

Cfdt:

INTERCO



Guide

de

l'agent contractuel

Fédération CFDT Interco



“Apporter des précisions et vous accompagner.”

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 et vous accompagner dans vos démarches. N'hésitez pas à les solliciter !

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



Pour adhérer

Sommaire

Introduction	4
Les cas de recrutement	4
Les contrats et leur durée	9
Le CDI et la titularisation	13
La période d'essai	16
Le temps de travail	17
La formation professionnelle	20
La rémunération	21
L'entretien professionnel	22
Les congés	24
Les autorisations d'absence	28
Les droits et obligations	29
La discipline	29
La fin de contrat	31
Les instances représentatives du personnel	36

Guide de l'agent contractuel
Dépôt légal : Juin 2026

Éditeur : **Fédération CFDT Intercro**
47/49 avenue Simon Bolivar
75 950 Paris Cedex 19

Directrice de la publication : **Marie Mennella**
Conception : **Franck Bourgi,**

Anthony Stephan, Marc Zajdenweber
Ont collaboré à cet ouvrage : **Émilie Géraud,**
responsable juridique ; **Clara Monchy**
et **Ambrine Bouhend,** juristes fédérales ;
Kenza Berkane, assistante juridique ;
ainsi que **Marie Mennella,** secrétaire générale,
Samir Ait Tayeb, secrétaire général adjoint,
et **Virginie Gregoraci,** secrétaire nationale.

Conception graphique et mise en page :
Tony Gonçalves - Illustrations : **Wingz**
Impression : **Wagram**
Tirage : 100 000 exemplaires
Imprimé sur papier 100 % PEFC

Précision ;
Pour faciliter la lecture du Guide de l'agent
contractuel, le masculin est utilisé comme
genre neutre et désigne aussi bien
les femmes que les hommes.

“Connaître vos droits et les opportunités qui s’offrent à vous.”

Contrat subi ou choisi, en CDD, en CDI ou en contrat de projet, vous êtes avant tout des agents publics.

Ce Guide de l’agent contractuel développe les particularités de l’emploi contractuel dans la fonction publique. Il répondra au mieux à vos interrogations et à vos besoins. Il vient en complément du Guide de l’agent public.

À travers ses différents chapitres, il vous permettra de mieux comprendre les spécificités de l’emploi contractuel dans la fonction publique, de connaître vos droits et les opportunités qui s’offrent à vous, ainsi que de découvrir les « + CFDT ».

Vous y trouverez également l’ensemble des services, conseils et accompagnements que la CFDT met à votre disposition 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.

Face à cette réalité, la CFDT souhaite améliorer les conditions d’emploi des contractuels, afin d’obtenir une réelle dynamique de carrière ou de résorption de l’emploi précaire.

Vous vous interrogez sur vos droits, votre situation ou les perspectives d’évolution qui s’offrent à vous ? Ce guide a vocation à répondre à vos questions et à vous apporter des repères utiles.

Parce qu’il est nécessaire d’harmoniser les conditions d’emploi des agents contractuels et de renforcer leur représentation collective, la CFDT vous accompagne afin d’obtenir des conditions de travail plus justes et plus équitables.

Enfin, si vous souhaitez vous engager pour représenter vos collègues au sein des instances du personnel, la CFDT est également à vos côtés. N’hésitez pas à vous rapprocher de votre syndicat CFDT Interco.

Bonne lecture !

Marie Mennella

Secrétaire générale
de la fédération CFDT Interco



**Feuilletez
directement
ce guide sur
votre tablette**



**RETROUVEZ toutes les infos
de la fédération CFDT Interco**

f IntercoCFDT
@ interco_cfdt_officiel
✉ interco.cfdt.fr
in la-cfdt-interco

Introduction

Les agents contractuels ne sont pas des fonctionnaires dès lors qu'ils ne sont pas titulaires d'un grade.

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

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

Comme les fonctionnaires, ils relèvent d'un des 3 versants de la fonction publique :

- Fonction publique d'État (**FPE**).
- Fonction publique territoriale (**FPT**).
- Fonction publique hospitalière (**FPH**).

Ce guide ne traite que des agents contractuels relevant de la FPE et de la FPT, versants de la fonction publique couverts par la fédération CFDT Interco.

Le droit qui leur est applicable est principalement contenu dans le **code général de la fonction publique (CGFP)**, mais aussi dans d'autres sources de droit¹.

1 - Décrets, arrêtés, jurisprudences des tribunaux administratifs, des cours administratives d'appel, du Conseil d'État, de la Cour de justice de l'Union européenne...

Let **CFDT**

Certaines règles de droit s'appliquent à l'ensemble des agents publics (fonctionnaires ET agents contractuels) alors que d'autres ne concernent que l'une ou l'autre de ces 2 catégories. C'est pourquoi, il est important d'être bien conseillé en cas d'interrogations. N'hésitez pas à contacter votre syndicat CFDT pour vous accompagner !

Les cas de recrutement

CDI ou CDD de droit public

2 - Certaines dispositions du code du travail sont applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public.

Les agents contractuels de droit public sont soumis au droit public et non au code du travail (sauf exceptions)².

La procédure de recrutement est applicable aux cas suivants :

- L'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.
- La réalisation d'un projet ou d'une opération précise, par un contrat de projet.
- Le remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent.
- Le recrutement 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).
- La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

- Les autres cas de recrutement (voir page suivante) : travailleurs en situation de handicap entrés dans la fonction publique par le biais d'une procédure dérogatoire ; assistants maternels et familiaux ; certains emplois administratifs ou techniques de direction ; collaborateurs de Cabinet ; collaborateurs d'un groupe d'élus ou d'un groupe de délégués aux assemblées délibérantes ; le recrutement par la voie du PACTE.



À NOTER

Les CDI/CDD de droit public se distinguent :

Des CDD de droit privé

*Ce sont des **saliés de droit privé** qui relèvent du code du travail.*

Recrutés par les employeurs publics (ministères ou collectivités), ils sont expressément soumis au droit privé et constituent principalement des contrats aidés. Il s'agit par exemple du contrat unique d'insertion (CUI), du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), du contrat adulte relais, du contrat d'apprentissage, etc.

Attention : les spécificités de ces CDD de droit privé ne sont pas développées dans ce Guide qui se consacre uniquement aux agents contractuels de droit public.

Let Cfdt:

Si vous êtes recruté par un contrat de droit privé par un employeur public, votre syndicat Cfdt Interco peut vous mettre en relation avec des militants défenseurs en droit privé.

De la vacation dans la fonction publique

La notion d'agent contractuel ne doit pas être confondue avec celle de vacataire qui n'est pas régie par les mêmes règles. 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.

Le vacataire n'est pas recruté pour occuper un emploi, mais pour exercer une tâche précise.

Ainsi :

- Les règles et garanties relatives aux agents publics contractuels ne sont pas applicables aux vacataires.
- Le juge administratif contrôle le bon usage de la vacation par l'employeur public dans le cadre d'un recours contentieux.

Let Cfdt:

Au regard de leurs spécificités, le recours aux contrats de vacation ne doit être que très ponctuel! En cas d'utilisation abusive, n'hésitez pas à contacter votre syndicat Cfdt pour faire le point sur votre situation.

Les autres cas de recrutement

> Les assistants familiaux et maternels employés par des personnes morales de droit public

Ils ont pour mission de garder à leur domicile (ou dans un lieu distinct) des mineurs ou jeunes majeurs de moins de 21 ans de façon permanente ou habituelle (assistant familial) ou des mineurs de façon non permanente (assistant maternel).

Pour exercer cette mission, ils bénéficient obligatoirement d'un agrément et sont recrutés par les collectivités territoriales concernées par voie de contrat où y sont inscrites leurs conditions d'emploi.

Ils se voient expressément appliquer les dispositions relatives aux agents contractuels territoriaux (CGFP et décret n°88-145 du 15 février 1988) ainsi que certaines dispositions prévues dans le code d'action sociale et des familles (articles L421-1 à L424-7 et R421-1 à D423-27) et dans le code du travail.

