplois permanents (absence de cadre d'emplois, besoin du service ou nature des fonctions, petites communes, groupements de petites communes et emplois à temps non complet) ;
- le recrutement sur un contrat de projet pour une durée limitée comprise entre 1 an et 6 ans ;
- les recrutements particuliers (travailleurs handicapés, certains emplois administratifs ou techniques de direction, collaborateurs de Cabinet, collaborateurs d'un groupe d'élus...).

CDD de droit privé

Ils sont salariés de droit privé et relèvent du code du travail.

Recrutés par les employeurs publics (État ou collectivités), ils sont expressément qualifiés de salariés de droit privé par la Loi, comme par exemple : PEC (contrat parcours emploi compétence), CUI (contrat unique d'insertion), CES (contrat emploi solidarité), CEC (contrat emploi consolidé), apprentis, contrats d'accompagnement dans l'emploi, etc.

La vacation dans la fonction publique

- La notion d'agent contractuel ne doit pas être confondue avec celle de vacataire.
- Les contrats à l'heure n'ont pas d'existence juridique.
- La vacation correspond à une tâche bien précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ne présentant aucun caractère de continuité. Sa situation s'apparente à celle du prestataire de service engagé et payé pour exécuter un acte déterminé.

Les assistants familiaux et maternels

Les assistants familiaux et maternels ont pour mission de garder à leur domicile des mineurs ou majeurs de façon permanente ou habituelle (assistant familial) ou de façon non permanente (assistant maternel).

Pour exercer cette mission, ils bénéficient obligatoirement d'un agrément et sont recrutés par voie de contrat par les collectivités territoriales concernées. Ils sont désormais considérés comme du personnel recruté dans le cadre d'un service public administratif.

Ils se voient expressément appliquer les dispositions relatives aux agents contractuels (décret n°88-145 du 15 février 1988) ainsi que certaines dispositions prévues dans le code d'action sociale et des familles (article R422-1 listant ces dispositions applicables). Ces types de contrats ne seront pas développés dans ce dossier dès lors qu'ils sont spécifiques puisqu'ils incluent des dispositions de droit public et de droit privé (code du travail).

Si vous êtes concerné-e, nous vous invitons à vous renseigner auprès de votre contact CFDT.

LES CONTRATS ET LEUR DURÉE

Un agent contractuel peut être recruté pour différents motifs.

Sous certaines conditions, un agent contractuel peut occuper de manière permanente un emploi permanent.

L'agent contractuel est obligatoirement recruté par un contrat (parfois intitulé acte d'engagement) engageant l'employeur public et signé par l'agent. Le recrutement par arrêté est interdit.

Les différents types de contrats :

Le recrutement sur un emploi non permanent

Des emplois non permanents peuvent être occupés par des agents contractuels en cas de :

- ➔ accroissement temporaire d'activité. Les contrats conclus pour ce motif peuvent être dans la limite de 12 mois maximum par période de 18 mois ;
- ➔ accroissement saisonnier d'activité. Les contrats conclus pour ce motif peuvent être dans la limite de 6 mois maximum par période de 12 mois ;
- ➔ contrat de projet ou d'opération.

Le recrutement sur un emploi permanent à titre temporaire

➔ Remplacement temporaire d'agents sur un emploi permanent :

Les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison :

- d'un détachement de courte durée,
- d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,

- d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé parental...

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

➔ Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire :

Pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée lorsque la publicité de la création ou de la vacance de l'emploi aura été effectuée et sous réserve d'une recherche infructueuse de candidats statutaires.

Ce contrat ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir au terme de la première année.

Le recrutement sur un emploi permanent à titre permanent

Des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- 1- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois ou de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- 2- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous

LES CONTRATS ET LEUR DURÉE

réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires) quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).

- 3 - Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois.
- 4 - Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois.
- 5 - Pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%.

Pour l'État, un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70% d'un temps complet (soit 24 heures 30 maximum par semaine) ne peut être occupé que par un agent recruté en CDD de 3 ans maximum.

- 6 - Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (agent relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dans une agence postale, cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (AT-SEM)).



7 - Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans.

Ces contrats ne peuvent être renouvelés que dans la limite d'une durée de 6 ans. Au-delà des 6 ans, ils ne peuvent être reconduits que par une décision expresse pour une durée indéterminée.

Lorsqu'un agent contractuel est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat.

Le + CFDT

Le type de contrat induit des durées et des conditions de reconduction différentes. Avant de signer un contrat ou son renouvellement, il vaut mieux prendre conseil auprès de votre contact CFDT qui vous aidera à comprendre vos droits.

Le + CFDT

Les certificats de travail doivent être annexés au contrat (art 4 du décret 86-83 pour la FPE et art 3 du décret 88-145 pour la FPT). Vous pouvez aussi demander la délibération qui a créé votre poste.

Ce que tu dois obligatoirement voir dans ton contrat et annexé à ce dernier

Pour les agents recrutés à compter du 1^{er} septembre 2023, leur contrat doit mentionner un certain nombre d'informations obligatoires telles que :

- La disposition législative sur le fondement de laquelle le contrat est établi : si c'est un contrat pour remplacer un fonctionnaire absent, pour accroissement d'activité, pour mener à bien un projet ou une opération déterminée, pour vacance temporaire d'emploi, pour absence de cadre d'emplois, en cas de besoins du service ou en fonction de la nature des fonctions... ;
- L'identité de l'agent et de l'employeur ;
- L'adresse de l'agent et de l'employeur ;
- La date d'effet ;
- La durée du CDD ;
- La catégorie hiérarchique ;
- L'emploi occupé : le descriptif précis du poste vacant est annexé au contrat de l'agent public en cas de vacance temporaire ;
- Le ou les lieux d'exercice des fonctions ;
- Les conditions d'emploi à savoir la durée du travail, le lieu d'exercice des fonctions... ;
- Les droits et obligations de l'agent : (exemples de droits : droits à rémunération, à la formation, droit de grève, liberté d'expression... et exemples d'obligations : neutralité, obéissance hiérarchique, réserve, secret professionnel...)
- Le montant de la rémunération, ses éléments constitutifs, sa périodicité et ses modalités de versement ;
- Le motif de recrutement précis s'il s'agit d'un remplacement ou de l'occupation d'un emploi non permanent ;
- Les certificats de travail sont annexés au contrat.



