



Les Cahiers

**Les agents non titulaires
de la Fonction publique
d'Etat**

Juin 2007



**FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION
DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE**

263, rue de Paris - case 544 - 93515 - Montreuil cedex - Tél. 01 48 18 82 44 - Fax 01 49 88 07 43
Internet : www.ferc.cgt.fr - E-mail : ferc@cgt.fr

Introduction

Ce dossier concerne tous les agents non-titulaires de droit public de la Fonction Publique d'Etat.

Il s'appuie sur le décret n° 86-83 du 17.01.1986.

Ce décret a été profondément modifié en raison de la loi 2005-843 du 26.07.2005 qui impose la reconduction d'un contrat en CDI après 6 années d'emploi en CDD.

Ce texte n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable.

Pour la CGT, le droit commun c'est le fonctionnariat.

Ces deux textes institutionnalisent la précarité et, contrairement à ce qui pourrait être pensé, l'introduction du CDI est loin d'être un progrès.

Toutes les pressions seront possibles de la part de l'administration pour « autoriser » à un agent une mise à disposition, un congé non rémunéré pour lui imposer un poste.

Toute demande de réemploi hors délai -> démissionné.

Un agent malade est un agent susceptible d'être licencié s'il est trop malade !

Aucune notion de carrière.

Aucune évolution annuelle du salaire.

Les agents non-titulaires n'ont dans ce domaine ni les garanties des fonctionnaires ni les garanties du code du travail.

Mais néanmoins une amélioration, la création de commissions consultatives paritaires (CCP) dans lesquelles pourront siéger les non-titulaires. Ces CCP ont des pouvoirs limités mais le rapport de forces peut modifier ce texte.

Pour le ministère de l'Education nationale, ce sont plus de 100 000 agents qui sont concernés (contractuels, CDD et CDI, assistants d'éducation !...).

Sommaire

Fiche 1	<i>Qui est concerné par ces textes ?</i>	p. 4
Fiche 2	<i>Modalités de recrutement</i>	p. 5
Fiche 3	<i>Les instances consultatives</i>	p. 6
Fiche 4	<i>Les rémunérations</i>	p. 7
Fiche 5	<i>L'évaluation</i>	p. 8
Fiche 6	<i>La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles</i>	p. 9/10
Fiche 7	<i>Les congés</i>	p. 11/12
Fiche 8	<i>Conditions d'ouverture des droits à congé</i>	p.13
Fiche 9	<i>Mise à disposition et mobilité</i>	p.14
Fiche 10	<i>Le temps partiel</i>	p.15/16
Fiche 11	<i>Cessation progressive d'activité</i>	p.17
Fiche 12	<i>Suspension et discipline</i>	p.18
Fiche 13	<i>Procédure en fin de contrat (CDD)</i>	p.19
Fiche 14	<i>Licenciement (CDD, CDI)</i>	p.20
Fiche 15	<i>Démission</i>	p.21
Textes	<i>- Extraits) - Autres références</i>	22 / 25

Vous pouvez consulter les textes sur les sites _____

- **Légifrance** : <http://www.legifrance.gouv.fr/>
- **Fonction publique** : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>
- **Portail de l'Éducation** : <http://www.education.fr>
- **Banque de données juridiques Inter Fonctions Publiques** : <http://bifp.fonction-publique.gouv.fr>



Qui est concerné par ces textes ?

FICHE 1

Agents
non-titulaires
06/2007

Les agents non titulaires de droit public de l'Etat

L'article 3 du titre 1^{er} du statut général de la fonction publique prévoit que les emplois permanents à temps complet sont occupés par des fonctionnaires.

Les textes en référence prévoient que certains emplois ne sont pas soumis à cette règle (ex. assistants d'éducation) ou que des dérogations sont possibles (recrutement d'agents contractuels).

Des mesures particulières concernant le recrutement de personnels handicapés (art. 27) ou des personnels de droit privé dont l'entité économique est reprise par une personne publique (art. 20)

Commentaire

Attention : ces textes ne concernent pas les contrats aidés qui sont des contrats de droit privé.

Art. 3, 4, 5, 6, 27 et 82 de la loi 84-16 du 11.01.84.