> Le recrutement via le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE)

C'est un mode particulier de recrutement réservé aux :

- Personnes de moins de 28 ans (à la date limite de dépôt des candidatures) sans diplôme ou qualification professionnelle reconnue ou avec un niveau de qualification inférieur au baccalauréat.
- Personnes en situation de chômage de longue durée, de 45 ans et plus, si elles sont bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).



Si vous êtes concerné et puisque ce guide ne traite pas de ces types de contrats très atypiques, nous vous invitons à vous renseigner sur vos droits auprès de votre contact CFDT.

Le PACTE permet d'accéder à un emploi de catégorie C en étant recruté par un contrat de droit public d'une durée comprise entre 1 et 2 ans et comportant une formation en alternance.

Le contrat prévoit une période d'essai de 2 mois, au cours de laquelle il peut être mis fin au contrat par l'agent et par l'administration, sans préavis. L'agent bénéficie d'une formation professionnelle en alternance durant son contrat. Un tuteur au sein de l'administration est désigné pour accueillir et guider l'agent et suivre son parcours de formation. Le contrat peut également être prolongé dans la limite de la durée de certains congés³.

Au terme du contrat, l'agent peut prétendre à une titularisation (et donc devenir fonctionnaire). Le projet de titularisation est examiné par une commission et la titularisation de l'agent est subordonnée à l'obligation de rester au sein de l'administration qui l'a recruté pendant une durée minimum⁴ (à défaut l'agent est obligé de rembourser les frais de formation).

Si au terme du contrat, l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes ou bien qu'il échoue aux épreuves d'évaluation de la formation, le contrat peut être renouvelé pour 1 an maximum.

À défaut de renouvellement ou de titularisation, l'agent perçoit des allocations chômage s'il en réunit les conditions.

Le contrat peut aussi prendre fin avant la date prévue en cas de démission ou de licenciement en cours de contrat.

3 - Congés maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption ou du congé supplémentaire de naissance ainsi que des congés de maladie et d'accident du travail.

4 - La durée de l'engagement de service est fixée à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement.

Si vous êtes reconnu travailleur handicapé, vous pouvez contacter votre syndicat Cfdt pour mieux connaître les dispositifs existants.

> Le recrutement des 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. Ces agents sont soumis, durant leur contrat, à la plupart des dispositions de droit commun applicables aux agents contractuels à l'exception de certaines dispositions spécifiques liées notamment aux conditions de santé, au niveau d'études, à l'exercice des fonctions, à la rémunération, à certains congés, à la fin du contrat...

> Le recrutement pour exercer un emploi de direction

La possibilité de recruter des contractuels (même si certains peuvent avoir par ailleurs la qualité de fonctionnaire) est ouverte aux emplois de direction dans les fonctions publiques :

- **FPE** : emplois de chef de service ou de sous-directeur d'administration centrale.
- **FPT** : emplois de directeur général des services (DGS), de directeur général adjoint des services des régions, des départements et des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants, etc.

Après publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi et du respect des éléments de procédure, les candidats sont recrutés pour une durée déterminée (dans la FPT pour une durée maximale de 3 ans). Leur contrat ne peut pas être transformé en CDI, ils ne peuvent pas non plus être titularisés. Ils doivent suivre dès que possible « une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics ». Dans la **FPT**, cette formation est dispensée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

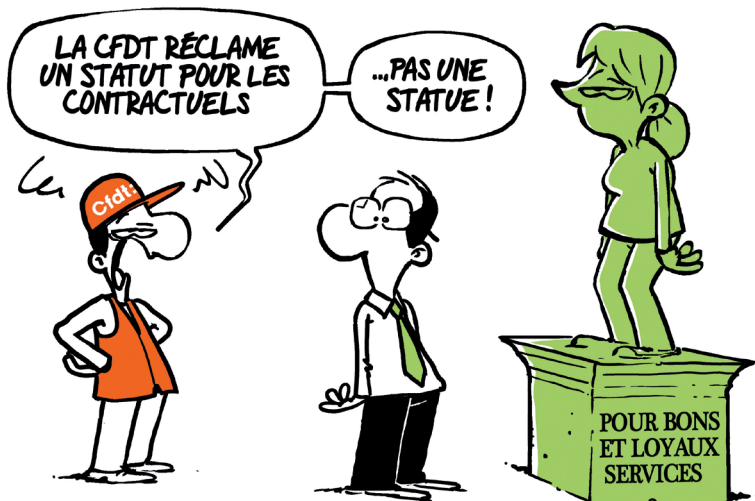
Dans la **FPT**, chaque agent peut postuler pour occuper un emploi fonctionnel de direction sous réserve :

- D'être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins niveau 6 au sens du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP⁵) ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins 3 ans d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.
- De justifier d'au moins 5 ans d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

> Le recrutement pour exercer un emploi de collaborateur de cabinet dans la FPT

Les collaborateurs de cabinet sont des agents contractuels de droit public, même si certains peuvent avoir par ailleurs la qualité de fonctionnaire. Les fonctions qu'ils occupent correspondent à un emploi non permanent.

5 - Le RNCP recense tous les diplômes et titres à vocation professionnelle. L'inscription au RNCP atteste d'un niveau de qualification et de connaissances nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.



Ces personnels librement choisis par l'autorité territoriale en raison de la confiance qu'elle leur porte pour former son cabinet, participent aux prises de décision et veillent à leur mise en œuvre. Si elles sont choisies librement, elles ne peuvent toutefois être de la famille proche de l'élu (conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, parent, parent du conjoint, du concubin ou du partenaire, enfant et enfant du conjoint, du concubin ou du partenaire).

La réglementation commune aux agents contractuels leur est applicable sous réserve de certaines dispositions spécifiques.

Leurs fonctions peuvent prendre fin en cours de mandat mais elles prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale.

> Le recrutement des ressortissants européens et non-européens

Les **ressortissants européens** peuvent intégrer la fonction publique par contrat en tant qu'agent contractuel (ou fonctionnaire).

Ils doivent remplir les mêmes conditions qu'un citoyen français (par exemple : diplômes, jouissance des droits civiques dans le pays dans lequel ils sont ressortissants,

absence de condamnation pour des faits incompatibles avec l'exercice dans une fonction publique, etc.).

Les **ressortissants non-européens** peuvent également être recrutés par contrat.

Ils doivent remplir les mêmes conditions que les ressortissants européens et détenir un titre de séjour en cours de validité qui les autorise à travailler.

En revanche, seuls les **agents détenant la nationalité française** peuvent occuper un emploi dit de souveraineté ou un emploi qui comporte une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique, c'est-à-dire les emplois dans les services diplomatiques, les forces armées, la police et les forces de sécurité, le système judiciaire et l'administration fiscale.

Let Cfdt:

Aucun agent ne doit subir de discrimination en raison de son origine au moment de son recrutement ou au cours de sa carrière. En cas de difficulté, le syndicat CFTD Interco saura vous conseiller et vous accompagner au mieux.

Les contrats et leur durée

6 - Le juge administratif a déjà reconnu l'existence de contrats verbaux, même si dans cette hypothèse, il est opportun de régulariser rapidement la situation pour éviter tout litige.

Un agent contractuel peut être recruté pour différents motifs. L'agent contractuel est obligatoirement recruté par un contrat⁶ (parfois intitulé acte d'engagement).

Les différents types de contrats

> Le recrutement sur un emploi temporaire

7 - C'est-à-dire un emploi qui répond à un besoin pérenne.

Des emplois temporaires peuvent être occupés par des agents contractuels en cas :

- **D'accroissement temporaire d'activité** : le contrat ne peut être conclu que pour une durée maximum de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs.
- **D'accroissement saisonnier d'activité** : le contrat ne peut être conclu que pour une durée maximum de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs.
- **De spécificité des contrats de projet ou d'opération** : ce sont des emplois non permanents. Les employeurs publics, pour mener à bien un projet ou une opération identifié(e), peuvent recruter un agent contractuel de droit public par un CDD dont l'objectif est la seule exécution du projet ou de l'opération et se termine par sa réalisation.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties, 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 recrutement sur un emploi permanent⁷ à titre temporaire

Remplacement temporaire d'agents publics sur un emploi permanent :

Les emplois permanents (toutes catégories confondues) 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 régulièrement octroyé par les textes.