LES CONTRATS ET LEUR DURÉE



Ce qui doit apparaître dans le document annexe relatif aux informations et règles essentielles à l'exercice des fonctions

D'autres informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions sont communiquées aux agents contractuels par leur employeur dans un document annexe, au même titre que les fonctionnaires (droit à l'information des agents publics).

Ce document annexe retraçant les informations utiles à l'agent contractuel doit contenir par exemples :

- ⇒ la date de début et durée de la période d'essai ;
- ⇒ les accords collectifs relatifs aux conditions de travail ;
- ⇒ les droits à congés rémunérés ;
- ⇒ les droits à la formation ;
- ⇒ les obligations déontologiques : les procédures et les droits en cas de cessation de fonctions, en cas de cumul d'emplois ou encore la prise illégale d'intérêts ;
- ⇒ l'organisme de sécurité sociale et les dispositifs de protection sociale ;
- ⇒ l'éventuel document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels au sein de l'administration concernée.

Les contrats de projet

Les contrats de projet sont des emplois non permanents. Les employeurs publics, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, peuvent recruter un agent contractuel de droit public par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans.

Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur public lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu a été réalisé avant l'échéance prévue du contrat ou lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, sans exclure les possibilités de procédures classiques de licenciement par l'employeur ou de démission par l'agent

pour mettre fin au contrat avant la date prévue.

Le contrat doit comporter, en outre des mentions obligatoires évoquées ci-dessus, les clauses suivantes :

- 1- la description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible,
- 2- la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu,
- 3- une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- 4- le ou les lieux de travail de l'agent et le cas échéant, les conditions de leurs modifications,
- 5- la possibilité de rupture anticipée par l'employeur public, à savoir, lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat,

ON VOUS PROPOSE UN CDD
DE 3 MOIS POUR MENER
UNE ÉTUDE SUR L'EMPLOI
PRÉCAIRE DANS LE PRIVÉ !



Pour les agents contractuels exerçant un emploi de direction

La possibilité de recruter des contractuels s'ouvre aux emplois de direction dans les fonctions publiques : emplois de chef de service ou de sous-directeur d'administration centrale, de directeur général des services (DGS) des communes de plus de 40 000 habitants, etc.

Les candidats sont recrutés pour une durée déterminée, leur contrat ne peut pas être transformé en CDI.

Ces contractuels ne peuvent pas non plus être titularisés. Ils doivent suivre « une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics ».

Il existe aussi des dispositions dans la fonction publique de l'État (FPE) : décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État.

Pour les agents contractuels exerçant un emploi de collaborateur de Cabinet

Les collaborateurs de Cabinet sont des agents contractuels de droit public, même s'ils ont par ailleurs la qualité de fonctionnaire. Les fonctions qu'ils occupent correspondent à un emploi non permanent.

L'autorité territoriale peut recruter librement ses collaborateurs pour former son Cabinet.

Ces personnels librement choisis par l'autorité territoriale en raison de la confiance qu'elle leur porte, participent aux prises de décision et veillent à leur mise en œuvre.

LES CONTRATS ET LEUR DURÉE

6 - le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Le + CFDT

La CFDT revendique la possibilité de CDI pour les contrats de projet. Votre contact CFDT peut en discuter avec vous.

Modalités de reconduction

La possibilité et la fréquence du renouvellement du contrat varient en fonction des cas

de recrutement, ainsi que des délais de prévenance pour renouveler ou non le contrat, soit :

- 8 jours avant le terme de l'engagement lorsque l'agent a été recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois avant le terme de l'engagement lorsque l'agent a été recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois avant le terme de l'engagement lorsque l'agent a été recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans,
- 3 mois avant le terme de l'engagement lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires.

Pour les étrangers non européens

Bien qu'il ne puisse pas être fonctionnaire, un ressortissant étranger qui n'a ni la nationalité française, ni celle d'un des pays de l'Espace économique européen (EEE), peut être recruté par contrat en tant qu'agent contractuel de la fonction publique française.

Il doit remplir les mêmes conditions qu'un citoyen français (par exemple : droit de vote dans son pays d'origine, absence de condamnation) et détenir un titre de séjour en cours de validité.

Il ne peut pas occuper un emploi dit de *souveraineté* ou un emploi qui comporte une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. Il s'agit généralement des emplois dans les services diplomatiques, les forces armées, la police et les forces de sécurité, le système judiciaire et l'administration fiscale.

La notification de la décision finale **doit être précédée d'un entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée, ou lorsque la durée du contrat (ou de l'ensemble des contrats conclus) sur un emploi permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Le + CFDT

Votre contact CFDT pourra vous conseiller et vous accompagner dans la démarche. Attention, lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi.