Art. 34 de la loi 2000-321 du 12.04.2000

Article 20 de la loi 2005-843 du 26.07.2005

Commentaire

Ces textes figurent en fin de cahier. Il est très important de les connaître



Modalités de recrutement

FICHE 2

Agents
non-titulaires
06/2007

Conditions

- ✓ Pour les personnes de nationalité française, jouir de ses droits civiques et être en position régulière au regard du code du service national.
- ✓ Pour les personnes de nationalité étrangère, enquête administrative préalable
- ✓ Si mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec exercice des fonctions : non recrutement.
- ✓ Aptitudes physiques exigées (possibilités de compensation du handicap)

Forme du contrat

L'agent est recruté par contrat ou engagement écrit. Pour les agents recrutés en application des articles 4, 5, 6 de la loi du 11.01.2004, le contrat précise l'article.
Lors du premier contrat, une période d'essai est possible dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat.

Durée d'un CDD

Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, sa durée maximale est de trois ans renouvelable par **reconduction** expresse dans la limite maximale de six ans.
A l'issue de cette période, le contrat ne peut être reconduit que pour une durée indéterminée et par **décision** expresse.

Contrats conclus en application de l'art. 6 de la loi du 11.01.84

- Le contrat conclu pour occuper des fonctions correspondant à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet peut-être conclu pour une durée indéterminée.
- La durée totale, au cours d'une période de douze mois consécutifs, du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :
 - ✓ six mois pour des fonctions correspondant à un besoin saisonnier
 - ✓ dix mois pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin occasionnel.

Cas où le contrat ne peut être à durée indéterminée

- ✓ Cas des agents associés ou invités
- ✓ Emplois particuliers
- ✓ Emplois d'assistants d'éducation.

Commentaire

Bien qu'il existe un contrat-type FPE pour les CDD, tant dans l'enseignement scolaire que dans l'enseignement supérieur, la réglementation n'est pas toujours respectée et l'intervention du syndicat est nécessaire.

Art. 3,

Art. 4

Art. 6

Art. 6 et 7



Les instances consultatives

FICHE 3

Agents
non-titulaires
06/2007

Un arrêté du ministre intéressé doit créer une ou des commissions consultatives paritaires (CCP) comprenant en nombre égal des représentants de l'Administration et des représentants des personnels non-titulaires.

Si l'effectif d'agents non-titulaires d'un établissement est insuffisant pour permettre la constitution d'une CCP en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une CCP du département ministériel correspondant.

Compétence de cette commission consultative obligatoire :

- décision individuelle relative aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai
- décision concernant les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.
- toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle de l'agent.

Commentaire

C'est un acquis important concernant les droits et les obligations des non-titulaires mais les compétences de cette commission restent floues, notamment en cas de licenciement.

Toutefois, en matière de droits et obligations, les non-titulaires, en dehors de quelques spécificités figurant dans ce cahier doivent se référer à la loi n° 83-634 du 13.07.83 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires.

Autres références : voir arrêtés ministériels sur les CCP

Art. 1-2 du décret 86-83
du 17.01.86



Les rémunérations

FICHE 4

Agents
non-titulaires
06/2007

Le niveau de rémunérations est défini par les textes particuliers aux catégories de contractuels.

Cet article précise que la rémunération des agents employés en CDI fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de leur évaluation !

Commentaire

La rémunération des non-titulaires relève du scandale. Souvent elle se limite à la rémunération-plancher. Quant aux augmentations, si l'agent et son syndicat n'interviennent pas auprès de l'employeur, le traitement ne bouge pas pendant plusieurs années.

C'est la problématique de la contractualisation, mais le décret aurait pu prévoir une négociation salariale obligatoire chaque année pour tous les non-titulaires.

Art. 1-3 du décret 86-83
du 17.01.86



L'évaluation

FICHE 5

Agents
non-titulaires
06/2007

- Evaluation au moins tous les trois ans sous forme d'entretien suivi d'un compte rendu portant sur les résultats professionnels.
L'entretien peut être élargi aux besoins de formation des agents.

Art. 1-4 du décret 86-83
du 17.01.86

Commentaire

Cette forme d'évaluation imposée à certains agents non-titulaires pose problème dans la mesure où elle fait actuellement l'objet d'une expérimentation en ce qui concerne les fonctionnaires.

La CGT demande la suspension de cette mesure.

Par ailleurs, c'est uniquement dans ce texte qu'il est fait allusion aux besoins de formation.