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. Le contrat peut toutefois commencer avant la date de départ de l'agent faisant l'objet du remplacement pour assurer une continuité.

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

Pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents (toutes catégories confondues) 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 vacance de l'emploi a été effectuée et sous réserve d'une recherche infructueuse de candidats statutaires dans un délai raisonnable.

Ce contrat ne peut excéder un an. Néanmoins, 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 :

- Lorsqu'il n'existe pas de corps ou de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).
- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires pendant un délai raisonnable) quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Dans la **FPE** uniquement :

- Lorsque l'emploi relève d'un corps dont le statut ne prévoit pas de formation initiale obligatoire préalable à la titularisation.
- Pour un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70% d'un temps complet (soit 24 heures 30 maximum par semaine).

Dans la **FPT** uniquement :

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



- 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.
- 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, renouvelés 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. En cas de non-respect, le juge administratif peut requalifier le contrat en CDI dans le cadre d'un recours contentieux.

Lorsqu'un agent contractuel territorial réussit un concours 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 (**FPT**).

Le + cfdt :

Le type de contrat proposé à l'agent 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 contenu du contrat d'engagement

> Ce qui est obligatoirement inscrit dans le 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 précise sur le fondement de laquelle le contrat est établi. Par exemple : remplacement d'un fonctionnaire absent, accroissement d'activité, projet ou opération déterminé(e), vacance temporaire d'emploi, absence de cadre d'emplois, etc.
- L'identité de l'agent et de l'employeur.
- L'adresse de l'agent et de l'employeur.
- La date d'effet, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler.
- 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 recrutement pour vacance temporaire.
- Le ou les lieux d'exercice des fonctions.
- Les conditions d'emploi à savoir la durée du travail, les règles relatives à l'organisation du travail, etc.
- Les droits et obligations de l'agent : droits à rémunération, à la formation, droit de grève, liberté d'expression... et obligations de neutralité, obéissance hiérarchique, réserve, secret professionnel, etc.
- Le montant de la rémunération, ses éléments constitutifs, sa périodicité et ses modalités de versement.
- Les certificats de travail sont annexés au contrat.

> 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 retrace les informations utiles à l'agent contractuel et doit contenir par exemple :

- Les accords collectifs relatifs aux conditions de travail.
- Les droits à congés rémunérés.
- Les droits à la formation.
- L'organisme de sécurité sociale et les dispositifs de protection sociale.
- L'éventuel document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels au sein de l'administration concernée.

> Ce qui doit apparaître dans un contrat de projet ou d'opération

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

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible.
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu.
- 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.
- Le ou les lieux de travail de l'agent et le cas échéant, les conditions de leurs modifications.

Le + Cfdt :

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

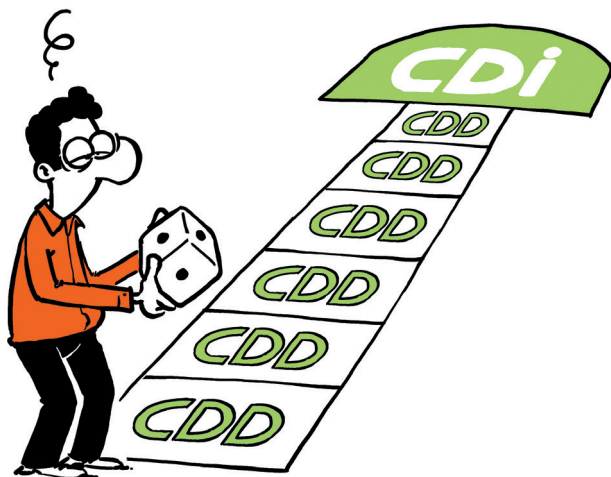
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur public, lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Modalités de reconduction du contrat sur un emploi permanent

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.

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 8 jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi.



Des dispositions spécifiques sont prévues pour les contrats de projet ou d'opération ou pour le recrutement des travailleurs reconnus handicapés.

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 3 ans.

Le CDI et la titularisation

Bénéficier d'un CDI

Les textes régissant les agents contractuels visent à faciliter l'accès au CDI de ces agents recrutés pour pourvoir un emploi permanent.

En effet, lorsque l'employeur public conclut un contrat pour pourvoir un emploi permanent avec un agent contractuel qui justifie d'une durée de services publics de 6 ans, il devra nécessairement lui proposer la conclusion d'un CDI s'il réunit les conditions cumulables suivantes :

- L'agent doit justifier **auprès du même employeur public** (même département ministériel pour la FPE).
- De **6 années de services publics** :
À noter, 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.

Même si vous êtes recruté en CDI, cela ne vous empêche pas de préparer les concours de la fonction publique grâce à votre centre de formation ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Votre contact CFDT peut vous accompagner dans vos démarches : modalités d'inscription au concours, autres précisions sur les concours envisagés, recours en cas de refus d'inscription au concours, etc.

8 - Pour le calcul de cette durée, la période de l'état d'urgence sanitaire de 2020 n'est pas prise en compte.

- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois⁸.
- 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.
- **Dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (A, B ou C).**

À NOTER

Si les contrats successifs mentionnent des intitulés de poste et un rattachement à une catégorie différente, l'agent peut bénéficier d'un CDI s'il établit qu'il a en réalité exercé des fonctions identiques durant la durée requise.

Concernant la **FPE**, le Conseil constitutionnel a récemment jugé que les périodes de travail accomplies par un agent recruté pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi doivent désormais être décomptées dans les 6 années nécessaires pour bénéficier d'un CDI (c'était déjà le cas dans la **FPT**).

Possibilité de conclure un CDI avant l'échéance du CDD si les conditions sont réunies

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. À l'inverse, dans la **FPT**, l'employeur public doit adresser à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat.

Et si l'agent public refuse de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son CDD en cours.

Portabilité du CDI entre fonctions publiques

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 congé mobilité

L'agent contractuel en CDI peut solliciter un congé de mobilité pour **effectuer d'autres missions en CDD** auprès du même employeur (FPE) ou d'un autre employeur public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

À l'issue de ce congé, il peut retrouver le bénéfice de son CDI.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service. L'agent est rémunéré au titre de ses nouvelles fonctions.

Il peut être accordé pour une **durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans**. Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant 3 ans au moins.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception, au moins 2 mois avant le terme du congé. L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans ce délai, est présumé renoncer à son emploi. À ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Mise à disposition d'un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI

Les agents bénéficiaires d'un CDI peuvent, avec leur accord, être mis à disposition d'une autre administration de l'État ou hospitalière, collectivité ou établissement public.

La mise à disposition est prononcée pour **3 ans maximum** et elle est renouvelable **dans la limite de 10 ans au total**.

Après signature d'une convention entre l'administration d'origine et celle d'accueil (fixant les conditions de renouvellement, nature et niveau des fonctions occupées, conditions d'emplois et modalités de contrôle et évaluation des activités, modalités de remboursement de la rémunération, etc.), 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, notamment à la demande de l'administration ou organisme d'accueil, puisque l'agent y est placé sous son autorité directe. C'est aussi l'administration ou l'organisme d'accueil qui 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 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, et ce, même s'il s'agit d'un contrat pour pourvoir un emploi temporaire.

La durée de la période d'essai est 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 4 mois pour la FPE ou 3 mois pour la FPT. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

À NOTER

- *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.*
- *Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des deux parties souhaite mettre fin au contrat en cours ou à la fin de la période d'essai.*



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 leurs occupations personnelles. Elle est **fixée, en principe, à 35 heures par semaine et 1 607 heures par an**.

L'organisation du travail peut évoluer selon l'administration concernée avec l'institution de cycles du travail variables.

Le temps de travail peut ainsi varier du **cycle hebdomadaire au cycle annuel**.

> Concernant le cycle annuel

Il s'agit notamment des agents contractuels 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,

exemple : les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Pour ces agents, les employeurs publics locaux ont développé une méthode de calcul de temps de travail qui s'appelle **l'annualisation du temps de travail** et qui consiste à condenser le temps de travail de l'agent public lorsque l'employeur public a des besoins importants et le libérer lors des périodes creuses en maintenant une rémunération identique tout au long de l'année civile, y compris pendant des périodes d'inactivité tout en respectant les garanties minimales du temps de travail.