LE CDI ET LA TITULARISATION

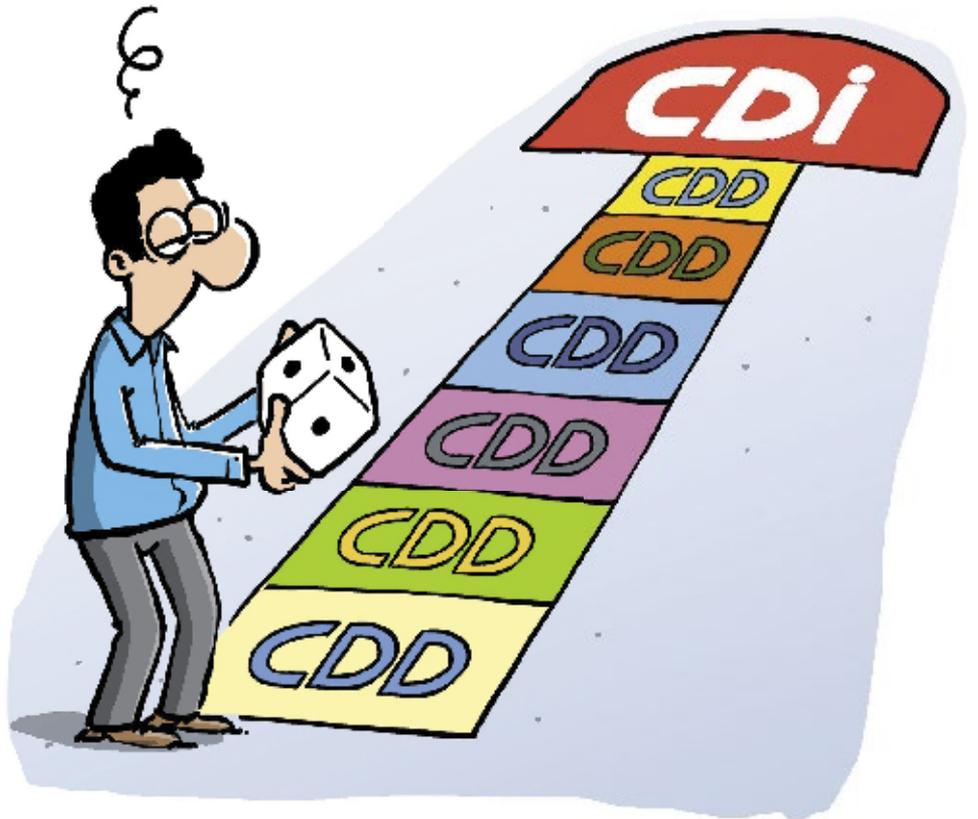
Avoir un CDI

Les textes régissant les contractuels visent à faciliter l'accès au contrat à durée indéterminée des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent en application des articles L331-1 et suivants et L332-8 du code général de la fonction publique (CGFP).

En effet, lorsque l'employeur public conclut un contrat pour pourvoir un emploi permanent avec un agent public qui justifie d'une durée de services publics de 6 ans, il devra

nécessairement lui proposer la conclusion d'un contrat à durée indéterminée s'il réunit les conditions suivantes :

- L'agent devra justifier auprès du même employeur public de 6 années de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (A, B ou C).
- Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.



LE CD! ET LA TITULARISATION

Le + CFDT

Vous pouvez aussi préparer les concours de la fonction publique grâce à votre centre de formation ou le CNFPT.

Votre contact CFDT peut vous accompagner dans vos démarches : inscriptions, demandes, recours en cas de refus...

- ➔ Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés

Les personnes citées à l'article L5212-13 du code du travail peuvent être recrutées sans concours en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Un décret fixe les modalités d'application notamment les conditions minimales de diplômes exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat et les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Dans la FPT, les services accomplis en étant mis à disposition du centre de gestion sont pris en compte s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté de services de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, l'employeur public et l'intéressé peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. Dans la FPE, lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'employeur public doit alors adresser à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat.

Dans tous les cas, si l'agent public refuse de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

Le + CFDT

Si vous êtes reconnu travailleur en situation de handicap, vous pouvez bénéficier de différentes aides. N'hésitez pas à en parler avec votre contact CFDT.

LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler doivent figurer au contrat pour s'appliquer.

En effet, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'employeur public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est dorénavant encadrée et fixée en fonction de la durée du contrat.

Sa durée est modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, avec des limites maximales en fonction de la durée du contrat : 3 semaines si la durée initiale prévue au contrat est inférieure à 6 mois, 1 mois pour moins d'un an, 2 mois pour moins de 2 ans, 3 mois pour 2 ans ou plus, et pour un contrat de durée indéterminée 3 mois dans la fonction publique territoriale (FPT) ou 4 mois pour la fonction publique de l'État (FPE).

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le + CFDT

N'hésitez pas à prévenir votre contact CFDT en cas de renouvellement de la période d'essai. Il pourra vous accompagner afin de négocier, si nécessaire, les modalités du contrat.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par un même employeur public avec un même agent public pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.



LE TEMPS DE TRAVAIL

La durée du travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Elle est fixée à 35 heures par semaine et 1 607 heures par an.

L'organisation du travail peut varier selon l'administration concernée.

Les agents publics peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires, des astreintes ou des permanences.

Tout agent contractuel de droit public a droit à un compte épargne-temps (CET), alimenté notamment par les jours de congés non utilisés. Tout agent contractuel de droit public peut également travailler, à sa demande et sous certaines conditions, à temps partiel.

Le temps partiel sur autorisation

L'agent contractuel de droit public peut exercer ses fonctions à temps partiel sur autorisation, s'il est employé depuis plus d'un an à temps complet, à sa demande et sous réserve des nécessités de service. Pendant cette période, l'agent contractuel perçoit une rémunération correspondant à la durée de travail accomplie.

Le + CFDT

Le calcul de cette durée d'un an à temps complet pour la demande d'exercice d'un temps partiel sur autorisation varie en fonction des congés, des absences : mariage, décès, événements familiaux...

Vous pouvez vous rapprocher de votre contact CFDT pour connaître les modalités de calcul et les démarches à effectuer.

Le temps partiel de droit

Les agents contractuels sont autorisés à accomplir un service à temps partiel de droit tels que :

- Le temps partiel de droit pour élever un enfant en cas de naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Dans la FPT, il est subordonné à une délibération de la collectivité le prévoyant. Les agents contractuels concernés doivent avoir été employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.
- Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- Pour les agents contractuels relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L5212-13 du code du travail (les travailleurs bénéficiant de l'obligation d'emploi).
- La quotité du temps de travail, en cas de temps partiel de droit, sera fixée à 50%, 60%, 70% ou 80%.

Le temps partiel thérapeutique

L'agent contractuel peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service hebdomadaire que les agents contractuels à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Dans la FPT, lorsque l'agent contractuel occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps de travail est fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe.

Le + CFDT

En cas de maladie, votre contact CFDT peut vous accompagner dans vos démarches administratives.