Mais en matière de droits, le texte est laconique, voire ambigu dans la mesure où cela pourrait conduire à des reconversions « volontaires » dans l'intérêt du service !



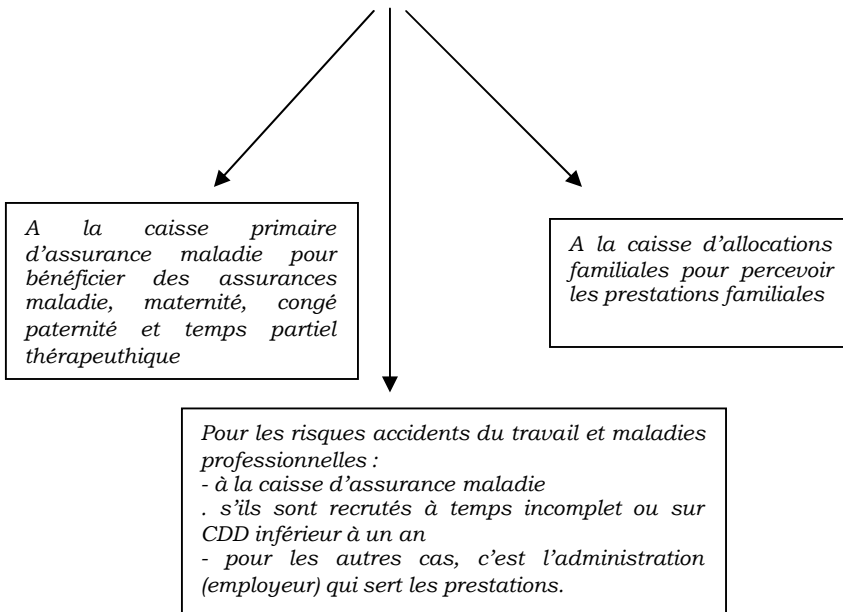
La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accident; du travail et de maladies professionnelles

FICHE 6

Agents non-titulaires
06/2007

Affiliation

Les non-titulaires sont affiliés :



Art. 2 du décret 86-83 du 17.01.86

Prestations en espèces versées par la caisse d'assurance maladie à l'agent non titulaire. Leur montant doit être déclaré à l'administration et déduit du plein traitement ou du demi-traitement maintenu par l'administration.

Congé pour raison de santé

• Congé maladie rémunéré

Après 4 mois de service	1 mois plein traitement	1 mois à demi-traitement
Après 2 ans de service	2 mois plein traitement	2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de service	3 mois plein traitement	3 mois à demi-traitement

Art. 12 à 18 du décret 86-83 du 17.01.86

Pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cent jours de services effectifs si son utilisation est discontinue.

Congé rémunéré de grave maladie

- **Conditions** : employé de manière continue depuis au moins 3 ans de service.
- **Durée du congé** : au maximum 3 ans. Peut être accordé par période de 3 à 6 mois.
- **Traitement** :
- intégral pendant 12 mois
- demi pendant les 24 mois suivants
- **Avis** :
Spécialiste agréé et comité médical saisi du dossier
- **Renouvellement du congé**
Avoir repris auparavant l'exercice des fonctions pendant un an.

Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle

• **Durée** : toute la période d'incapacité du travail précédant la guérison complète, la consolidation, le décès

• **Indemnisation** :

Pendant 1 mois dès leur entrée en fonction	<i>Plein traitement</i>
Pendant 2 mois après 2 ans de service	<i>Plein traitement</i>
Pendant 3 mois après 3 ans de service	<i>Plein traitement</i>
Après	<i>Indemnités journalières :</i> <i>- versées par l'administration pour les agents employés à temps complet ou sur des contrats supérieurs à 1 an</i> <i>- versées par la caisse primaire Sécurité Sociale pour les autres cas</i>

Congé de maternité, de paternité, d'adoption

• **Condition** : 6 mois de service pour congé rémunéré

• **Durée et garanties** : (voir Code du travail)

• **Indemnisation** :

Plein traitement, y compris pour les non-titulaires autorisés à accomplir un temps partiel.

Cas particuliers

• **Agent sans droit à congé rémunéré** de maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité :

- **En cas de maladie** : congé sans traitement pour une durée maximale d'un an si l'incapacité d'exercer est temporaire.

- **En cas de maternité, paternité, adoption** : congé sans traitement d'une durée égale à celle des congés prévus par les textes.