> Concernant les autres variations de travail

Les agents contractuels peuvent être amenés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou à effectuer des heures complémentaires, supplémentaires, des astreintes ou des permanences en plus de leurs missions habituelles.

À NOTER

Durée maximale hebdomadaire	48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale quotidienne	12 heures
Repos hebdomadaire	Comprenant en principe le dimanche et non inférieur à 35 heures
Repos minimum entre deux journées de travail	11 heures
Pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif (sauf dispositions particulières concernant certains emplois)

Let Cfdt:

L'annualisation du temps de travail est mal encadrée juridiquement. Elle laisse trop de liberté aux employeurs et peut léser les agents concernés. La CFTD s'est emparée de ce sujet, mène un travail dans les instances nationales via une enquête nationale pour mieux faire remonter les problématiques. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre contact CFTD !



Le temps partiel sur autorisation

L'agent contractuel de droit public peut exercer ses fonctions à temps partiel sur autorisation (qui ne peut être inférieure au mi-temps), **à sa demande et sous réserve des nécessités de service** et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Pendant cette période, l'agent contractuel perçoit une rémunération correspondant à la durée de travail accomplie.

Le temps partiel sur autorisation permet notamment à l'agent contractuel de **créer ou reprendre une entreprise ou d'exercer une activité libérale**.

Le+ Cfdt:

Le refus de temps partiel sur autorisation doit être motivé et précédé d'un entretien. Il peut alors être contesté devant la commission consultative paritaire (CCP). Les représentants Cfdt interco peuvent vous assister. Et en adhérant à la Cfdt, un défenseur syndical peut vous défendre dans le cadre d'un recours précontentieux voire contentieux.

Le temps partiel de droit

Les agents contractuels qui en font la demande sont autorisés à accomplir un service à temps partiel de droit pour :

- **Élever un enfant** à l'occasion de chaque naissance (jusqu'aux 3 ans de l'enfant) ou de chaque adoption (jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant).
- **Donner des soins** au conjoint/partenaire, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou bien victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- **Les agents contractuels relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L.5212-13 du code du travail** (notamment les travailleurs reconnus handicapés et bénéficiant de l'obligation d'emploi⁹).

La quotité du temps de travail, en cas de temps partiel de droit, est fixée à 50%, 60%, 70% ou 80% d'un temps plein et l'agent perçoit sa rémunération en fonction de cette quotité de travail.

9 - Il s'agit notamment des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

Le temps partiel thérapeutique

L'agent contractuel peut, **sur demande et sur présentation d'un certificat médical**, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique si cette modalité de travail permet d'améliorer son état de santé ou de bénéficier d'une rééducation ou réadaptation professionnelle. Exemple : un agent peut reprendre le travail mais doit poursuivre des séances de kinésithérapie plusieurs fois par mois.

La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% d'un temps plein et l'agent conserve l'intégralité de sa rémunération.

L'accord de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) est nécessaire et le refus de l'employeur doit être motivé.



Après un congé pour raison de santé, l'agent a la possibilité de reprendre en temps partiel thérapeutique. En cas de maladie, votre contact Cfdt peut vous accompagner dans vos démarches administratives afin de déterminer le congé ou la modalité de travail adaptée (voir en page 25 la partie sur les congés pour raison de santé).

La formation professionnelle

Les agents contractuels peuvent bénéficier d'une grande partie des formations accordées aux fonctionnaires, qu'elles soient obligatoires ou non, lors de la prise de poste ou au cours du contrat.

Ainsi les agents contractuels territoriaux recrutés **pour une durée supérieure à un an** sont astreints à suivre une **formation d'intégration et de professionnalisation** à l'instar des fonctionnaires territoriaux.

Ils ont aussi accès aux **actions de formation non obligatoires** du type : perfectionnement ; préparation aux concours et examens professionnels ; actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ; formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, réalisation de bilan de compétences, etc.

Les agents contractuels peuvent aussi bénéficier d'un **compte personnel d'activité** (CPA) au même titre et selon les mêmes règles que les fonctionnaires.

Les agents peuvent se voir accorder une **décharge partielle de service ou être placés en congé** pour suivre ces formations.

Leur rémunération est maintenue si la formation est suivie durant le temps de service et ils peuvent être indemnisés de leurs frais de déplacement.

De plus, les agents contractuels occupant un emploi permanent peuvent bénéficier de **plusieurs congés** : congé de formation professionnelle ; congé pour bilan de compétences ; congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de transition professionnelle, etc. Les modalités sont les mêmes que celles applicables aux fonctionnaires, sauf pour le congé de formation professionnelle, où seuls les agents contractuels disposant d'une ancienneté de 36 mois de services effectifs dont 12 mois – consécutifs ou non – dans la même administration peuvent en bénéficier (avec des règles d'assimilation pour certains contrats ou en fonction des conditions d'exercice des fonctions).



Let Cfdt

Il existe de nombreux dispositifs de formation professionnelle et de reconversion. Votre syndicat Cfdt est là pour vous renseigner et vous accompagner. Pour le détail des outils et actions de formation, se reporter au « Guide de l'agent public » édité par la fédération Cfdt Interco (disponible auprès de votre syndicat Cfdt Interco).

La rémunération

Contrairement aux fonctionnaires, aucune grille ne détermine la rémunération des agents contractuels. Il appartient ainsi à l'employeur public de la **fixer au cas par cas** en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- Les fonctions exercées.
- La qualification requise pour leur exercice.
- La qualification détenue.
- L'expérience professionnelle.
- Les résultats professionnels.
- Les résultats collectifs du service, etc.

Comme pour les fonctionnaires, un agent contractuel ne peut **pas percevoir une rémunération inférieure au SMIC** (salaire minimum interprofessionnel de croissance). À défaut, une indemnité différentielle lui est versée.

À cette rémunération s'ajoutent l'**indemnité de résidence** si l'agent occupe un emploi auquel est rattaché un indice et le **supplément familial de traitement** s'il en remplit les conditions. En ce qui concerne le **complément de traitement indiciaire** (CTI), une indemnité analogue est attribuée aux agents contractuels exerçant les mêmes fonctions et dans le même lieu d'exercice que leurs collègues titulaires.

Attention : hormis les personnes recrutées en qualité de travailleur handicapé, les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la **nouvelle bonification indiciaire** (NBI) même s'ils exercent des fonctions y ouvrant droit.

Les agents contractuels peuvent bénéficier du **régime indemnitaire** (RIFSEEP¹⁰ dans la plupart des cas) et d'autres primes et indemnités au même titre que les fonctionnaires. Dans ce cas, un texte (arrêté pour la **FPE** et délibération pour la **FPT**) doit prévoir l'application du régime indemnitaire aux agents contractuels, ainsi que les modalités de versement.

10 - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

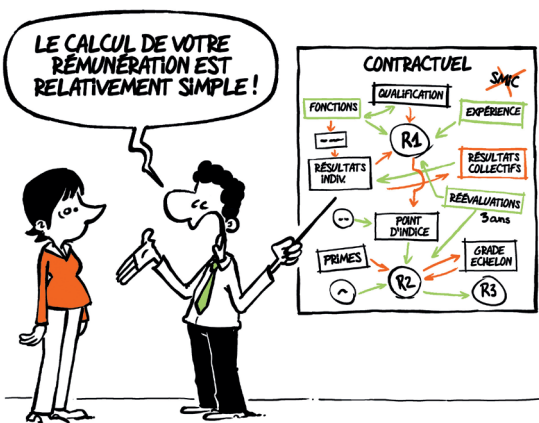
L'évolution de la rémunération

La rémunération des agents contractuels¹¹ qui est précisée dans le contrat d'engagement fait l'objet d'une réévaluation tous les 3 ans. 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 pas les primes.

11 - Unique-ment pour les agents bénéficiaires d'un emploi permanent.

Let Cfdt:

La fixation de la rémunération des agents contractuels ainsi que sa réévaluation s'appuient sur les comptes-rendus d'entretien professionnel. Il est donc important de préparer au mieux cet entretien avec votre contact Cfdt !