Le compte épargne-temps ou CET

Les agents contractuels peuvent demander l'ouverture d'un CET s'ils sont employés de manière continue depuis au moins 1 an. Dans la FPT, une délibération doit l'avoir prévu. Le CET peut comporter **60 jours maximum**. En 2020, en raison des effets de la pandémie

de la Covid-19, ce plafond a été porté à 70 jours maximum. Il en est de même en 2024 pour l'ensemble des agents publics en raison des Jeux Olympiques et Paralympiques (plafond de 70 jours dans les deux fonctions publiques). Les années suivantes, les jours ainsi épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou utilisés.

Les agents sont informés annuellement de leurs jours épargnés et consommés. Dans la FPE, le CET ne peut pas être alimenté par plus de 10 jours par an lorsqu'il comporte déjà 15 jours épargnés.

Le CET peut être alimenté par les jours suivants :

- Jours de congés annuels (y compris les *jours de fractionnement*). Sous réserve de prendre au moins 20 jours de congés par an et à l'exception des congés bonifiés.
- Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).



LE TEMPS DE TRAVAIL

- ➔ Jours de repos accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires dans des conditions fixées au sein de l'administration étatique concernée ou par délibération de la collectivité.

Les jours épargnés sur le CET sont conservés en cas de congé parental, de mise à disposition dans la fonction publique, de congés de mobilité.

Le + CFDT

Tous les salariés en contrat aidé ne peuvent pas ouvrir de CET. La CFDT revendique ce droit pour tous les agents.

Le temps de travail annualisé dans la FPT uniquement

Il s'agit notamment des agents qui sont soumis au rythme scolaire et qui exercent principalement leurs fonctions au cours des périodes scolaires mais qui peuvent également effectuer

quelques heures durant les vacances scolaires. Pour ces catégories de personnel dont le temps de travail est soit exclusivement, soit majoritairement, concentré sur l'année scolaire, les employeurs publics locaux ont développé une pratique de calcul de temps de travail qui s'appelle l'annualisation du temps de travail. L'objet de l'annualisation consiste à condenser le temps de travail de l'agent public lorsque l'employeur public a des besoins et de le libérer lors des périodes creuses et de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, y compris pendant des périodes d'inactivité.

La difficulté réside dans le fait qu'aucun texte, qu'il soit législatif ou réglementaire, ne précise la méthode de calcul du temps de travail annualisé. Néanmoins, dans la pratique développée par les employeurs publics locaux, il est obligatoire, dans le cadre du calcul de l'annualisation, de respecter :

- ➔ les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail (1 607 heures) ;
- ➔ les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail (voir tableau ci-dessous).

Le + CFDT

Durée maximale hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none">• 48 heures• 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures, y compris temps de pause et repas
Repos minimum journalier	11 heures
Pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif (sauf dispositions particulières concernant certains emplois)
Pause méridienne	En pratique : recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les agents contractuels, recrutés sur des emplois permanents et bénéficiant d'un contrat d'une durée de plus d'un an, sont obligés de suivre la formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers, qui comprend :

- ➔ Dans la FPE, de la formation professionnelle statutaire destinée à leur conférer les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.
- ➔ Dans la FPT, des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale sont dispensées aux agents de toutes catégories.
- ➔ Dans les deux fonctions publiques, des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

Droit au compte personnel de formation (CPF) et portabilité

Les agents contractuels de droit public ont un CPF depuis le 1^{er} janvier 2017 qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF). À compter de cette date, ils commencent à cumuler des heures sur ce CPF. Les heures inscrites au DIF au 31 décembre 2016 peuvent être utilisées pour bénéficier de formations au titre du CPF. Le financement des actions de formation demandées dans le cadre du CPF relève de l'employeur public.

Le CPF des agents publics permet d'acquérir des droits à formation à hauteur de 150 heures maximum pour un agent à temps complet. Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (50 heures par an dans la limite de 400 heures). Il est utilisable sur demande de l'agent, avec l'accord de l'employeur public, tout refus devant être motivé et pouvant faire l'objet d'une

contestation devant la commission consultative paritaire (CCP), et pendant le temps de travail. L'employeur public ne peut pas s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles, comme pour l'obtention du certificat « Cléa » par exemple.

Le compte personnel de formation peut être utilisé :

- ➔ en combinaison avec le congé de formation professionnelle ;
- ➔ en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;
- ➔ pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps ;
- ➔ pour suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Le + CFDT

Il existe de nombreux dispositifs de formation professionnelle et de reconversion. Votre syndicat CFDT est là pour vous renseigner et vous accompagner.

Agents contractuels territoriaux recrutés directement sur des emplois de direction

La personne recrutée bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Pour la fonction publique territoriale, cette formation est dispensée par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Jeunes en formation

Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte)

Dans le cadre du Pacte, les administrations étatiques et les collectivités territoriales peuvent recruter :

- ➔ des jeunes de moins de 28 ans sans diplôme ou qualification professionnelle reconnue ;
- ➔ des personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, et bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

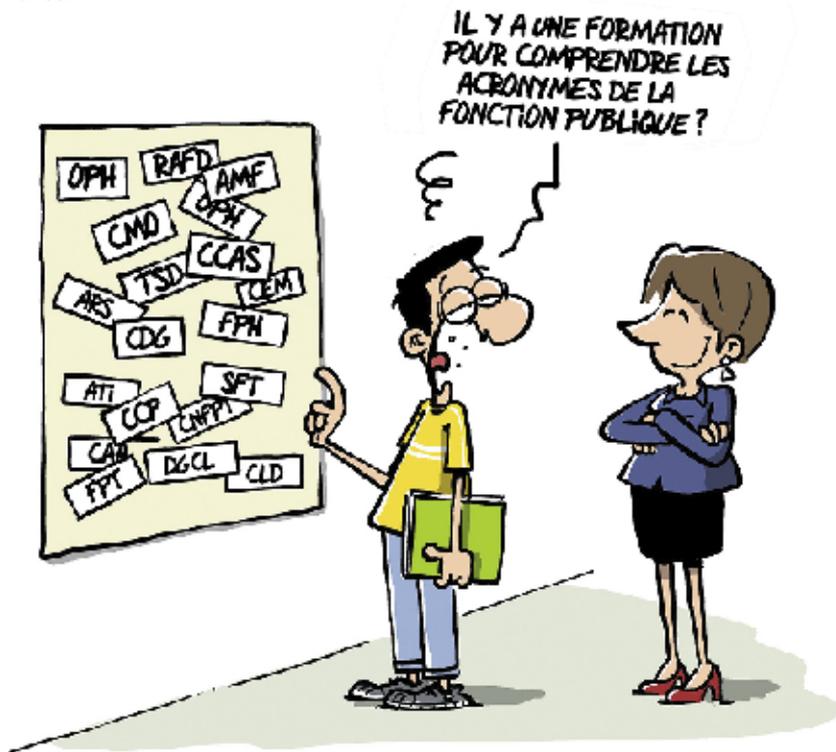
La durée du CDD est de 1 à 2 ans. L'agent bénéficie d'une formation professionnelle en alternance.