• **Agent temporairement inapte** à reprendre un service pour raison de santé à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, ou d'adoption : congé sans traitement pendant 1 an maximum, prolongation 6 mois sur avis médical assurant une reprise des fonctions.

• **Agent** qui a l'issue d'un congé sans traitement se trouve dans une situation qui lui permette de bénéficier d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption se voit accorder le bénéfice de ce congé.

• **Agent apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption est réemployé :

- s'il est recruté par CDI

- ou s'il est recruté par CDD lorsque du congé de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période à courir avant le terme du contrat.

Conditions de réemploi : emploi précédent si permis par le service, sinon priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

• **A l'issue des droits à congé sans traitement, l'agent apte à reprendre son service est réemployé (art. 32 et 33, décret de 86)**. Mais si la durée du congé est égale ou supérieure à 1 an, l'agent doit en formuler la demande par lettre recommandée au moins avant la fin du congé sinon l'agent est considéré comme démissionnaire.

• **A l'issue des droits à congé sans traitement, l'agent inapte** physiquement à reprendre son service est licencié

Code du travail :
Chapitre V
L1225-1 à L1225-46

Art. 16 du décret 86-83
du 17.01.86

Art. 17 du décret 86-83
du 17.01.86

Congés annuels

• **Pour une année de service**, droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations de service hebdomadaires de l'agent.

Si congés pris entre 01.11 et 30.04 :

- Un jour supplémentaire si durée du congé est de cinq à sept jours

Un deuxième jour si ce nombre est au moins égal à 8 jours.

• **Droit à une indemnité compensatrice** de congés annuels si l'agent, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels en cas de licenciement ou de la fin d'un CDD.

• **Montant :**

1/10^e de la rémunération brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi x N^{bre} de jours de congés annuels dus non pris

Nbre de jours de congés annuels dus

• **Congé dû** pour une année de service accompli ne peut se reporter l'année suivante.

Commentaire

Pour les IATOSS, la CGT réclame les mêmes droits que ceux des fonctionnaires (45 j).

Congés rémunérés pour formation syndicale

- durée : 12 jours ouvrables par an au maximum.

Congés non rémunérés pour formation de cadres

et animateurs pour la jeunesse.

- durée : six jours ouvrables par an maximum.

Congé de formation professionnelle**Congé de représentation**

- durée : 9 jours ouvrables par an maximum.

Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

• **congés parental de droit**

- ancienneté d'au moins un an dans l'emploi à l'arrivée de l'enfant

- accordé sur leur demande à la mère ou au père à l'occasion de chaque naissance ou chaque adoption

- demande : au moins un mois avant le début du congé

- renouvellement : congé accordé par période de 6 mois renouvelables

- durée du congé prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté

Décret n° 84-972
du 26.10.84

Décret n° 84-474
du 15.06.84

Décret n° 63-501
du 20.05.63

Décret n° 75-205
du 26.03.75

Décret n° 2005-1237
du 28.09.2005

Art. 19 du décret 86

• **congé en vue d'adoption**

- durée : six semaines par agrément
- demande : au moins deux semaines avant le départ par lettre recommandée (date et durée envisagée du congé)

• **congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie**

- durée : trois mois maximum
- demande : au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée accompagnée d'un certificat médical.

• **congé d'une durée maximale d'un an renouvelable dans la limite de 5 ans**

- pour élever un enfant de moins de 8 ans
- pour soigner une personne dont la maladie ou le handicap nécessite la présence d'une tierce personne
- pour suivre son conjoint ou partenaire astreint, pour des raisons professionnelles, à changer de résidence
- si la durée du congé excède un an, demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé.

• **congé de présence parentale**

- accordé au père et à la mère quand un enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap rendant indispensable une présence soutenue
- demande par écrit au moins 15 jours avant le début d'un congé accompagnée d'un certificat médical
- durée : maximum 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois
- les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté

• **congés pour raisons de famille**

- durée : 15 jours par an au maximum

• **congés pour convenances personnelles**

- accordés aux agents employés de manière continue depuis au moins trois ans
- durée : maximale de trois ans renouvelable une fois
- demande : deux mois avant congé par lettre recommandée
- réemploi : demande trois mois avant expiration du congé

• **congé pour créer ou reprendre une entreprise**

- accordé à l'agent employé de manière continue depuis au moins trois ans
- durée : un an renouvelable une fois
- demande : deux mois avant le début du congé par lettre recommandée
- réemploi : lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé

• **congé pour exercer des fonctions de membre du gouvernement ou un mandat parlementaire**

Réintégration à sa demande dans les deux mois suivant la date à laquelle l'agent a avisé son employeur

• **congé pour activité dans la réserve opérationnelle**

Congé avec traitement pour une durée inférieure ou égale à 30 jours par année civile, sans traitement au-delà.