- **L'évolution de la rémunération pour les agents contractuels en CDD**

La rémunération des agents employés en CDD sur un emploi permanent auprès du même employeur public fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les 3 ans**, au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions (si accomplies de manière continue). Celle des agents publics employés en **contrat de projet** peut faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, au vu des résultats des entretiens professionnels.

- **L'évolution de la rémunération pour les agents contractuels en CDI**

Une réévaluation de la rémunération des agents publics employés à durée indéterminée est **obligatoire au minimum tous les 3 ans** au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Ces réévaluations doivent prendre la forme d'un avenant au contrat de l'agent.

L'entretien professionnel

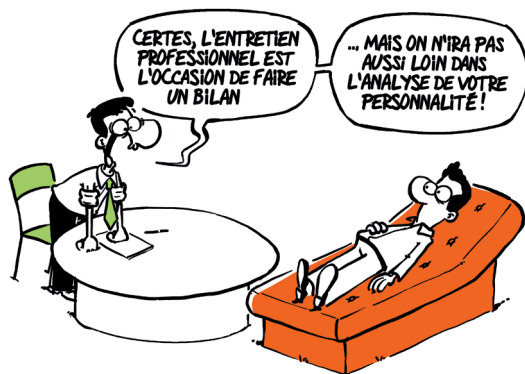
Les agents recrutés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an, y compris les contrats de projet, **bénéficient chaque année d'un entretien professionnel**, qui donne lieu à un compte-rendu permettant d'évaluer la valeur professionnelle de l'agent.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien, ainsi que

le contenu du compte-rendu, sont fixés par décisions des autorités compétentes. L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

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.

La procédure d'entretien

L'agent doit être informé de son entretien professionnel au moins 8 jours à l'avance.

Le **compte-rendu de l'entretien professionnel** (CREP) est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale littéraire exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Dans un délai maximum de 15 jours suivant la date de l'entretien (**FPT**), 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. Le CREP définitif, une fois visé par l'autorité administrative, est notifié à l'agent.

Let Cfdt:

Pour la demande de révision, le recours gracieux ou le recours contentieux éventuels, votre contact Cfdt peut vous aider dans toutes vos démarches !

Let Cfdt:

L'entretien permet de faire valoir vos droits en matière de formation professionnelle et de rémunération. C'est également le moment propice pour évoquer vos conditions de travail. Votre contact Cfdt peut vous aider à le préparer ! Pour les agents recrutés en CDD inférieur à un an, rien n'interdit de demander à l'employeur la tenue d'un entretien professionnel.

La contestation de l'entretien

Des possibilités de contestation aussi bien sur la procédure que sur le fond du CREP sont offertes à l'agent contractuel au même titre que les fonctionnaires.

Sous réserve d'avoir formulé une **demande de révision** auprès de l'autorité hiérarchique dans la **FPE** ou l'autorité territoriale dans la **FPT** dans les 15 jours suivant la notification, l'agent contractuel peut saisir la commission consultative paritaire (CCP) dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse explicite ou implicite¹² de l'employeur public à sa demande de révision.

La CCP peut 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 lui sont communiqués.

À côté de cette procédure de révision, l'agent contractuel bénéficie des recours de droit commun pour contester son CREP (recours administratifs et contentieux).

¹² - Une décision implicite de rejet intervient au terme d'un délai de 2 mois lorsque l'employeur n'a pas répondu à une demande ou à un recours gracieux.

Les congés

Les congés annuels

À l'identique du fonctionnaire, 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 accompli.

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.

Comme pour les fonctionnaires, le calendrier des congés est fixé par l'autorité administrative. Pour les agents en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement.

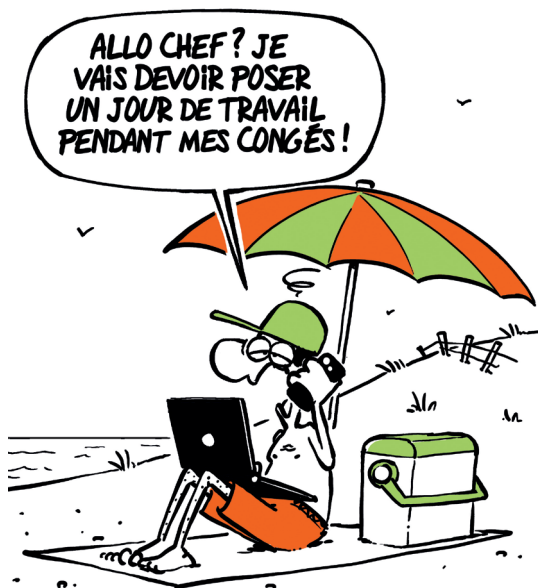
En principe, les congés dus pour une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf accord consenti par l'employeur public.

Toutefois, à l'instar des fonctionnaires, l'agent contractuel qui se trouve dans l'impossibilité (maladie ou congé lié aux responsabilités parentales ou familiales) de prendre son congé annuel au cours de l'année, bénéficie d'une **période de report de 15 mois limité aux 4 premières semaines de congés non pris**.

De plus, en principe un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité. Toutefois, lorsque l'agent contractuel n'a pas été en mesure de prendre son congé et que sa relation de travail prend fin (fin du CDD), les droits non utilisés donnent droit à une indemnité limitée à 4 semaines de congés annuels non pris. On parle alors d'**indemnité compensatrice de congés annuels**.

Pour plus de précisions sur ces points relatifs au report et à l'indemnisation des jours de congés annuels non pris, voir le Guide de l'agent public édité par la fédération CFDT Intercro (disponible auprès de votre syndicat CFDT Intercro).

Certains agents (en CDI) peuvent bénéficier d'un **congé bonifié** (congé rallongé avec prise en charge des frais de transport par l'employeur public) pour se rendre sur le lieu de leur centre des intérêts moraux et matériels en Outre-mer lorsqu'ils exercent leurs fonctions en métropole et inversement. Un guide a été rédigé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) à ce sujet. Il est téléchargeable sur le site fonction-publique.gouv.fr, dans la rubrique « Publications », sous le titre « Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique ».



Le compte épargne-temps (CET)

S'il est employé de manière continue depuis au moins un an, tout agent contractuel de droit public a droit à un compte épargne-temps (CET), alimenté notamment par les jours de congés annuels non utilisés. Pour cela, il doit en demander l'ouverture.

La mise en œuvre du CET est définie par arrêté ministériel (**FPE**) ou délibération (**FPT**).

Le CET peut comporter **60 jours maximum**. 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.
- Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).
- Jours de repos accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires dans des conditions fixées au sein du ministère concerné ou par délibération de la collectivité.

Le CET permet à l'agent d'épargner des droits à congé qu'il pourra **utiliser sous forme de congés ou d'indemnisation**. Dans les deux fonctions publiques, jusqu'à 15 jours, les droits sont utilisables sous forme de congés. Au-delà de 15 jours, ils sont pris sous forme de congés ou indemnisés si un texte prévoit cette indemnisation.

Les agents sont informés annuellement de leurs jours épargnés et consommés. En cas de départ définitif de la fonction publique (démission, licenciement, retraite), l'agent doit solder son CET avant de partir.

Les congés pour raison de santé

> Le congé de maladie ordinaire

Pour être placé en congé de maladie, l'agent doit adresser à son employeur un avis d'arrêt de travail **dans les 48 heures suivant son établissement** par un médecin.

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

Pour la **FPE** :

- Avant 4 mois de services : pas de maintien du traitement.
- Après 4 mois de services :
 - Pour les 3 premiers mois, 90% du traitement.
 - Au cours des 9 mois suivants, un demi-traitement.

Pour la **FPT** :

- Avant 4 mois de services : pas de maintien du traitement.
- Après 4 mois de services : 1 mois à 90% du traitement et 1 mois à demi-traitement.
- Après 2 ans de services : 2 mois à 90% du traitement et 2 mois à demi-traitement.
- Après 3 ans de services : 3 mois à 90% du traitement et 3 mois à demi-traitement.

Comme le fonctionnaire, l'agent contractuel ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie ordinaire sauf exceptions¹³. C'est le **jour de carence**.

13 - Exemples où le jour de carence ne s'applique pas : pour le deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ; pour le congé pour accident de service ou maladie professionnelle ; pour le congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, etc.