Il comporte une période d'essai de 2 mois. Il peut être renouvelé pour 1 an maximum, lorsque l'agent échoue aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de maladie et d'accident du travail, il peut être prolongé de la durée de ce congé.

Un tuteur est désigné pour accueillir et guider l'agent et suivre son parcours de formation.

Au terme du contrat, l'agent peut prétendre à une titularisation.



LA RÉMUNÉRATION

L'employeur public a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels qu'il a recrutés en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- les fonctions exercées par l'agent,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent,
- son expérience professionnelle,
- ses résultats professionnels,
- les résultats collectifs du service.

Les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) même s'ils exercent des fonctions y ouvrant droit.

Le + CFDT

Le syndicat CFDT a peut-être négocié avec votre employeur une prime équivalente à la NBI. N'hésitez pas à vous renseigner et vous faire expliquer votre rémunération par votre contact CFDT.

Le traitement

Les agents contractuels perçoivent un traitement qui peut être fixé par référence à celui des titulaires de la fonction publique, en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé. À ce traitement s'ajoute l'indemnité de résidence et le supplément familial si l'agent contractuel en remplit les conditions. Attention, la loi interdit que la rémunération d'un agent contractuel soit fixée par rapport au SMIC (salaire minimum de croissance).

L'évolution de la rémunération

Pour la FPT, lorsque les agents contractuels sont rémunérés sur la base d'un traitement,

les modifications de la valeur du point d'indice qui ont lieu périodiquement leur sont automatiquement appliquées. Cette évolution automatique ne concerne donc pas les primes.

Les agents contractuels en contrat à durée déterminée

Ces agents ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière assimilable à celui des fonctionnaires. Toutefois, la rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur public fait l'objet d'une revalorisation au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

La rémunération des agents publics employés au titre d'un **contrat de projet** peut également faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

Les agents contractuels en contrat à durée indéterminée

Ces agents ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière assimilable à celui des fonctionnaires.

Toutefois, il est prévu une réévaluation de la rémunération des agents publics employés à durée indéterminée **au minimum tous les 3 ans**.

Cette réévaluation est réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Le régime indemnitaire (primes et indemnités)

Les agents contractuels peuvent bénéficier des primes et indemnités au même titre que les fonctionnaires territoriaux. Dans ce cas, l'organe délibérant de la collectivité autorisera par voie de délibération l'application

LA RÉMUNÉRATION

du régime indemnitaire aux agents contractuels.

Le complément de traitement indiciaire (CTI)

Le complément de traitement indiciaire issu du Ségur peut être versé aux agents contractuels **exerçant les mêmes fonctions que leurs collègues titulaires** sous la forme d'une prime d'un montant égal.

L'indemnité compensatrice de congés annuels

Elle concerne les agents publics contractuels en CDD, à temps complet ou à temps partiel, et ce, bien qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non permanents. Elle vise à compenser les congés annuels non pris au moment de la rupture de l'engagement de l'agent.

Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris. Si l'agent n'a

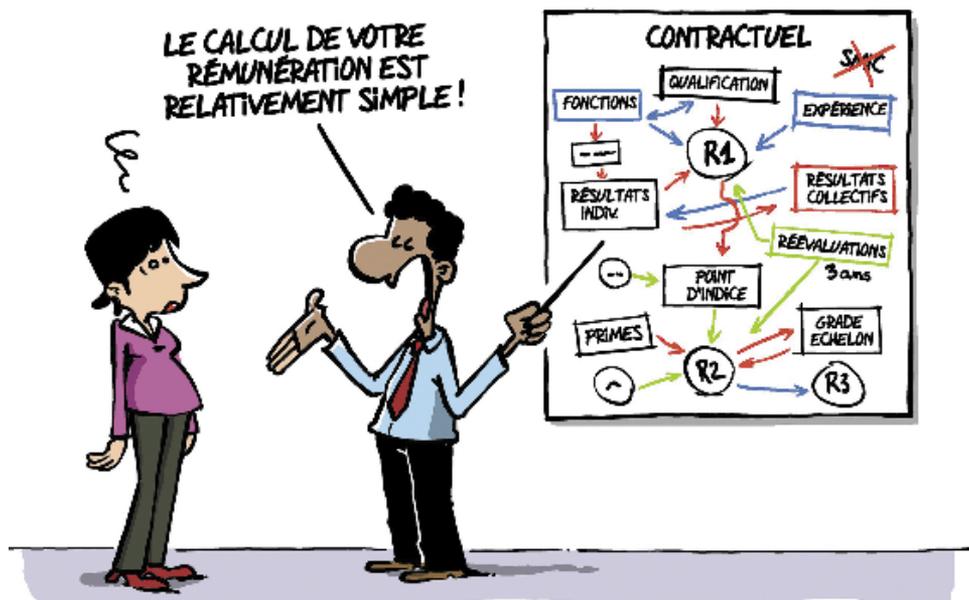
pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Soumise aux mêmes retenues, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. Son versement se fait en une seule fois au moment du départ de l'administration.

Il est possible de cumuler l'indemnité compensatrice de congés annuels avec l'indemnité de licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le + CFDT

Les agents contractuels doivent bénéficier d'un entretien professionnel. Vous pouvez le préparer avec votre contact CFDT.



LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, y compris les contrats de projet, bénéficient **chaque année** d'un entretien professionnel. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'agent doit être informé de son entretien professionnel au moins 8 jours à l'avance. Les règles de procédure de l'entretien professionnel sont celles prévues pour les fonctionnaires.

Les thèmes abordés lors de l'entretien

- 1- les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- 2- les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service,
- 3- la manière de servir de l'agent,
- 4- les acquis de son expérience professionnelle,
- 5- le cas échéant, ses capacités d'encadrement,
- 6- les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel,

- 7- ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Dans la FPT, les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, au terme de cet entretien, sont déterminés en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères, fixés après avis du comité social compétent, portent notamment sur :

- 1- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- 2- les compétences professionnelles et techniques,
- 3- les qualités relationnelles,
- 4- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le compte-rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et non par le ministre concerné dans la FPE ou par l'autorité territoriale dans la FPT. Il comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Dans un délai maximum de 15 jours suivant la date de l'entretien, le compte-rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.

Sous réserve d'avoir formulé une demande de révision auprès de l'autorité hiérarchique dans la FPE ou l'autorité territoriale dans la

Le + CFDT

Ces entretiens permettent de faire valoir vos droits en matière de formation professionnelle, de rémunération, de missions. Votre contact CFDT peut vous aider à les préparer.

LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES

FPT, l'agent contractuel peut saisir la CCP (commission consultative paritaire) dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse explicite ou implicite de l'employeur public à sa demande de révision.

Les CCP peuvent alors proposer à l'autorité administrative ou territoriale la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, tous les éléments utiles d'informations sont communiqués à ces instances.

Le + CFDT

Le compte-rendu doit mentionner les délais et voies de recours contentieux. Il est possible de demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel auprès de la CCP. Pour cette demande de révision, de recours gracieux ou de recours contentieux éventuels, votre contact CFDT peut vous aider dans toutes vos démarches.



LES CONGÉS

Congés annuels

À l'identique des fonctionnaires, l'agent contractuel en activité a droit à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre.

S'il a pris 5 à 7 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, ses congés sont majorés d'un jour, et si durant cette même période, il a pris au moins 8 jours de congés, la majoration est de 2 jours.

Les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et reportés sur l'année suivante, sauf accord consenti par l'employeur public ou à la suite d'un congé de maladie ou de maternité.

Congés pour raison de santé

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel en activité bénéficie de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs ou en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- après 4 mois de services, 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de services, 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
- après 3 ans de services, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent contractuel en activité bénéficie 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. Durant cette période d'incapacité de travail dans la FPE, il bénéficie d'indemnités journalières à hauteur de son plein traitement et dans la FPT, l'auto-

rité administrative lui verse directement son plein traitement dans les limites suivantes :

- pendant 1 mois dès son entrée en fonction ;
- pendant 2 mois après 2 ans de service pour la FPE, après 1 an seulement pour la FPT ;
- pendant 3 mois après 3 ans de services.

Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif hors congés non rémunérés et période de stage.

Par conséquent, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigée pour l'ouverture des droits à congés pour indisponibilité physique.

Le + CFDT

La mise en place du congé de paternité et son allongement ont été portés par la CFDT. N'hésitez pas à en parler avec votre contact CFDT.



LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Il existe différentes autorisations : les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les autorisations d'absence (AA).

sions consultatives paritaires ou aux comités sociaux.

Les ASA

- pour des événements familiaux : mariage, décès, maladie, garde d'enfant...
- pour la participation à un conseil d'administration d'une mutuelle, un mandat d'élu, juré d'assise, don du sang...
- relatives à la santé au travail pour la préparation à l'accouchement, allaitement, visite médicale et de prévention...

Les ASA permettent à l'agent contractuel de s'absenter de son poste de travail avec l'accord de l'employeur public, pour des motifs précis et sous réserve de fournir un justificatif.

Si leur gestion se rapproche de celle des congés annuels, elles ne constituent pas pour autant un droit pour les agents.

Certaines autorisations spéciales d'absence sont réglementées par un texte législatif ou réglementaire.

Les AA

- pour la possibilité de participer à des heures d'informations proposées par les organisations syndicales ;
- pour la participation aux commis-

Le + CFDT

Votre contact CFDT vous informera de toutes les autorisations d'absences dans votre collectivité ou administration ainsi que les démarches permettant de faire valoir ces autorisations.

**JE CRAINS QUE
«DÉCÈS DE MON RÉVEIL»
NE SOIT PAS UN MOTIF
VALABLE POUR VOTRE
ABSENCE D'HIER MATIN !**



LA FIN DE CONTRAT ET LA MOBILITÉ

Le refus de renouvellement par l'administration

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'administration doit lui notifier avant le terme de l'engagement son intention de renouveler ou non son contrat, au plus tard :

- ➔ 8 jours avant, pour une durée de contrat inférieure à 6 mois ;
- ➔ 1 mois avant, pour une durée de contrat égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- ➔ 2 mois avant, pour une durée de contrat égale ou supérieure à 2 ans ;
- ➔ 3 mois avant le terme de l'engagement, pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Pour les agents contractuels dont le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du ou des contrats conclus sur un emploi permanent est supérieure ou égale à 3 ans, la notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien. Lorsque l'agent est investi d'un mandat syndical, la commission consultative paritaire (CCP) est obligatoirement consultée.

Une notification tardive ne fait pas échec à la décision de l'administration, mais elle constitue une faute de nature à engager sa responsabilité.

Le non-renouvellement du contrat constitue une perte involontaire d'emploi et ouvre droit au versement des allocations chômage pour l'agent.

Le non-renouvellement du contrat par l'employeur public peut résulter de plusieurs motifs. En effet, il peut s'agir de la disparition de l'activité par laquelle l'agent a été recruté ou encore d'un manquement aux obligations profession-

nelles comme des absences injustifiées, un refus d'exécution de tâches liées aux fonctions ainsi que le recrutement d'un fonctionnaire titulaire.