• **congé pour activité dans la réserve de sécurité civile.**

Congé avec traitement pour une durée de 15 jours par année civile, sans traitement au-delà.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont prises en compte pour la détermination des avantages, liés à l'ancienneté et des droits à congé annuel.

Art. 19 ter
du décret 86

Art. 20 bis
du décret 86

Art. 21
du décret 86

Art. 22
du décret 86

Art. 23
du décret 86

Art. 25
du décret 86

Art. 26
du décret 86



Conditions d'ouverture des droits à congé

FICHE 8

Agents
non-titulaires
06/2007

- Pour la détermination de la durée des services requis pour l'ouverture des droits à congés prévus pour raisons de santé, pour raisons familiales ou personnelles, pour congés annuels, congé de formation syndicale ou professionnelle et au travail à temps partiel, les congés annuels, les congés de formation syndicale ou professionnelle, les congés pour raisons de santé sont assimilés à des périodes d'activité effective.
- Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, ces congés ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à couvrir.
- Pour les agents recrutés en application des art. 4 et 6 de la loi du 11.01.1984, l'ancienneté est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu même si depuis il a été renouvelé.
- Pour les agents recrutés en tant qu'agent de droit public à la suite de la reprise d'une entité juridique privée par une personne morale de droit public, la durée des services requis pour l'ouverture des droits à formation et à congés tient compte des services effectués auprès de leur employeur privé.
- Pour les agents non-titulaires, à l'exception de ceux recrutés en application des art. 4 et 6 de la loi du 11.01.84 (voir référence sur le contrat), l'ancienneté est calculée compte tenu des services accomplis y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que la durée de l'interruption n'ait pas été supérieure
 - à trois mois, si elle a été volontaire
 - à un an, si elle a été involontaire.

Voir textes en fin de cahier

Mise à disposition et mobilité

FICHE 9

Agents
non-titulaires
06/2007

» Mise à disposition

• Qui ?

- Les agents en CDI peuvent avec leur accord être mis à disposition.

• Qu'est-ce que la mise à disposition ?

C'est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi. Il continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

• La mise à disposition peut intervenir auprès de qui ?

- des administrations de l'Etat et de ses établissements publics
- des organisations internationales
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat
- d'un Etat étranger (lien fonctionnel avec administration d'origine).

• Durée ?

Trois ans maximum renouvelable une fois.

• Fin de 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.

Commentaire

Un non-titulaire peut être mis à disposition par un rectorat auprès d'un autre rectorat ou auprès d'une université, auprès d'un CFA !!!

Avec son accord... mais a-t-il le choix ?

Art. 33-1 du décret 86

» Mobilité

L'agent recruté sur CDI peut solliciter un congé mobilité non rémunéré.

Ce congé peut être accordé pour trois ans renouvelables une fois lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale publique qui ne peut le recruter initialement qu'en CDD.

A la fin du congé mobilité, l'agent doit obligatoirement exprimer son intention de réintégrer, sinon il est présumé renoncer à son emploi et il ne recevra aucune indemnité.

Commentaire

Quel cynisme !

Par ailleurs, ce droit au congé mobilité annonce peu de retour possible

Art. 33-2 décret 86

Le temps partiel sur autorisation

• **Qui peut être bénéficiaire ?**

L'agent employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue.

Tout refus opposé à une demande doit être précédé d'un entretien et motivé.

• **Durée**

50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %.

• **Cas particuliers**

- Agent qui enseigne dans une école du 1^{er} degré.

Durée égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définies dans son service.

- Agent relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires et exerçant dans un établissement d'enseignement du second degré, la durée de service doit correspondre à un nombre entier d'heures hebdomadaires.

Le temps partiel de droit

• **Quotités**

50 %, 60 %, 70 %, 80 %.