À la fin du congé de maladie ordinaire, soit l'agent est :

- Apte à reprendre ses fonctions.
- Inapte temporairement et il est alors placé en congé non rémunéré durant un an (qui peut être prolongé de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire) puis il peut demander un reclassement et en cas d'échec, il est licencié pour inaptitude physique.
- Inapte définitivement, il peut faire une demande de reclassement et en cas d'échec, il fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique.

Des indemnités journalières peuvent également être versées.

> Le congé de grave maladie

L'agent contractuel en activité comptant au moins 4 mois de services (**FPE**) ou 3 ans de services (**FPT**), bénéficie d'un congé de grave maladie s'il est **atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée**.

Les critères d'octroi du congé sont identiques à ceux qui fondent l'octroi du congé de longue maladie des fonctionnaires (liste indicative de maladies, inaptitude temporaire et non définitive, reprise des fonctions pendant au moins un an avant de bénéficier d'un second congé, etc.).

En vue de l'octroi de ce congé, l'agent, qui fait la demande de ce congé accompagné d'un certificat médical, est soumis dans la **FPT** à l'examen d'un médecin spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision est prise ensuite par l'employeur après avis du conseil médical.

Le congé de grave maladie est **accordé par période de 3 à 6 mois, pour une durée maximale de 3 ans** (et pas au-delà de la durée du contrat pour les agents en CDD). L'agent conserve son plein traitement pendant 12 mois puis 60% pour la **FPE**, et 50% pour la **FPT**, de son traitement pendant les 24 mois suivants, indemnité de résidence (IR) et supplément familial de traitement (SFT) compris.

Dans la **FPE**, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de 33% pendant 1 an, puis 60% les 2 années suivantes.

Dans la **FPT**, le maintien du régime indemnitaire, dans le respect du principe de parité, doit être prévu par une délibération. En d'autres termes, la délibération prévoit le maintien du régime indemnitaire dans les conditions qu'elle fixe sans que ces conditions ne soient plus avantageuses que celles de la **FPE**.

À la fin du congé de grave maladie, soit l'agent est :

- Apte à reprendre ses fonctions.
- Inapte temporairement et il est alors placé en congé non rémunéré durant un an puis il peut demander un reclassement et en cas d'échec il est licencié pour inaptitude physique.
- Inapte définitivement, il peut faire une demande de reclassement et en cas d'échec, il fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique.

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.

> Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Ce congé spécifique aux agents contractuels diffère du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) applicable aux fonctionnaires.

L'agent contractuel en activité qui se trouve, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dans l'incapacité de travailler, bénéficie **d'un congé jusqu'à sa guérison complète, la consolidation de sa blessure ou son décès.**

Attention : la consolidation de la blessure (stabilisation de son état sans forcément que l'agent soit en état de reprendre) qui peut mettre fin au congé diffère du régime applicable aux fonctionnaires où le CITIS est accordé jusqu'à ce que fonctionnaire soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

Pour bénéficier de ce congé, l'agent doit en faire la **demande auprès de son employeur.**

Si l'agent bénéficie d'un CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir. Pour apprécier si l'accident ou la maladie est imputable au service, l'imputabilité au service peut être vérifiée par la CPAM.

Durant le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, la somme perçue par l'agent est égale à son plein traitement pendant un mois dès son entrée en fonctions (s'il compte moins d'un an de service) ; pendant 2 mois après 2 ans (**FPE**) ou un an (**FPT**) de service et pendant 3 mois après 3 ans de services (IR et SFT compris). À l'expiration de ces périodes, l'agent reste en congé, mais ne perçoit plus de rémunération de son employeur (il peut en revanche percevoir des indemnités journalières par la Sécurité sociale s'il en remplit les conditions).

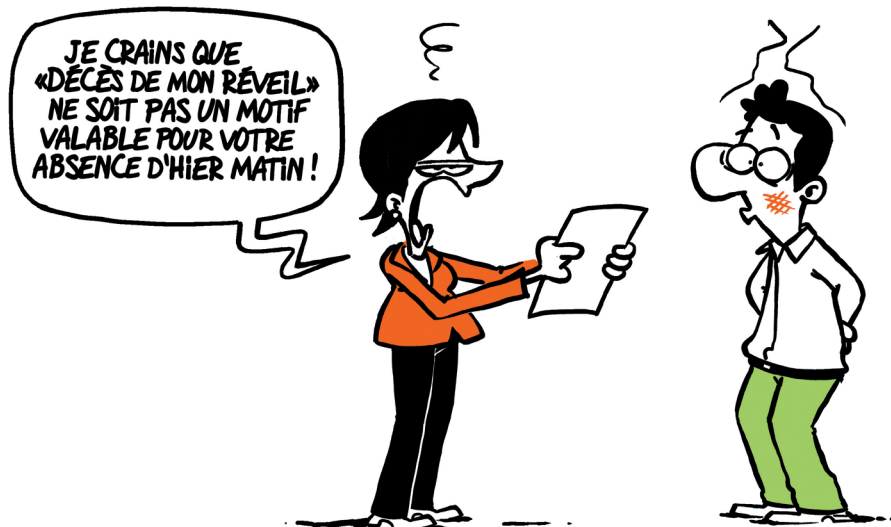
À la fin du congé, l'agent est soit apte à reprendre ses fonctions, soit inapte définitivement, il peut faire une demande de reclassement et en cas d'échec il fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique.

Les agents contractuels bénéficient aussi de congés pour raisons familiales au même titre que les fonctionnaires, voir sur ce point le « Guide de l'agent public » édité par la fédération CFDT Interco pour plus de précisions (disponible auprès de votre syndicat CFDT Interco).

Le+ Cfdt:

Dans certaines hypothèses, l'agent qui subit un accident du travail ou qui souffre d'une maladie professionnelle peut mener une action tendant à l'indemniser de ses préjudices. Et à la fin d'un congé pour raison de santé, l'agent contractuel dispose de la possibilité de reprendre ses fonctions en temps partiel thérapeutique lui permettant d'améliorer son état de santé ou de bénéficier d'une rééducation ou réadaptation professionnelle (voir page 17, la partie sur le temps de travail).

N'hésitez pas à contacter votre syndicat CFDT Interco sur ces deux points !



Les autorisations d'absence

Les agents contractuels comme les fonctionnaires peuvent être autorisés à s'absenter temporairement de leur service sans prendre de congés annuels pour des motifs précis. Ils bénéficient alors d'autorisations d'absence (AA).

Les **principales AA** sont les suivantes :

- Pour raisons familiales (mariage, PACS, décès d'un membre de la famille proche, etc.).
- Pendant la grossesse et l'allaitement.
- Pour garde d'enfants.
- Dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA).
- Pour l'exercice de fonctions politiques.
- Pour les fêtes religieuses principales non inscrites au calendrier des jours fériés.
- Pour l'exercice d'un mandat syndical.
- Pour participer aux instances représentatives du personnel (comités sociaux, formations spécialisées, commissions consultatives paritaires, etc.).

Les AA 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 dans certains cas, sous réserve de fournir un justificatif.

Si leur gestion se rapproche de celle des congés annuels, elles ne constituent pas toujours un droit pour les agents, cela dépend de l'AA demandée. Certaines ont aussi une durée limitée.

Attention : compte tenu de la mise en demeure du Gouvernement, en décembre 2025, de prendre des mesures réglementaires concernant les AA liées à la parentalité et à la famille, leurs conditions et modalités peuvent évoluer.

Le + Cfdt :

Votre contact CFDT Interco vous informera dès que possible de toutes les autorisations d'absence dans votre administration ainsi que les démarches permettant de faire valoir ces autorisations.

Les droits et obligations

Comme les fonctionnaires, les agents publics contractuels disposent de droits et d'obligations qui sont définis dans le « Guide de l'agent public » édité par la fédération CFDT Interco (disponible auprès de votre syndicat CFDT Interco).

Les droits des agents publics

- La liberté d'opinion et d'expression.
- Le droit de grève.
- Le droit syndical et le droit de participation.
- Le droit à la non-discrimination.
- Le droit à la formation.
- Le droit à l'information.
- Le droit de retrait.
- Le droit à la protection fonctionnelle, etc.