Portabilité du contrat à durée indéterminée inter fonctions publiques et maintien des acquis

Lorsqu'un employeur public propose un nouveau contrat à un agent lié par un CDI à un autre employeur public, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le nouvel employeur peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

Le + CFDT

Votre contact CFDT vous aide à négocier les termes de votre contrat et peut vous accompagner en cas de non-renouvellement de contrat. Renseignez-vous.

À noter : le compte épargne-temps est portable auprès d'autres employeurs publics.

Le refus de renouvellement par l'agent

Lorsqu'il lui est proposé de renouveler le contrat à l'identique (durée, missions, rémunération), l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation.

L'administration doit l'informer de ce délai et des conséquences de son silence.

En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Par conséquent, ne se trouvant pas en situation de perte involontaire d'emploi, il ne peut pas bénéficier des allocations chômage.

LA FIN DE CONTRAT ET LA MOBILITÉ

Cependant, si l'agent informe préalablement par courrier son employeur qu'il ne peut pas accepter ce nouveau contrat pour un motif légitime (ex : suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour raison professionnelle, modification substantielle du contrat de travail injustifiée) il pourra avoir droit aux allocations chômage.

Le + CFDT

Votre contact CFDT peut vous proposer l'aide d'un conseiller syndical pour vous accompagner et vous informer sur les démarches d'entretien préalable, la convention de rupture, le calcul du montant de l'indemnité spécifique, les délais de procédure et les allocations chômage.

La rupture conventionnelle

L'employeur public et l'agent contractuel recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et fait l'objet d'une convention.

La démission

La démission est un acte unilatéral par lequel l'agent manifeste son intention de mettre un terme à son engagement. Elle doit être présentée de manière non équivoque, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Un préavis de 8 jours doit être respecté pour une ancienneté de services inférieure à 6 mois, d'un mois pour une ancienneté de 6 mois à 2 ans, et de 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté. Décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission, l'ancienneté est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats (sans interrup-

tion de plus de 4 mois) conclus avec l'agent.

La démission prend effet au terme de la période de préavis à laquelle s'ajoute la période correspondant aux droits à congés annuels. La démission ne donne pas lieu au versement d'indemnités pour congés annuels non pris.

Est aussi considéré comme démissionnaire, l'agent qui n'a pas présenté sa demande de réemploi dans les délais, après un congé parental ou pour élever son enfant, un congé pour donner des soins, pour suivre son conjoint, pour créer son entreprise, pour suivre une formation professionnelle ou pour des convenances personnelles.

Attention, les textes n'obligent aucunement les employeurs publics à informer préalablement l'agent.

Pour être valable, la démission ne doit pas être entachée de vices du consentement (erreur, dol et violence), ni être intervenue sous la contrainte.

Le licenciement

La procédure de licenciement des agents contractuels est de plus en plus encadrée afin d'apporter davantage de garanties. Une indemnité de licenciement est due dans certains cas aux agents.

Les agents contractuels peuvent être licenciés :

- au cours ou au terme de la période d'essai ;
- pour suppression d'emploi ;
- à la suite du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat ;
- en l'absence de réemploi à la suite de l'impossibilité de réaffecter l'agent dans son emploi ou un emploi similaire, après différents congés ;
- pour inaptitude physique ;
- pour faute disciplinaire ;
- pour insuffisance professionnelle ;

- ➔ pour abandon de poste ;
- ➔ pour des motifs liés à l'intérêt du service, en cas d'occupation à titre permanent d'un emploi permanent.

Aucun licenciement ne peut être prononcé (sauf pour faute grave) lorsque l'agent se trouve :

- ➔ en état de grossesse médicalement constatée ;
- ➔ en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- ➔ pendant une période de 10 semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

L'agente qui se trouverait en état de grossesse sans l'avoir signalé et qui serait licenciée dispose d'un délai de 15 jours après la notification du licenciement pour présenter un certificat médical prouvant son état de grossesse, ou pour prouver l'existence d'une procédure d'adoption en cours. Dans les deux cas, la présentation dans les délais des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Le + CFDT

Pour les agents licenciés pour inaptitude, une procédure de reclassement doit leur être proposée.

La procédure de licenciement

La décision de licenciement est de la compétence exclusive de l'autorité administrative. Elle ne peut intervenir qu'après le délai de préavis et à l'issue d'un entretien préalable.

La convocation est effectuée au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.



Lors de cet entretien, l'autorité administrative indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. C'est pourquoi il est toujours préférable de se faire accompagner par la personne de son choix.

À l'issue de l'entretien, si l'autorité administrative décide de licencier l'agent, elle doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre indique les délais et voies de recours contentieux.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle et inaptitude physique, l'employeur public doit en outre avoir informé l'agent de son droit à communication de son dossier individuel et/ou médical.

Pour les agents bénéficiant ou ayant bénéficié de mandats syndicaux, la consultation de la CCP est obligatoire avant la tenue de l'entretien préalable.

L'indemnité de fin de contrat des agents contractuels ou prime de précarité

Les agents contractuels perçoivent une indemnité de fin de contrat, lorsque ces contrats, le

LA FIN DE CONTRAT ET LA MOBILITÉ

cas échéant renouvelés, sont **d'une durée inférieure ou égale à 1 an** et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé par le décret. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique concernée.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements. Elle est versée au plus tard 1 mois après le terme du contrat. Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le + CFDT

Cette indemnité pour les agents contractuels a été obtenue par la CFDT. Avant, il n'y avait rien !

L'indemnité de licenciement

Elle doit être versée à l'agent contractuel, sauf en cas de licenciement :

- pour faute disciplinaire ;
- au cours ou au terme d'une période d'essai ;
- lorsque l'agent est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ;
- lorsque l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une administration publique dont le personnel relève du statut général des fonctionnaires (État, collectivités territoriales, établissements hospitaliers) ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité locale a une participation majoritaire ;

- lorsque l'agent a atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité de licenciement intervient en une seule fois.

Le + CFDT

Votre contact CFDT vous aide dans les démarches et le calcul du droit aux différentes allocations chômage.

La mise à disposition d'un agent contractuel

Les agents **bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée** peuvent pour des fonctions de même nature que celles exercées dans l'administration ou la collectivité, avec leur accord, être mis à disposition d'une autre administration de l'État ou hospitalière, collectivité ou établissement public.

Après signature d'une convention, la mise à disposition donne lieu au remboursement de la rémunération, l'agent reste payé par son administration ou collectivité d'origine.

Durant sa mise à disposition, l'employeur d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, même si l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil auprès duquel il exerce ses fonctions. L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

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

LA DISCIPLINE

Toute faute (manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics) commise par un agent contractuel l'expose à une sanction disciplinaire.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité administrative ou territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

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

- ➔ avertissement ;
- ➔ blâme ;
- ➔ exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- ➔ licenciement sans préavis ni indemnité.

À noter que la sanction n'a pas de caractère rétroactif (elle ne peut être infligée que pour l'avenir).

Le principe de défense doit être respecté : consultation du dossier individuel, information préalable de la procédure engagée, assistance des défenseurs de son choix, information du droit de garder le silence dès la notification d'une sanction disciplinaire, possibilité de recours.

Le conseil de discipline

La convocation au conseil de discipline par le Président du conseil doit être notifiée à l'agent concerné au moins 15 jours avant la date de réunion.

Il est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour les demandes d'exclusion de fonctions d'une durée **supérieure** à 3 jours avec retenue de traitement et le licenciement pour motif disciplinaires..

Les agents contractuels sanctionnés peuvent former un recours administratif auprès de l'employeur public pour demander le retrait de la sanction.

LE CONSEIL A
RENDU SON AVIS..
|
... ET LA SENTENCE PEUT
ÊTRE CONTESTÉE AVEC
VOTRE REPRÉSENTANTE CFDT



Le + CFDT

Votre contact CFDT peut vous faire bénéficier de défenseurs syndicaux formés pour vous accompagner auprès du conseil de discipline ou pour la rédaction des recours administratifs et contentieux.

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DES AGENTS CONTRACTUELS

Les contractuels sont électeurs et ont le droit de siéger dans les commissions consultatives paritaires (CCP) et dans les comités sociaux administratifs ou territoriaux (CSA ou CST).

Les élus des instances représentatives du personnel siègent pour une durée de 4 ans. Le dernier renouvellement général de ces instances a eu lieu en décembre 2022.

La commission consultative paritaire (CCP)

Instituée pour la première fois dans la FPT en 2018, cette instance est propre aux agents recrutés sous contrat de droit public, à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Elle assure une fonction voisine à celle de la commission administrative paritaire (CAP) des fonctionnaires.

Elle peut être saisie à la demande des agents, notamment en ce qui concerne la discipline, l'évaluation, l'accès à la formation, les conditions d'exercice des fonctions, la fin du contrat...

Ses membres sont des agents contractuels élus sur une liste présentée par une organisation syndicale.

Cependant dans l'hypothèse où aucune liste de candidats n'a été présentée pour l'élection, l'administration procède à la désignation des représentants du personnel par tirage au sort, parmi les agents relevant de la commission.

Si les agents ainsi désignés n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants désignés par l'administration qui siègent alors en qualité de représentants du personnel.

Compétences obligatoires de la commission consultative paritaire

Les CCP sont consultées sur certaines décisions individuelles, notamment :

- les licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- les non-renouvellements du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical ;
- les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire pour une durée de trois jours ;
- les refus de certains congés ;

La CCP est amenée à examiner les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, ce dernier constituant un des critères de réévaluation de la rémunération des agents.

Elle est aussi informée des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

L'agent contractuel peut saisir directement la commission consultative paritaire dans les cas suivants :

- pour demander une révision du compte-rendu de l'entretien professionnel ;
- pour un refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- contre les décisions refusant le temps partiel ;
- contre les décisions refusant une action de formation professionnelle. En effet, l'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier d'une action de formation professionnelle qu'après avis de la CCP ;
- le refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET).

PERSOONNEL (IRP) OÙ PEUVENT SIÉGER

Le comité social d'administration (CSA) ou le comité social territorial (CST)

Le comité social peut prendre la forme du comité social d'administration (CSA) pour la FPE ou du comité social territorial (CST) pour la FPT. La liste de ses compétences et des cas où il est obligatoirement consulté est donc longue.

Principalement, le CS traite de tout ce qui est **d'ordre collectif et relatif à l'organisation du travail dans l'administration concernée.**

En aucun cas, le CS ne peut se saisir de situations individuelles.

Le CS est l'instance de régulation professionnelle de proximité.

À la CFDT, nous pensons en outre que tout peut y être proposé, argumenté et discuté.

Ce n'est pas parce qu'une proposition émane de l'administration qui l'a travaillée à la demande des élus locaux qu'elle est nécessaire-

ment mauvaise. Elle n'est pas non plus obligatoirement la meilleure. Aux représentants du personnel de jouer leur rôle.

Là où le dialogue social a du sens, la réunion du comité social est souvent précédée de réunions de concertation avec le personnel et également avec les organisations syndicales pour préparer les sujets et désamorcer les éventuels conflits.

La représentativité des organisations syndicales est établie au vu de leur résultat à l'élection du CS.

Le + CFDT

Les agents contractuels peuvent siéger au CS sur une liste CFDT. Ils bénéficieront pour cela d'une formation et d'un accompagnement !





INTERCO



NOTES



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

Avantages & moi



Bénéficiez gratuitement du service de **petites annonces** en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans *Cfdt Magazine*.

MaFormation Cfdt: *en 1 clic!*

Notre **plateforme multimodale** vous propose des modules en e-learning, intégralement dédiés à la formation CFDT, en présentiel, en classe virtuelle ou en format mixte (présentiel + distanciel).

CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE" Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE" Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



... et encore d'autres services, publications, accès internet réservés
à découvrir dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66%
ou est déductible de mes frais réels !

Cfdt:

1^{er} SYNDICAT EN FRANCE

PREMIERS GRÂCE À VOUS,
ENGAGÉS AVEC VOUS

MERCI





VOTRE CONTACT CFDT