• **Qui est bénéficiaire ?**

- Agents employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

Temps partiel de droit à la demande de l'agent à l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant ou dans les trois années suivant l'arrivée d'un enfant adopté.

- Après avis du médecin de prévention, les agents reconnus handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

- Aux agents qui doivent donner des soins à une personne victime d'un accident ou d'une maladie grave – nécessité de la présence d'une tierce personne.

• **Cas particuliers**

Les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation de l'enseignement scolaire ne peuvent se voir accorder le bénéfice d'un temps partiel pour raisons familiales en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental.

Loi n° 79-587 du 11.07.79

Art 1^{er} et art. 7
du décret n° 2000-815
du 25.07.2000

Art. 323-3 du Code du
travail

Art. 34 bis du décret 86

Le temps partiel annualisé

Formalités

L'autorisation d'assurer un temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de trois ans.

A l'issue de cette période, une demande et une décision expresses sont exigées.

Pour les agents en CDD, l'autorisation ne peut être d'une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

Rémunération

Fraction du traitement correspondant à la durée du travail effectif + supplément familial + indemnité de résidence + primes proratarisées.

Pour les personnels dont la quotité de travail est aménagée entre 80 et 90 %, le traitement correspond à la formule suivante :

$(\text{quotité \%} \times 4/7) + 40$

Ex : $(80 \% \times 4/7) + 40 \Rightarrow 85,6 \%$

La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein.

Possibilité de bénéficier d'heures supplémentaires.

Ancienneté pour droits à formation et évolution de la rémunération :

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

Décret n° 2002-1072
du 7.08.2000

Décret n° 2002-60 du
14.01.2002



Cessation progressive d'activité

FICHE 11

Agents
non-titulaires
06/2007

- Cela concerne les agents en CDI occupant un emploi permanent à temps complet.

Cas particulier

Pour les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation de l'enseignement scolaire, ce temps partiel spécifique ne peut être accordé qu'au début de l'année scolaire

Pour le second degré, le service doit être égal à un nombre entier d'heures hebdomadaires.

Pour le premier degré, nombre entier de demi-journées (services réduit d'au moins deux demi-journées).

Cessation définitive d'activité

Au plus tard à la fin du mois au cours duquel l'agent a 60 ans.

Ordonnance 82-297
du 31.03.82

►► Suspension

En cas de manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'agent, auteur de la faute grave, peut être suspendu.

Durée : 4 mois maximum, ne peut toutefois excéder celle du contrat.

Rémunérations : maintien du traitement et des prestations familiales obligatoires.

Commentaire

Comme pour les fonctionnaires, il ne s'agit pas d'une mesure qui relève d'une procédure disciplinaire. Il s'agit d'une mesure conservatoire dans l'attente d'une décision administrative ou dans le cadre de poursuites pénales.

L'agent concerné par cette mesure doit immédiatement contacter le syndicat, la notion de manquement aux obligations professionnelles est source d'abus. Il est évident que la commission consultative paritaire aura à être vigilante même s'il ne s'agit pas d'une procédure disciplinaire.

►► Discipline

- Le principe de la responsabilité disciplinaire est posé en cas de manquement aux obligations.

- **Sanctions disciplinaires**

- avertissement
- blâme
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale
 - . de six mois (CDD)
 - . d'un an (CDI)
- licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement.

- **Attention**

En général, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement. Mais, le texte prévoit que le pouvoir disciplinaire peut être délégué pour l'avertissement et le blâme.

- Droits de l'agent :

- droit à la communication du dossier
- droit d'être assisté par des défenseurs de son choix.

- La commission consultative paritaire est obligatoirement consultée, sauf pour l'avertissement et le blâme.

Art. 43 décret de 86



CDD

Procédure en fin de contrat

FICHE 13

Agents
non-titulaires
06/2007

- L'administration **doit notifier (écrit)** son intention ou non de renouveler l'engagement **au plus tard** :

Durée du contrat	Préavis
< 6 mois	8 ^{ème} jour précédant le terme
Entre 6 mois et 2 ans	Au début du mois précédant le terme Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 1 ^{er} juillet
≥2 ans	Au début du deuxième mois précédent le terme
Pour un CDD susceptible d'être reconduit en CDI	Au début du troisième mois précédant le terme. La notification doit être précédée d'un entretien. Ex. : terme du contrat : 31 août. Notification : 1 ^{er} mai

- L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation en cas de renouvellement. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Commentaire

Il est indispensable de faire appliquer ces dispositions. Beaucoup d'abus dans nos secteurs.