Les obligations des agents publics

- L'obligation de servir et le devoir d'obéissance hiérarchique.
- L'interdiction du cumul d'activité et l'obligation de probité.
- L'obligation de dignité.
- Le devoir d'information.
- Le devoir de réserve.
- L'obligation de discrétion et de respect du secret professionnel.
- L'obligation de neutralité et de laïcité, etc.

Le + CFDT :

Adhérents CFDT, en cas d'atteinte à une liberté ou à un droit, n'hésitez pas à contacter votre syndicat CFDT Interco qui pourra vous conseiller et vous mettre en relation avec un défenseur syndical CFDT Interco ou un avocat.

La discipline

Toute faute (manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis tous 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 (qui sont différentes des fonctionnaires) sont les suivantes :

- Avertissement.
- Blâme.
- Exclusion temporaire de 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.

Comme pour les fonctionnaires, la sanction n'a pas de caractère rétroactif (elle ne peut être infligée que pour l'avenir).

En cas de faute grave, **l'agent contractuel peut être suspendu** (mesure d'éloignement prise dans l'intérêt du service). Sauf en cas de poursuites pénales, un agent ne peut être suspendu plus de 4 mois. L'agent conserve sa rémunération principale (hors primes), l'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT) compris s'il les perçoit.

Comme pour les fonctionnaires, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits.

De plus, les **droits de la défense** doivent être respectés : information préalable de la procédure engagée, communication de l'intégralité du dossier individuel et de ses annexes, assistance des défenseurs de son choix, information du droit de garder le silence dès la notification de l'engagement de la procédure, délai suffisant pour organiser sa défense.

La tenue d'un entretien préalable n'est exigée que lorsque l'employeur envisage un licenciement disciplinaire, même si en pratique un entretien est souvent organisé.

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.

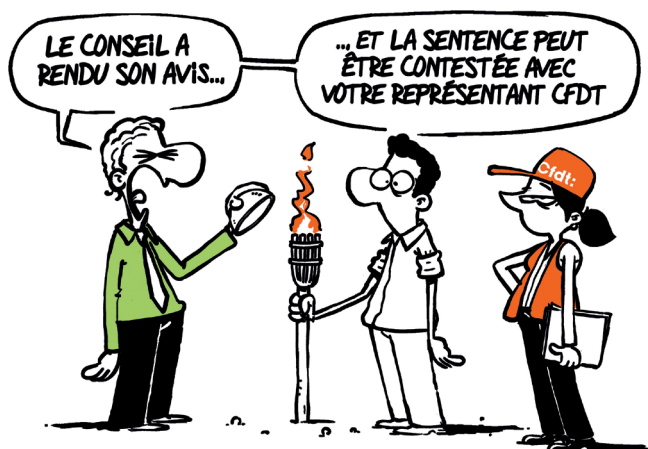
Il est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour les demandes d'exclusion de fonctions d'une durée supérieure à 3 jours et le licenciement pour motif disciplinaire.

Comme pour les fonctionnaires, la **décision de sanction prise par l'autorité administrative doit être suffisamment et précisément motivée dans la décision elle-même**.

Les agents contractuels sanctionnés peuvent former un recours administratif auprès de l'employeur public pour demander le retrait de la sanction. En cas d'échec, un recours contentieux visant l'annulation de la sanction par le juge administratif est ensuite possible. En cas d'urgence, un référé peut, dans certaines hypothèses, être formé afin d'obtenir une suspension rapide de la sanction.

Le+ Cfdt:

Votre contact CFDT Interco peut vous faire bénéficier de l'aide de défenseurs syndicaux formés pour vous accompagner auprès du conseil de discipline ou pour la rédaction des recours administratifs et contentieux. N'hésitez pas à contacter votre syndicat CFDT Interco !



La fin de contrat

Le refus de renouvellement du contrat 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 contrats de projet :

- 2 mois avant, pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 ans.
- 3 mois avant, pour un contrat d'une durée supérieure à 3 ans.

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 en cas de décision de non-renouvellement.

Aucun texte n'impose une notification écrite de non-renouvellement de contrat (sauf pour les contrats de projet). Et une notification tardive ne fait pas échec à la décision de l'administration.

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 professionnelles, d'une insuffisance des aptitudes professionnelles ainsi que du recrutement d'un fonctionnaire titulaire.

Le non-renouvellement du contrat constitue une **perte involontaire d'emploi** et ouvre droit au versement des allocations chômage pour l'agent s'il en remplit les conditions.

À NOTER

L'allocation d'aide au retour à l'emploi

*Les agents contractuels ont droit, comme les fonctionnaires et les salariés de droit privé, à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans des conditions prévues par des textes spécifiques. Le principe est celui de l'auto-assurance : les employeurs publics assurent eux-mêmes leurs agents contre le risque lié à la privation d'emploi et, à ce titre prennent entièrement à leur charge l'indemnisation au titre du chômage. L'employeur public peut déléguer à France Travail la gestion de l'indemnisation du chômage de ses agents. De plus, les employeurs de la **FPT** ont également la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage uniquement pour les agents contractuels.*

L'employeur public remet à l'agent un **certificat de travail** et le cas échéant, lui verse une indemnité de fin de contrat et/ou une **indemnité compensatrice de congés annuels** s'il en réunit les conditions.

Concernant l'indemnité compensatrice de congés annuels et pour plus de précisions, voir page 34, la partie relative aux congés annuels et le « Guide de l'agent public » édité par la fédération CFDT Intercro (disponible auprès de votre syndicat CFDT Intercro).

À NOTER

L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, 2 conditions cumulatives doivent être remplies :

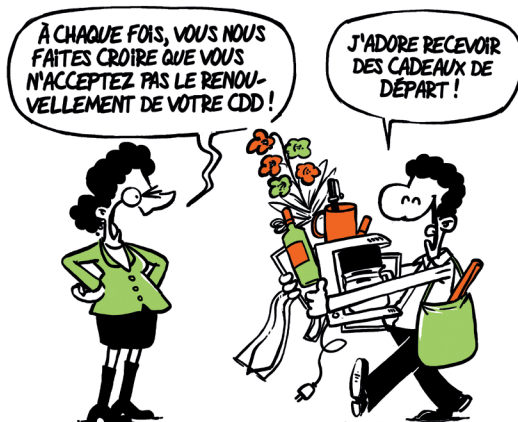
- La **durée du contrat**, renouvellement compris, doit être **inférieure ou égale à 1 an**.
- La **rémunération brute globale moyenne** au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, doit être **inférieure ou égale à 3 646,07 €** par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps incomplet.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10% de la rémunération brute globale** perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus. Elle est versée au plus tard 1 mois après le terme du contrat.

L'indemnité n'est pas versée 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. Elle n'est pas due lorsque l'agent démissionne ou est licencié.

Let+ Cfdt:

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



Le refus de renouvellement du contrat 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.

Cependant, si l'agent informe préalablement par courrier son employeur qu'il ne peut pas accepter ce nouveau contrat pour un motif légitime (exemple : considération d'ordre personnel comme suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour raison professionnelle) il pourra avoir droit aux allocations chômage.

Let+ Cfdt:

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

La rupture conventionnelle

L'employeur public et l'**agent contractuel recruté par un CDI** peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie. À la suite de la demande de l'agent, un ou plusieurs entretiens sont organisés. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et fait l'objet d'une convention prévoyant entre autres le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Si l'agent en remplit les conditions, il peut bénéficier des allocations chômage.

En cas de retour dans le même versant de la fonction publique (**FPE**) ou dans la même collectivité ou dans l'un de ses établissements (**FPT**) dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle devront être remboursées.

Let + Cfdt:

Votre contact CFDT Interco 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 conséquences d'une telle rupture de contrat.

La démission

La démission est un acte unilatéral par lequel l'agent manifeste son **intention volontaire** de mettre un terme à son engagement. Elle doit être présentée de manière non équivoque, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours pour une ancienneté de services inférieure à 6 mois.
- 1 mois pour une ancienneté de 6 mois à 2 ans.
- 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission, et est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats (sans interruption de plus de 4 mois) conclus avec l'agent.

La démission prend effet au terme de la période de préavis et elle est irrévocable.

Pour être valable, la démission ne doit pas être entachée de vices du consentement (erreur, dol, violence, contrainte). En principe, l'agent ne perçoit pas les allocations chômage en cas de démission puisqu'elle constitue une perte volontaire d'emploi.

L'abandon de poste

Lorsqu'un agent contractuel **s'absente sans justificatif de son lieu de travail**, il est d'abord mis en demeure, par écrit, de reprendre son poste dans un certain délai et s'il ne régularise pas, son employeur peut le radier des cadres pour abandon de poste. Il ne perçoit ni indemnité de licenciement, ni allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le licenciement

Le+ Cfdt:

L'employeur a la possibilité de licencier l'agent contractuel dans les cas suivants :

- Au cours ou au terme de la période d'essai sans préavis ni indemnité.
- Au cours du CDD :
 - Pour faute disciplinaire.
 - Pour insuffisance professionnelle.
 - Pour des motifs liés à l'intérêt du service, en cas d'occupation à titre permanent d'un emploi permanent.
 - Pour disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement.
 - En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible.
 - Pour le recrutement d'un fonctionnaire.
 - À la suite du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat ou refus du contrat proposé lors d'un transfert d'activité.
 - 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.

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, de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant adopté.
- Pendant une période de 10 semaines suivant l'expiration de ces congés.

L'agente qui se trouverait en état de grossesse sans l'avoir signalé, ou dans les 15 jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, 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.

> La procédure de licenciement

La décision de licenciement relève de la compétence exclusive de l'autorité administrative. Elle ne peut intervenir qu'après le délai de préavis (sauf licenciement disciplinaire en cours ou au terme de la période d'essai) et à l'issue d'un entretien préalable.

Le préavis requis est de :

- 8 jours si l'agent compte moins de 6 mois de services.
- 1 mois s'il compte entre 6 mois et 2 ans de services.
- 2 mois si la durée de services est égale ou supérieure à 2 ans.

Comme pour la démission, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement et calculée compte tenu de l'ensemble des contrats (sans interruption de plus de 4 mois).

La **convocation** est effectuée au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre contre signature.

Lors de l'entretien, l'autorité administrative indique à l'agent le ou les motifs du licenciement et l'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Votre contact Cfdt peut vous accompagner à l'entretien de licenciement, ainsi que tout au long de la procédure.

L'indemnité de licenciement

À l'issue de l'**entretien**, si l'autorité administrative décide de licencier l'agent, elle doit lui notifier sa décision par courrier recommandé avec demande d'avis de réception ou par courrier remis en main propre contre signature. Cette lettre indique les motifs, la date d'effet du licenciement et les délais et voies de recours contentieux.

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

En cas de licenciement disciplinaire, les garanties de la procédure disciplinaire s'appliquent.

Une procédure de reclassement s'applique en cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour intérêt du service.

La **commission consultative paritaire (CCP)** est consultée sur l'intention de licencier pour les licenciements pour inaptitude physique, pour insuffisance professionnelle et dans l'intérêt de service.

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

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**. Elle est égale à la moitié de la rémunération de base (pour les 12 premières années de services) et au tiers de la rémunération de base (pour les années suivantes).

Attention : l'indemnité de licenciement se distingue de l'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité : voir sur ce point l'encadré sur cette indemnité dans la partie relative à la fin de CDD (pages 31 et suivantes).



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

Les instances représentatives du personnel

Comme les fonctionnaires, les agents contractuels sont représentés au sein d'instances représentatives du personnel (IRP), tant au niveau national (Conseil commun de la fonction publique par exemple) qu'au niveau local. Ces instances sont détaillées dans le « Guide de l'agent public » édité par la fédération CFDT Intercro (disponible auprès de votre syndicat CFDT Intercro).

Les agents contractuels sont électeurs aux élections professionnelles et ont le droit de siéger dans les commissions consultatives paritaires (CCP) et dans les comités sociaux administratifs (CSA) ou territoriaux (CST). Les élus des instances représentatives du personnel siègent pour une durée de 4 ans. Le renouvellement général de ces instances a lieu en décembre 2026.

La commission consultative paritaire (CCP)

Équivalente à la CAP pour les fonctionnaires, cette instance est propre aux agents recrutés sous contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée.

Chaque employeur public doit mettre en place une **CCP commune pour l'ensemble des agents contractuels de catégories A, B et C**.

Elle est composée en nombre égal de représentants de l'employeur public et de représentants du personnel élus pour 4 ans.

Les CCP sont obligatoirement consultées par l'employeur public sur certains projets de décisions individuelles, notamment :

- Les licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai.
- Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire pour une durée de trois jours.
- Le refus de certains congés.
- L'examen des demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (CREP), ce dernier constituant un des critères de réévaluation de la rémunération des agents.
- L'information des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale ou non renouvellement de contrat d'un militant syndical.
- Le deuxième refus successif d'une demande d'action de formation.
- Le rejet d'une demande de congé d'un représentant du personnel pour suivre une formation hygiène, sécurité et conditions de travail.

L'agent contractuel peut saisir directement la CCP dans les cas suivants :

- Demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.
- Refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail.
- Refus de temps partiel.
- Refus de mobilisation du compte personnel de formation (CPF).
- Refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET), etc.

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

Le comité social (CS) 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. Voir sur ce point le « Guide de l'agent public » édité par la fédération CFDT Interco pour plus de précisions (disponible auprès de votre syndicat CFDT Interco).

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

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

Les CS comprennent des représentants de l'employeur public et des représentants du personnel titulaires et suppléants élus pour 4 ans. La représentativité des organisations syndicales est établie au vu de leur résultat à l'élection du CS.

Let+ Cfdt:

À la CFDT, nous pensons que tout peut être argumenté et discuté dans le respect du droit et de nos valeurs CFDT. Les représentants du personnel sont formés et sont force de propositions ! Mais même lorsque la proposition émane de l'administration, il revient aux représentants du personnel de jouer leur rôle en discutant la mesure envisagée.

Parfois en amont de la réunion du comité social, des réunions de concertation avec le personnel et avec les organisations syndicales peuvent permettre de préparer les sujets et désamorcer les éventuels conflits.

Let+ Cfdt:

Les CS comprennent des représentants de l'employeur public et des représentants du personnel titulaires et suppléants élus pour 4 ans. La représentativité des organisations syndicales est établie au vu de leur résultat à l'élection du CS.



La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)



Dans les administrations dont les effectifs sont au moins égaux à 200 agents, l'employeur public instituant le comité social crée une formation spécialisée (FS) dénommée « **formation spécialisée du comité** ». Par dérogation, cette formation spécialisée du comité peut également être instaurée lorsque le nombre d'agents est inférieur à 200 agents si des risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation spécialisée du comité est toujours créée dans chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

En complément de ces formations spécialisées du comité, d'autres formations spécialisées peuvent être créées par l'autorité instituant le CS. Elles sont respectivement dénommées « **formation spécialisée de service** » ou « **formation spécialisée de site** » selon que les risques professionnels particuliers qui ont justifié leur création concernent un ou plusieurs services ou un site.

Les formations spécialisées comprennent des représentants de l'employeur public et des représentants du personnel. Le nombre de représentants de l'employeur public ne peut excéder le nombre de représentants du personnel.

Le nombre de représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée du comité est égal au nombre de représentants

du personnel titulaires du CS concerné. Ils sont désignés par les organisations syndicales (OS) siégeant au CS parmi les titulaires et suppléants de ce comité. Les représentants suppléants de cette FS sont désignés librement par chaque OS et doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité au CS au moment de leur désignation. En principe, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires. Toutefois dans la **FPT**, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'employeur public territorial peut décider, après avis du CST, que chaque titulaire dispose de deux suppléants.

Ces désignations doivent alors intervenir dans un délai de 15 jours (**FPE**) ou un mois (**FPT**) à compter de la proclamation des résultats.

De manière générale, la formation spécialisée est chargée d'examiner toutes les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes et pour la **FPT**, l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Cfdt: 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:

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).

en 1 clic !

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 !

Pour défendre vos droits et en acquérir de nouveaux



Votez CFDT aux élections professionnelles !

Votre contact