Licenciement (CDD, CDI)

FICHE 14

Agents
non-titulaires
06/2007

- L'agent a droit à un préavis

Durée des services	Préavis
Moins de six mois	8 jours
Entre six mois et deux ans	1 mois
Au moins deux ans	2 mois

Le préavis ne s'applique pas en cas de licenciement :

- . pour incapacité permanente de travail ou inaptitude physique ou inapte pour raison de santé
- . au cours ou à l'expiration d'une période d'essai

- L'agent a droit à un entretien préalable
- La notification se fait par lettre recommandée avec avis de réception (date et motifs du licenciement).

Protection de l'agent

- Interdiction de licencier pendant :

- une grossesse constatée
- un congé maternité
- un congé paternité
- un congé d'adoption

pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration d'un de ces congés.

- Licenciement annulé si la notification du licenciement dans les 15 jours précédant la constatation médicale de la grossesse ou l'arrivée d'un enfant adopté.

L'agent remet à son administration un certificat médical ou une attestation du service départemental d'aide sociale ou de l'œuvre, d'adoption comme élément de preuve.

Cette protection n'est pas applicable en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, en fin de terme d'un CDD ou si l'employeur prouve qu'il ne peut réemployer l'agent pour des motifs étrangers aux situations définies ci-dessus.

Indemnité

- Aucune indemnisation si l'agent licencié est engagé pour effectuer des vacances ou retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique.

- Pas d'indemnisation pour licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai ou pour licenciement au titre d'une sanction disciplinaire.

- Versement d'une indemnité pour les agents en CDI, en CDD et licenciés avant le terme, aux agents aptes physiquement auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue de certains congés.

- Montant de l'indemnité :

- base : dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale effectivement perçues au cours du mois précédant le licenciement (idem pour agents à temps partiel)
- indemnités pour un CDI : moitié de la rémunération pour chacune des 12 premières années, tiers de la rémunération pour les années suivantes, maximum 12 fois la rémunération de base.

Ex. : dernière rémunération mensuelle : 1 500 € net, durée des services effectuée 15 ans.

Indemnités : 10 500 €.

- Indemnité pour licenciement avant terme d'un CDD.

Le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme du contrat !!

Commentaire

Cela explique les CDD à un an !

Art. 33
et 51 du
décret 86



Démission

FICHE 15

Agents
non-titulaires
06/2007

L'agent informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée en respectant un préavis (voir fiche licenciement).

Aucune indemnité.

Commentaire

La réglementation concernant le préavis doit être souple car souvent la démission a pour origine une embauche, une formation, un stage, le suivi professionnel d'un compagnon. Par ailleurs, bien des démissions relèvent d'un conflit avec l'employeur ou d'une situation de travail inacceptable.

Sans oublier les « démissionnés » faute de demandes de réemploi dans les délais. Les agents ont intérêt à en informer au préalable leur syndicat.

Extraits

- Loi n° 84-16 du 11.01.84 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat
- Loi n° 2000-321 du 12.04.2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations
- Loi n° 2005-843 du 26.07.2005 – lutte contre la précarité
- Code du Travail : article L 323-3

Autres références

- Loi n° 83-634 du 13.07.83 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n° 63-501 du 20.05.63 : congés non rémunérés – formation des cadres et administrateurs pour la jeunesse
- Décret n° 84-474 du 15.06.84 : congé formation syndicale
- Décret n° 84-972 du 26.10.84 : congés annuels des fonctionnaires de l'Etat
- Décret n° 95-979 du 25.08.95 : recrutement des handicapés dans la Fonction Publique d'Etat
- Décret n° 2005-1237 du 28.09.2005 : congé de représentation

LOI n°84-16 du 11 janvier 1984 Loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (1).

Art. 3 – (Modifié par Loi n°2003-400 du 30 avril 2003 art. 1.)

Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général :

1° Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;

2° Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat après avis du conseil supérieur de la fonction publique ;

3° Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'Etat dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ; la liste de ces institutions et des catégories d'emplois concernées est fixée par décret en Conseil d'Etat ;

4° Les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;

5° Les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, de l'article L. 426-1 du code de l'aviation civile et du code des pensions de retraite des marins ;

6° Les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement.

Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 du titre Ier du statut général, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

Art. 4 - (Modifié par Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 art. 12).

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en oeuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage.

Art. 5 - Par dérogation au principe posé à l'article 3 du titre Ier du statut général des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

Art. 6 - (Modifié par Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 art. 14 I).

Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.

NOTA : Loi 2001-2 du 3 janvier 2001 art. 14 II : Les agents contractuels recrutés en application des dispositions du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi, et en fonctions à la date de publication de la présente loi ou bénéficiaires, à la même date, de l'un des congés prévus par le décret pris en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée continuent à être employés dans les conditions prévues par leur contrat.

[...]

Art. 27 – (Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 art. 32 1°).

I. - Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics réquis par les dispositions du présent chapitre ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail.

Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 323-3 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

II. - Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail peuvent être recrutées 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 dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude

pour l'exercice de la fonction.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aux catégories de niveau équivalent de La Poste, exploitant public créé par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application des deux alinéas précédents, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la

titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

III. - Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

LOI n° 2000-321 du 12 avril 2000 modifiée **Relative aux droits des citoyens dans relations avec les administrations**

Art. 34. –

I. - Les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif, en fonctions à la date de publication de la présente loi et qui n'ont pas été recrutés en application des articles 3, 4, 6 et 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, bénéficient d'un contrat à durée indéterminée lorsqu'ils assurent :

1° Soit des fonctions du niveau de la catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs ;

2° Soit des fonctions de même niveau concourant au fonctionnement de services administratifs de restauration, des hôtels de représentation du Gouvernement dans les régions et les départements, des hôtels de commandement ou des services d'approvisionnement relevant du ministère chargé de la défense.

Les fonctions mentionnées ci-dessus peuvent être exercées à temps incomplet.

II. - Les personnels mentionnés au I ci-dessus peuvent demander que le contrat de travail sur la base duquel ils ont été engagés soit un contrat de droit privé soumis aux dispositions du code du travail. Les intéressés disposent d'un délai d'un an à compter de la date de publication de la présente loi pour présenter leur demande.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe leur est reconnu à compter de la date de leur engagement initial.

III. - Les dispositions des I et II ci-dessus ne s'appliquent pas aux personnels contractuels qui ont été recrutés sur place, avant la date de publication de la présente loi, par les services de l'Etat à l'étranger, sur des contrats de travail soumis au droit local, quelles que soient les fonctions qu'ils exercent.

IV. - Les dispositions de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire ne s'appliquent pas aux agents mentionnés au III ci-dessus.

V. - Lorsque les nécessités du service le justifient, les services de l'Etat à l'étranger peuvent, dans le respect des conventions internationales du travail, faire appel à des personnels contractuels recrutés sur place, sur des contrats de travail soumis au droit local, pour exercer des fonctions concourant au fonctionnement desdits services.

Dans le délai d'un an suivant la publication de la présente loi, et après consultation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport portant sur l'évaluation globale du statut social de l'ensemble des personnels sous contrat travaillant à l'étranger.

VI. - Les agents visés aux I, II et III du présent article ne peuvent bénéficier des dispositions des articles 73 et suivants de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'exception de ceux qui ont obtenu une décision de justice passée en force de chose jugée.

(JO Lois et décrets du 13 avril 2000 page 5646)

LOI n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition **du droit communautaire à la fonction publique (1)**

CHAPITRE III **Lutte contre la précarité**

Art.12 – L'article 4 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifié :

1° Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :

« Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. » ;

2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en oeuvre d'un programme de

formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage. »

Art 13

I. – Lorsque l'agent, recruté sur un emploi permanent, est en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficie, à cette date, d'un congé, en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le renouvellement de son contrat est soumis aux conditions prévues aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4 de la même loi.

Lorsque, à la date de publication de la présente loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

II. – Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1er juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :

- 1° Etre âgé d'au moins cinquante ans ;
- 2° Etre en fonction ou bénéficier d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;
- 3° Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ;
- 4° Occuper un emploi en application de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics administratifs.

Art 20 - Lorsque l'activité d'une entité économique employant des

salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat.

(JO du 27 juillet 2005)

Code du travail

Art. L323-3 (Modifié par loi 2005/102 du 11/02/2005 art.27 en vigueur le 01/01/2006)

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p.100 ;

7° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;

8° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91/1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés