



# Guide **e** Pratique



## DES CONTRACTUELS

**Octobre 2017**

# SOMMAIRE

<b>LES CONTRACTUELS .....</b>	<b>3</b>
1 - Ses obligations.....	3
2 - Ses mobilités.....	3
3 - Sa période d'essai.....	4
<b>Les conditions de transformation en CDI .....</b>	<b>5</b>
<b>La commission consultative paritaire (CCP) .....</b>	<b>7</b>
1 - Les attributions obligatoires.....	7
2 - Les attributions facultatives .....	7
<b>Le compte personnel de formation (CPF).....</b>	<b>8</b>
<b>Les grilles indiciaires.....</b>	<b>10</b>
<b>La déprécarisation .....</b>	<b>11</b>
1 - Les conditions d'éligibilité au dispositif de « déprécarisation ».....	12
1-1 - Le champ des bénéficiaires (conditions générales à remplir à des dates précises pour pouvoir se présenter).....	12
1-2 - Les conditions de services : ce sont les durées de service effectifs auprès d'un même employeur .....	15
1-3 - Examen des recevabilités des dossiers .....	17
1-4 - La situation des agents non titulaires exerçant leurs Fonctions sur le territoire des îles de Wallis-et-Futuna.....	17
2 - Les corps accessibles à l'intégration.....	18
2-1 - La détermination des corps accessibles.....	18
2-2 - Les corps accessibles à la titularisation.....	19
2-3 - Le cas particulier des établissements publics sous tutelle et sous cotutelle.....	20
2-4 - Les corps ouverts à la titularisation au MAAF.....	20
3 - Les voies de recrutement .....	21
3-1 - Nature des épreuves .....	21
3-2 - Organisation et calendrier prévisionnel.....	21
3-3 - La préparation des candidats .....	22
3-4 - Après le concours : règles d'affectation, de nomination et de reclassement .....	23
<b>Annexes .....</b>	<b>32</b>
Annexe 1.....	32
Annexe 2.....	32
Annexe 3.....	33
Annexe 4.....	34
Annexe 5.....	35
Annexe 6.....	36
Annexe 7.....	38
Textes de référence.....	39
<b>Les revendications du SNAMA FO .....</b>	<b>40</b>

# LES CONTRACTUELS

On appelle « contractuel » un agent recruté sous contrat de droit public par un employeur public : **collectivités territoriales, hôpitaux publics et établissements médico-sociaux publics, administrations de l'État et établissements publics nationaux.**

Parmi les contractuels, on distingue plusieurs catégories d'agents, en fonction de :

- la **durée du contrat** (contrat à durée déterminée -CDD- ou contrat à durée indéterminée -CDI),
- la **nature de l'emploi** (emploi permanent à temps complet ou incomplet, contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers),
- le **support juridique** de l'engagement : contrat ou autre support législatif ou réglementaire (annexe 1).

**Il existe des contractuels dans les trois fonctions publiques : État, hospitalière et territoriale, avec des spécificités pour chacune d'elles.**

## 1 - SES OBLIGATIONS

Les obligations des fonctionnaires (articles 26 à 28 du statut général) sont applicables aux agents contractuels :

- responsabilité de l'exécution des tâches confiées ;
- devoir d'obéissance hiérarchique sauf si l'ordre est illégal ou de nature à compromettre gravement un intérêt public ;
- secret professionnel dans le cadre du code pénal et obligation de discrétion professionnelle sur les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction, devoir de réserve ;
- **interdiction de communiquer des documents à des tiers ...**

## 2 - SES MOBILITÉS

Les dispositions, combinées de l'article 6 bis et de l'article 6 ter insérés dans la loi du 11 janvier 1984, sécurisent les parcours professionnels des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents de l'État :

- es premières permettent d'organiser une mobilité fonctionnelle des agents contractuels au sein de leur ministère ou de leur établissement public pendant la période initiale de six ans ;
- à l'issue de cette période au terme de laquelle l'agent bénéficiera d'un CDI, la mesure prévue par l'article 6 ter permet à l'agent d'organiser une mobilité géographique ou fonctionnelle dans l'ensemble de la fonction publique de l'État.

### 3 - SA PÉRIODE D'ESSAI

Contrat ou arrêté, l'acte d'engagement prévoit le plus souvent une période d'essai. La durée de celle-ci dépend de celle de l'engagement et de la fonction publique employeur.

La période d'essai est désormais encadrée par des règles précises, fixant son objet, sa durée et les modalités de sa rupture.

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 définit l'objet de la période d'essai de façon à rappeler aux administrations les circonstances qui peuvent conduire à prévoir une période d'essai. Dans ce cadre, il indique que le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

En outre, il précise qu'aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative, avec un même agent, pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé. Ce dernier a en effet déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent.

Aucune durée maximale de la période d'essai n'était auparavant imposée. Il est désormais prévu que la durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- trois semaines pour un CDD inférieur à six mois ;
- un mois pour un CDD inférieur à un an ;
- deux mois pour un CDD inférieur à deux ans ;
- trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans ;
- quatre mois pour un CDI.

Par ailleurs, le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois. La durée du renouvellement est encadrée pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Les conditions spécifiques de la rupture d'un contrat pendant la période d'essai ont été clarifiées. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé (CE, n°105732, du 27 février 95) mais pas au terme de la période d'essai (CAA Marseille, 27 juin 2000, n°97MA05494).

La décision de licenciement est notifiée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Aucun préavis n'est requis et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

## Les conditions de transformation en CDI

Désormais, en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration qui souhaite faire perdurer la relation contractuelle au terme d'une période de six années est tenue de reconduire le contrat pour une durée indéterminée sous réserve que deux conditions cumulatives soient remplies :

- Être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le fondement des articles 4 (absence de corps de fonctionnaires ou pour les emplois de catégorie A, nature des fonctions ou besoins du service) ou 6 (temps incomplet) de la loi du 11 janvier 1984 ;
- Justifier d'une ancienneté de services publics de six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Cette obligation revêt une triple portée :

- ✓ L'administration ne peut pas reconduire au terme de ces six années, un contrat pour une durée déterminée.
- ✓ Il s'agit d'un changement de situation contractuelle qui implique un acte exprès de la part de l'administration, qui se traduit par la reconduction du contrat antérieur.
- ✓ Il ne peut être question de renouveler le contrat pour une durée indéterminée avant le terme de la période de six années d'emploi en CDD.

Pour de plus amples informations, il convient de se reporter à la circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État.

Il convient de noter que les agents recrutés par CDD avant le 14 juin 1983 qui n'ont pas été titularisés et dont le contrat a été renouvelé au moins une fois, sont réputés être employés pour une durée indéterminée, en application des deuxième et troisième alinéas de l'article 8 du décret du 17 janvier 1986.

L'article 36 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a autorisé à titre expérimental les administrations d'État à recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires.

L'article 45 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires généralise ce dispositif. Ainsi, il est possible de recruter d'emblée en CDI sur le fondement de l'article 4-1 de la loi du 11 janvier 1984, en l'absence de corps de fonctionnaires.

Pour les besoins permanents impliquant un service à temps incomplet, les contrats sont conclus sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984. Le temps de travail incomplet se caractérise par un temps de travail limité au plus à 70 % d'un temps de travail à temps complet. Ce sont les fonctions afférentes à l'emploi vacant qui impliquent un recrutement à temps incomplet, quand bien même le besoin de l'administration est permanent.

L'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 indique que le CDD conclu pour un temps incomplet l'est pour une durée maximale de trois ans. Ce contrat est renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite maximale de six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit, que par décision expresse et pour une durée indéterminée. A la différence des contrats conclus sur le

fondement de l'article 4-2 de la loi du 11 janvier 1984, il est possible de conclure directement un CDI, dans la seule hypothèse où les besoins de l'administration présentent réellement un caractère pérenne. Par ailleurs, il convient de préciser que le recrutement d'agents contractuels de l'État pour assurer des fonctions correspondant à un besoin permanent à temps incomplet ne peut être effectué que sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 et pour une quotité de temps de travail maximale de 70%.

Le plafond des 70 % du temps incomplet, fixé à l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, s'applique aux recrutements d'agents contractuels par les administrations soumises aux dispositions du titre II du statut général des fonctionnaires et effectués après la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de la précarité.

Ne sont en conséquence pas soumis à ce plafond :

- ✓ Les recrutements d'agents contractuels qui n'interviennent pas sur le fondement de la loi du 11 janvier 1984. C'est le cas par exemple :
  - \* des membres des cabinets ministériels, collaborateurs les plus proches du ministre, dont le recrutement ne ressort pas des emplois permanents mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
  - \* des agents recrutés par l'État ou ses EPA sur le fondement d'une dérogation législative spécifique : la loi autorisant les conditions de recours au contrat dans ces structures définit les règles applicables en la matière.
- ✓ Les recrutements d'agents contractuels qui sont intervenus sur le fondement de la loi du 11 janvier 1984 avant la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Le recrutement d'agents contractuels pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984)

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin temporaire est désormais réservé aux seules situations justifiant temporairement un renfort de personnels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités. La loi du 12 mars 2012 a remplacé les notions de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier » par les notions « d'accroissement saisonnier d'activité » et « d'accroissement temporaire d'activité » (article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984).

Le recrutement d'un agent contractuel sur ce fondement ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration (cf. circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours).

L'article 7 du décret du 17 janvier 1986, dans sa rédaction issue du décret du 21 mars 2014, précise les durées des contrats conclus pour ces besoins qui sont respectivement de six mois sur douze mois consécutifs pour l'accroissement saisonnier d'activité et douze mois sur dix-huit mois consécutifs pour l'accroissement temporaire d'activité. Le contrat ou l'engagement doit préciser le besoin qui justifie le recrutement.

Les périodes de contrat de six mois et de douze mois précitées peuvent être fractionnées. Ainsi, l'administration pourra conclure avec un même agent, soit :

- ✓ un contrat unique correspondant à une durée de six mois ou douze mois selon le besoin identifié dans le contrat ;
- ✓ un contrat initial, qui pourra être renouvelé au cours des douze ou dix-huit mois consécutifs à ce contrat, par des avenants, dans les limites de six ou douze mois précitées.

# La commission consultative paritaire (CCP)

## 1 - LES ATTRIBUTIONS OBLIGATOIRES

Les CCP sont, obligatoirement, consultées sur les décisions individuelles relatives :

- ✓ aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai ;
- ✓ aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

En outre, les décrets du 21 mars 2014 et du 3 novembre 2014 ont étendu le champ de compétences de cette instance à plusieurs titres.

Dans le cadre de la procédure applicable à l'entretien professionnel, désormais encadrée par le décret du 17 janvier 1986, la CCP est amenée à examiner les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 21 mars 2014). Il convient de noter que le résultat des entretiens professionnels constitue un des critères de réévaluation de la rémunération.

Le décret du 3 novembre 2014 a également élargi les compétences obligatoires des CCP au non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical et au réemploi susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues (article 45-1 du décret du 17 janvier 1986).

Par ailleurs, ce même décret rend obligatoire l'information de la CCP quant aux motifs qui empêchent le reclassement des agents dans les conditions prévues au 3° de l'article 17-3 et à l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986.

En cas de licenciement des représentants syndicaux, la consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable (article 47-2 du décret du 17 janvier 1986).

Enfin, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (décret d'application de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012), prévoit que les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail (article 10 du décret du 11 février 2016).

## 2 - LES ATTRIBUTIONS FACULTATIVES

L'article 1-2 du décret du 17 janvier 1986 précise que les CCP peuvent par ailleurs être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

Ces attributions pourront être fixées par arrêté en s'inspirant des modalités proposées par les deux lettres circulaires rappelées au point 4.

# Le compte personnel de formation (CPF)

**Extrait du décret n° 2017-928 du 06 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie définit les dispositions relatives au CPF**

Les dispositions du présent décret sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, quelle que soit la durée de leur contrat.

L'utilisation du CPF porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Les droits acquis au titre du CPF peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens selon les modalités prévues à l'article 21 du décret du 15 octobre 2007 et à l'article 24 du décret du 21 août 2008 susvisés. Sans préjudice des décharges accordées de droit, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.

Les heures de formation acquises au titre du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2016 susvisé, peuvent être utilisées :

- ✓ pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail ;
- ✓ pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle mentionné au présent article, en complément des heures inscrites sur le CPF.

Le CPF est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année.

L'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

La période d'absence du fonctionnaire en activité pour l'un des congés mentionnés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, à l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, ainsi que celle relevant d'un congé parental, sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF.

La période d'absence d'un agent contractuel en activité est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF pour l'un des congés mentionnés.

Le crédit de temps syndical, dont peut bénéficier l'agent dans les conditions prévues par les décrets du 28 mai 1982, du 3 avril 1985 et du 19 mars 1986 susvisés, est intégralement pris en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF.



Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande.

Pour l'application du IV de l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son CPF.

L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, de sa collectivité ou de son établissement.

Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits relevant du CPF relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables. Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou, le cas échéant, de gestion, lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement que le sien, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine.

Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 précitée relatives au socle de connaissances et compétences, l'autorité administrative examine les demandes d'utilisation du CPF en donnant une priorité aux actions visant à :

- ✓ suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions selon les conditions précisées à l'article 5 ;
- ✓ suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- ✓ suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Sans préjudice des actions de mutualisation de la gestion ou du financement du CPF engagées entre administrations, l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du CPF. Il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements. La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par arrêtés ministériels pour la fonction publique de l'État, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière.

En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais mentionnés au premier alinéa.

L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du CPF est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

Au sixième alinéa de l'article 2 du décret du 30 janvier 2012 susvisé, après les mots : « comportant, en particulier, », sont ajoutés les mots : « un bilan de l'utilisation du CPF, ». Au deuxième alinéa de l'article 37 du décret du 15 février 2011 susvisé, après les mots : « Ce bilan », sont ajoutés les mots : « qui décrit l'utilisation du CPF ».

## Les grilles indiciaires

D'après le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (bureau de gestion des personnels contractuels) : réglementairement, il n'existe pas de grille indiciaire de rémunération des agents contractuels.

La rémunération est basée en référence à un indice sans qu'il soit considéré qu'elle soit classée dans une grille indiciaire.

# La déprécarisation

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-893 du 21 novembre 2016, ayant pour objet la prorogation du dispositif de titularisation des agents contractuels du MAAF et de ses établissements publics, introduite par la loi « déprécarisation » du 12 mars 2012, rappelle les conditions d'éligibilité de ce dispositif ainsi que les conditions d'accès aux corps de fonctionnaires.

Elle fixe également les modalités de la mise en œuvre du dispositif au MAAF et auprès d'opérateurs tant pour ce qui concerne les corps ouverts du MAAF et le nombre de postes offerts, que les voies de recrutements et la nature des épreuves ainsi que leur calendrier, et la facilitation de l'accès au statut de fonctionnaire par la formation et l'information des agents et des différents acteurs.

En effet, si les agents déjà éligibles lors du lancement de ce plan de titularisation continueront de pouvoir se présenter aux épreuves de sélection dès l'année 2016, d'autres agents pourront également bénéficier des nouvelles possibilités d'accès aux corps de fonctionnaires ouvertes par la loi.

Les postes ainsi offerts vont permettre la titularisation d'agents contractuels sur des emplois couvrant tous les secteurs d'activité du ministère et de ses établissements publics.

Comme précédemment, l'essentiel des épreuves d'accès à la titularisation sera basé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), de manière à permettre aux candidats de valoriser leur expérience professionnelle, que celle-ci ait été acquise au sein des services du ministère, en établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles, en établissements d'enseignement supérieur agricoles, ou dans des établissements publics sous tutelle.

Pour préparer ces épreuves, les candidats auront la possibilité de suivre deux journées de formation au moins, dont les modalités sont décrites en annexe 4.

L'accent sera mis également sur l'information de tous les agents contractuels, à travers la diffusion de cette circulaire et de notes de service spécifiques à chaque concours ou examen.

Enfin, les services et établissements employeurs apporteront tout le soutien et l'accompagnement nécessaires aux candidats, notamment en leur accordant toutes facilités pour prendre part à ce dispositif.



## **ATTENTION !**

**Cette note de service précise le cadre général des opérations de titularisation.**

**Chaque concours et examen ouvert fera l'objet d'une note de service particulière, précisant les dates de préinscription, d'inscription, d'épreuves et le dossier d'inscription, avec les pièces justificatives à fournir par le candidat.**

# 1 - LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU DISPOSITIF DE « DÉPRÉCARISATION »

Le Chapitre 1er du Titre Ier de la loi du 12 mars 2012, dans son dernier état, organise jusqu'au 12 mars 2018 un droit pour certains agents contractuels, dont le champ est déterminé, et sous conditions de services, à se présenter à des voies de recrutement réservées pour accéder à des corps de la fonction publique de l'État.

Sa modification par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires conduit à distinguer deux viviers.

Le premier est celui prévu par la loi du 12 mars 2012 dans sa version initiale, puisque les agents remplissant les conditions d'éligibilité appréciées au 31 mars 2011 (ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2011) ou CDIsés au 13 mars 2012 en application de cette loi, demeurent éligibles à l'accès à la fonction publique, conformément aux dispositions du III de l'article 41 de la loi du 20 avril 2016.

Le second est constitué des agents devant justifier de conditions d'emploi et de services analogues à celles des agents du premier vivier, appréciées au 31 mars 2013 (ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2013).

Hormis ces deux viviers, il convient de considérer la situation des agents non titulaires de Wallis-et-Futuna, car elle implique la mise en œuvre de règles spécifiques.

## 1-1 - LE CHAMP DES BÉNÉFICIAIRES (CONDITIONS GÉNÉRALES À EMBLIR À DES DATES PRÉCISES POUR POUVOIR SE PRÉSENTER)

### a) Dates de l'occupation d'emploi sous contrat de droit public au MAAF ou dans l'un de ses établissements publics

Les conditions d'éligibilité des agents s'apprécient au regard de leurs conditions d'emploi entre, soit le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier), soit le 1er janvier 2013 et le 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier), ou s'agissant de ceux bénéficiant de la transformation automatique de leur CDD en CDI, à la date de publication de la loi, c'est-à-dire le 13 mars 2012.

↳ Pour les agents en CDI, l'une des conditions suivantes est à remplir :

- ✓ avoir été en CDI, soit au 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier), soit au 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier) ;
- ✓ avoir été CDIsé au 13 mars 2012 en application des articles 8 et 9 de la loi du 12 mars 2012 (cf. Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2012-1158 du 03 octobre 2012) ;
- ✓ avoir été en fonction :
  - ✗ soit au 1er janvier 2011, si le CDI a cessé entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier),
  - ✗ soit au 1er janvier 2013, si le CDI a cessé entre le 1er janvier 2013 et le 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier).

**N.B. : pour les agents dont le CDI a été conclu après le 31 mars 2013, ils doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité fixées ci-dessous pour les agents en CDD à la date du 31 mars 2013 (2nd vivier).**

↳ **Pour les agents en CDD, l'une des conditions suivantes est à remplir :**

- ✓ avoir été en CDD, soit au 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier), soit au 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier) ;
- ✓ avoir été en fonction :
  - ✗ soit au 1er janvier 2011, si le CDD a cessé entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier),
  - ✗ soit au 1er janvier 2013, si le CDD a cessé entre le 1er janvier 2013 et le 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier).

## **b) Le fondement du contrat justifiant l'occupation de l'emploi**

Les agents éligibles doivent avoir été recrutés :

- ✓ soit sur le fondement de dispositions de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 :
  - ✗ lorsque l'appréciation s'effectue au 31 mars 2011 ou entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011, c'est-à-dire pour les agents du premier vivier, il s'agit des articles de la loi avant sa modification par la loi du 12 mars 2012, suivants :
    - article 4 (besoin permanent),
    - article 6 (besoin permanent à temps incomplet ou besoin occasionnel ou saisonnier),
    - dernier alinéa de l'article 3 (remplacement de fonctionnaires ou vacance d'emploi),
  - ✗ lorsque l'appréciation s'effectue au 31 mars 2013 ou entre le 1er janvier 2013 et le 31 mars 2013, c'est-à-dire pour les agents du second vivier, il s'agit des articles de la loi suivants :
    - article 4 (besoin permanent),
    - article 6 (besoin permanent à temps incomplet),
    - article 6 quater (remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel),
    - article 6 quinquies (vacance d'emploi),
    - article 6 sexies (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité).
- ✓ soit en application de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012, pour les agents CDIsés, alors qu'ils occupaient un emploi non permanent ;
- ✓ soit sur le fondement du I de l'article 34 de la loi n° 2000-231 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (agents exerçant des fonctions du niveau de la catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs) ;
- ✓ soit sur le fondement de l'article L.259 du code rural<sup>1</sup> (il s'agit de préposés sanitaires contractuels).

Sont dès lors exclus :

- les contrats conclus par l'ASP, l'ANSES, FRANCEAGRIMER, l'INAO, l'ODEADOM sur le fondement d'une base législative autonome<sup>2</sup> (distincte de la loi du 11 janvier 1984) ou pour l'occupation

<sup>1</sup> Article 92 de la loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt «II. - L'accès à la fonction publique de l'État prévu à l'article 1er de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée est ouvert, dans les conditions prévues au chapitre Ier de la même loi, aux agents contractuels de droit public qui, recrutés sur le fondement de l'article 259 du code rural (...)».

<sup>2</sup> Pour l'ASP, FRANCEAGRIMER, l'INAO, l'ODEADOM, il s'agit des agents du « statut unifié » mentionnés aux articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2009-325 du 25 mars 2009 relative à la création de l'Agence de services et de paiement et de l'Établissement national des produits de l'agriculture et de la mer. Pour l'ANSES, il s'agit de l'article L.1313-8 du code de la santé publique

d'emplois des établissements mentionnés en annexe du décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 32 de la loi du 11 janvier 1984, pour lesquels est prévue une dérogation à la règle de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires ;

- ainsi que les contrats conclus en application des 1° et 3° à 6° de l'article 3<sup>3</sup> précité, ou de l'article 5 de la loi du 11 janvier 1984 pour l'occupation d'emplois d'enseignants chercheurs par des personnels associés ou invités, ou les contrats conclus dans le cadre d'une formation doctorale.

### c) La quotité de l'emploi : à 70 % au moins

Sont concernés les agents contractuels en activité ou bénéficiant d'un congé rémunéré ou non rémunéré, dont l'emploi correspond à un besoin permanent, ou non permanent :

- ✓ à temps complet,
- ✓ ou à temps incomplet **pour une quotité au moins égale à 70%**

Cette quotité de 70 % s'examine aux dates suivantes :

#### ↳ Pour les agents en CDI :

- ✓ soit à la date du 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier), soit à la date du 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier),
- ✓ soit au 13 mars 2012, si l'agent concerné a été CD-isé en application de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012,
- ✓ soit à la date de cessation du CDI, lorsque le CDI a cessé, soit entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier), soit entre le 1er janvier 2013 et le 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier).

#### ↳ Pour les agents en CDD :

- ✓ soit à la date du 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier), soit à la date du 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier),
- ✓ soit à la date de cessation du contrat, c'est à dire entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, s'il a cessé dans le courant du 1er trimestre 2011 pour les agents du premier vivier, ou entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2013, s'il a cessé dans le courant du 1er trimestre 2013 pour les agents du second vivier.

---

<sup>3</sup> "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 des établissements publics qui requièrent des qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques et non dévolues à des corps de fonctionnaires, inscrits pour une durée déterminée sur une liste établie par décret en Conseil d'État pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Au terme de cette durée, l'inscription de ces emplois ou de ces types d'emplois peut être renouvelée dans les mêmes formes s'ils continuent de présenter les caractéristiques précitées, au regard notamment de l'évolution des missions de l'établissement et de celle des statuts particuliers des corps de fonctionnaires. Les agents occupant ces emplois sont recrutés par contrat à durée indéterminée ;

3° Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État 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'État ;

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'État, 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."

## 1-2 - LES CONDITIONS DE SERVICES : CE SONT LES DURÉES DE SERVICE EFFECTIFS AUPRÈS D'UN MÊME EMPLOYEUR

Il convient d'opérer une distinction entre les agents en CDI et les agents en CDD :

- ✓ **Les agents en CDI** : soit au 1er janvier 2011 ou au 31 mars 2011 (agents du premier vivier), soit au 1er janvier 2013 ou au 31 mars 2013 (agents du second vivier), ou par transformation en CDI en application des articles 8 et 9 de la loi du 12 mars 2012, **aucune condition de service particulière n'est requise**. Cette situation résulte de l'application des articles 2 et 4 de la loi du 12 mars 2012.
- ✓ **Les agents en CDD** : soit au 1er janvier 2011 ou au 31 mars 2011 (agents du premier vivier), soit au 1er janvier 2013 ou au 31 mars 2013 (agents du second vivier), les conditions de service se déclinent en durée en « équivalent temps plein » et identité d'employeur :

**La condition fixée par la loi est de quatre ans de services effectifs en équivalent temps plein pour le compte du même employeur et accomplis durant une période définie.**

Ne sont pas comprises dans le décompte les durées correspondant à l'occupation d'emplois en application de contrats pour lesquels l'éligibilité est exclue (exemple : contrats de droit privé ou d'assistants d'éducation, de maîtres d'internat ou de surveillants d'externat). A titre dérogatoire, peuvent être pris en compte pour l'application de la loi du 12 mars 2012, les services accomplis au titre de contrats de droit privé auprès des structures ayant donné lieu à la création de l'Agence de services et de paiement (ASP) et de l'établissement national des produits de l'agriculture et de la mer, pour le compte de ces établissements, ainsi que pour celui de l'Institut national des appellations d'origine (INAO) et de l'Office de développement de l'économie agricole des départements d'Outre-mer (ODEADOM)<sup>4</sup>.

### a) Pour tous les agents en CDD, la durée de services requise est de quatre ans

Mais il convient d'opérer une distinction entre :

- ✓ Les agents du premier vivier recrutés sur des emplois non permanents sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 et du second alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 12 mars 2012, pour lesquels la condition de durée de services s'apprécie au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011.
- ✓ Les agents du second vivier recrutés sur des emplois non permanents sur le fondement des articles 6 quater, quinquies ou sexies de la loi du 11 janvier 1984, pour lesquels la condition de durée de services s'apprécie au cours des cinq années précédant le 31 mars 2013.
- ✓ Les agents, quel que soit leur vivier, recrutés sur des emplois permanents sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 pour lesquels la condition de durée de services doit être considérée :
  - \* ou au cours des six années précédant, soit le 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier), soit le 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier) ;
  - \* ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant, soit le 31 mars 2011 (pour les agents du premier vivier), soit le 31 mars 2013 (pour les agents du second vivier).

<sup>4</sup> Article 92 de la loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt



## ATTENTION !

Pour les agents du premier vivier, la prise en compte des durées de services ne pourra pas excéder le 13 mars 2016<sup>5</sup>.

### b) Les durées de services doivent avoir été accomplies en équivalent temps plein, conformément au II de l'article 2 et à l'article 4 de la loi du 12 mars 2012.

Cette équivalence s'établit de la façon suivante :

- ✓ les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet ;
- ✓ les services accomplis selon une quotité inférieure à 50% sont assimilés aux trois quarts d'un temps complet.

Par exception, les services des agents reconnus handicapés sont assimilés, quelle que soit leur quotité, à des services accomplis à temps plein. Il s'agit de durées de services devant être effectifs, c'est-à-dire de périodes d'activité ou assimilées comme par exemple les congés rémunérés :

- congé annuel,
- congés de maladie ordinaire,
- congés longue maladie,
- congés de formation professionnelle,
- congés pour formation syndicale,
- congés pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- congés maternité.

Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles ne sont pas pris en compte.

### c) L'identité d'employeur

Quel que soit le fondement juridique du recrutement contractuel, les services doivent avoir été accomplis pour le compte du même employeur.

Sont considérés comme même employeur en application des articles 4 et 8 de la loi du 12 mars 2012, les services d'un département ministériel, d'un établissement public ou d'une autorité publique (autorité administrative indépendante, par exemple).

Mais l'article 4 de la loi du 12 mars 2012 distingue **deux cas de figure pour lesquels le bénéfice de l'ancienneté est conservé** :

- ✓ les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, ou entre deux des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

<sup>5</sup> Les agents qui justifiaient de deux ans d'ancienneté avant la date du 31 mars 2011, mais qui n'ont pu acquérir les deux années manquantes exigées avant la fin du premier dispositif d'accès à l'emploi titulaire, soit le 13 mars 2016, n'étaient pas éligibles au premier dispositif et donc ne peuvent pas bénéficier de sa prorogation en application du III de l'article 41 de la loi du 12 mars 2016.



- ✓ les agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels, autorités publiques ou personnes morales distincts, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Pour les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA), il conviendra de distinguer la situation des agents contractuels affectés dans ces structures, rémunérés par le MAAF et disposant d'un contrat avec celui-ci, de celle des agents exerçant leurs fonctions dans ces établissements mais sur le fondement d'un contrat conclu avec l'EPL et rémunérés par ce dernier (agents contractuels sur budget de l'établissement). Pour les premiers l'employeur est le MAAF, alors que pour les seconds, il s'agit de l'EPL.

**Néanmoins, dans l'hypothèse où un agent a effectué les 4 années de service requises au sein d'un même EPLEFPA, en occupant alternativement des postes de travail en lycée (dans le cadre d'un contrat avec le MAAF) et en CFA/CFPPA (dans le cadre d'un contrat avec ce même EPL), relevant par conséquent d'employeurs successifs distincts, il sera considéré qu'il y a continuité des postes de travail occupés par l'agent au sein de la même communauté, donc la durée de chacun des contrats sera prise en compte dans le calcul de l'ancienneté en vue de l'accès aux recrutements réservés.**

### 1-3 - EXAMEN DES RECEVABILITÉS DES DOSSIERS

La recevabilité des dossiers sera examinée par le service des ressources humaines.

Pour examiner cette recevabilité, un modèle d'état de service en tant que contractuel sera mis en annexe des notes de service relatives à l'ouverture de chaque concours ou examen de titularisation. Il sera aussi disponible sur le site concours ([www.concours.agriculture.gouv.fr](http://www.concours.agriculture.gouv.fr)) du MAAF.

L'attention des candidats sera attirée sur le fait qu'être convoqué aux épreuves, voire figurer sur la liste d'admission ne confère juridiquement aucun droit à nomination si, après vérification, il s'avère que les conditions de candidature requises n'étaient pas réunies.

### 1-4 - LA SITUATION DES AGENTS NON TITULAIRES EXERÇANT LEURS FONCTIONS SUR LE TERRITOIRE DES ÎLES DE WALLIS-ET-FUTUNA

La loi du 12 mars 2012 modifiée étend aux agents non titulaires des îles Wallis-et-Futuna la possibilité de se présenter aux voies de déprécarisation selon des modalités spécifiques.

Ainsi, pour ces agents non titulaires des îles Wallis-et-Futuna<sup>6</sup>, qui exercent leurs missions à titre principal pour le compte de l'État et qui sont régis par un statut de droit local, trois conditions cumulatives doivent être réunies pour être éligibles :

- être en fonction au 20 juillet 2014 ou bénéficiaire à cette date d'un congé régulièrement accordé,
- avoir accompli une durée de services effectifs de quatre ans au moins à temps complet au cours des cinq dernières années précédant le 20 juillet 2014,
- respecter les conditions requises pour avoir la qualité de fonctionnaire (nationalité française, jouissance des droits civiques, etc.).

<sup>6</sup> L'article 30 de la loi n° 2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer a modifié la loi du 12 mars 2012.

## 2 - LES CORPS ACCESSIBLES À L'INTÉGRATION

La détermination des corps accessibles dépend (sauf l'exception introduite par la loi du 12 mars 2012) de la seule catégorie hiérarchique<sup>1</sup> dont relèvent les agents et de l'ouverture de ces corps au recrutement.

### 2-1 - LA DÉTERMINATION DES CORPS ACCESSIBLES

Contrairement à des dispositifs de titularisation antérieurs, la loi du 12 mars 2012 n'organise pas une corrélation étroite entre les fonctions exercées et un corps. La notion clef est celle de « catégorie hiérarchique » dont les candidats ont relevé durant une certaine période.

#### a) Les catégories hiérarchiques

Les catégories hiérarchiques sont les catégories (A, B, C) définies à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 en considération du niveau de recrutement. Toutefois, en l'absence de tels niveaux pour les agents contractuels, il conviendra, afin de déterminer la catégorie dont ils relèvent, de se reporter aux fonctions qu'ils exercent. Ces fonctions sont en effet assimilables à des missions dévolues aux membres de corps de fonctionnaires dont les décrets statutaires précisent quant à eux la catégorie hiérarchique.

Ainsi, le niveau des corps accessibles sera déterminé selon le niveau des fonctions exercées.

Lorsqu'au sein d'une même catégorie hiérarchique, différents corps sont accessibles, il est conseillé au candidat d'effectuer son choix en fonction de la nature et du contenu des épreuves, compte tenu de la règle fixée par la loi du 12 mars 2012 limitant la possibilité de se présenter à un seul recrutement réservé par an.

#### b) Qui définit « le niveau hiérarchique » des fonctions que j'exerce en tant que contractuel ?

Le chef de service ou responsable ressources humaines de proximité établira un état de service précisant le niveau hiérarchique (A, B ou C) des fonctions que vous avez exercées, **selon un modèle disponible sur le site concours du MAAF** à l'adresse suivante : <http://www.concours.agriculture.gouv.fr/espace-telechargement/modeles-de-documents-concernant-la-titularisation-loi-du-12-mars-2012/>

Il appartiendra donc de vérifier le niveau hiérarchique de vos fonctions auprès de votre chef de service ou gestionnaire de proximité pour déterminer à quels types de concours vous pourrez vous présenter.

#### c) L'appartenance à une catégorie hiérarchique durant une certaine période

Il faut distinguer la situation de l'agent en CDD de celle de l'agent en CDI<sup>7</sup> :

↳ **Pour les agents en CDI :**

✓ soit au 31 mars 2011 ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 (agents du premier vivier),

<sup>7</sup> Article 6, I : "(...) catégorie hiérarchique, telle que définie au dernier alinéa de l'article 29 de la loi n° 84- 16 du 11 janvier 1984 précitée, équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date".

- ✓ soit au 31 mars 2013 ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 (agents du second vivier), la catégorie hiérarchique correspond à celle de l'emploi occupé ;
- ↳ **Pour les agents en CDD :**
  - ✓ soit au 31 mars 2011 ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 (agents du premier vivier),
  - ✓ soit au 31 mars 2013 ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 (agents du second vivier), la catégorie hiérarchique s'établira en considération des services accomplis durant une période d'au moins quatre ans.

Concernant les agents en CDD, lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant cette période de quatre années.

Si ces agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de l'administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

#### d) Le caractère inopérant de la condition de diplôme

La détermination du corps accessible n'est pas fixée en fonction des diplômes requis pour l'accès à ces corps de titulaire par la voie externe.

**Ainsi il est à noter qu'aucune condition de diplôme n'est exigée pour l'éligibilité aux concours réservés.** L'obtention de diplôme n'a pas été retenue comme une condition d'accès à des recrutements réservés par la loi du 12 mars 2012.

Il faut cependant souligner que sont exigés les diplômes requis par une disposition législative pour l'accès à des professions réglementées, ce qui, au MAAF, concerne principalement les vétérinaires.

### 2-2 - LES CORPS ACCESSIBLES À LA TITULARISATION

Les corps accessibles sont ceux, en fonction de la situation des agents, dans lesquels les fonctionnaires de l'administration considérée ont vocation à servir et qui auront été ouverts par décret en application de la loi du 12 mars 2012.

**En principe, il s'agit des corps de l'administration pour le compte de laquelle les agents exercent leurs fonctions à la date d'ouverture des recrutements.**

Pour déterminer l'administration où peut s'opérer la titularisation, cinq cas de figure sont prévus par les articles 2 et 3 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 modifié :

- ↳ **Agents en CDI :** soit au 31 mars 2011 (agents du premier vivier), soit au 31 mars 2013 (agents du second vivier) :
  - ✓ administration dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions,
  - ✓ s'ils ne relèvent plus d'une administration à cette date, celle dont ils relevaient à leur dernier contrat ;
- ↳ **Agents dont le contrat a été transformé en CDI** en application de la loi du 12 mars 2012 (articles 8 et 9) : administration dont ils relèvent à la date de cette transformation.
- ↳ **Agents en CDD,** soit au 31 mars 2011 (agents du premier vivier), soit au 31 mars 2013 (agents du second vivier) : administration dont ils relèvent à cette date ou, en cas de transfert, celle dont ils relèvent après transfert.

↳ **Agents dont le contrat** a cessé soit entre : le 1er janvier et le 31 mars 2011, soit entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 mars 2013 : administration dont ils relevaient à ce terme.

↳ **Agents en congé de mobilité,**

- Administration d'origine dont il relève, soit au 31 mars 2011 (agents du premier vivier), soit au 31 mars 2013 (agents du second vivier)
- Administration d'accueil dès lors qu'ils remplissent les conditions de services fixées par la loi.

Les corps du ministère chargé de l'agriculture, accessibles à la titularisation, sont ceux pour lesquels des recrutements pour leur accès sont ouverts en application du décret n° 2013-106 du 30 janvier 2013 modifié relatif à l'ouverture de recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Office national des forêts .

## 2-3 - LE CAS PARTICULIER DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS SOUS TUTELLE ET SOUS COTUTELLE

Les contractuels des établissements publics sous tutelle unique du MAAF et qui ne disposent pas de corps d'accueil ont accès aux corps du MAAF dans les conditions fixées par le décret d'application relatif au MAAF.

Pour les agents contractuels des établissements publics sous tutelle du MAAF et d'autres ministères, (ASP, ONF, ...) : ils peuvent avoir accès aux corps du MAAF dans les conditions fixées par le décret du MAAF et, éventuellement, aux corps d'autres Ministères, si ceux ci le prévoient.

Les contractuels en poste au sein des lycées professionnels maritimes et aquacoles pourront accéder aux corps des PCEA, PLPA et CPE du MAAF.

Le tableau en annexe 7 indique la situation, au regard de la titularisation, des établissements sous tutelle ou cotutelle du MAAF.

## 2-4 - LES CORPS OUVERTS À LA TITULARISATION AU MAAF

↳ **Corps de catégorie A :**

- ✓ Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV)
- ✓ Attachés d'administration de l'État
- ✓ Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)
- ✓ Ingénieurs d'étude (IE)
- ✓ Conseillers principaux d'éducation (CPE)
- ✓ Professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA)
- ✓ Professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA)

↳ **Corps de catégorie B :**

- ✓ Secrétaires administratifs (SA)
- ✓ Techniciens de formation et de recherche (TFR)
- ✓ Techniciens supérieurs du Ministère chargé de l'Agriculture (TSMA)

↳ **Corps de catégorie C :**

- ✓ Adjoints administratifs
- ✓ Adjoints techniques
- ✓ Adjoints techniques de formation et de recherche (ATFR)

## 3 - LES VOIES DE RECRUTEMENT

### 3-1 - NATURE DES ÉPREUVES

Il s'agit d'épreuves professionnalisées reposant essentiellement sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle est un mécanisme d'évaluation et de comparaison des savoirs, des compétences et des aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels. L'évaluation des acquis de l'expérience permet à un jury de conclure de la capacité des personnes concernées à exercer des fonctions et/ou des responsabilités définies et de départager les candidats à un examen ou un concours au vu de ces critères.

	Corps d'accueil	Mode de recrutement	Épreuve d'admissibilité	Épreuve d'admission
A	ISV	Concours réservés	Épreuve écrites analogue à celle du concours interne	Épreuve orale analogue à celle du concours interne
	Attachés		Épreuve écrite : série de 5 questions maximum	Oral d'admission : RAEP
	IAE (par domaine)		Épreuve écrite : étude de cas à partir de documents	Oral d'admission : RAEP
	IE		Dossier RAEP noté	Oral d'admission : RAEP
	PLPA, PCEA, CPE		Dossier RAEP noté	Oral d'admission : RAEP
B	SA	Examen professionnalisés réservés		Oral d'admission : RAEP
	TFR, TSMA			Épreuve d'admission constituée d'un oral de RAEP suivi d'une mise en situation pratique
C	AT, AA,ATFR	Examen professionnalisé réservé		Oral d'admission : RAEP

Le dossier RAEP ainsi que le guide méthodologique pourront être téléchargés sur le site : <http://www.concours.agriculture.gouv.fr> à la rubrique « espace de téléchargement – dossiers et fiches à télécharger ».

L'attention des candidats est attirée sur le fait que lorsqu'il n'y a qu'une épreuve orale de RAEP, et donc pas de phase d'admissibilité, le dossier RAEP constitué ne sera pas noté mais sera communiqué aux membres du jury afin qu'ils se préparent à interroger le candidat sur son parcours et ses acquisitions. Ce même dossier RAEP permettra aux jurys, le cas échéant, de préparer la mise en situation pratique lorsqu'elle est prévue en épreuve d'admission.

### 3-2 - ORGANISATION ET CALENDRIER PRÉVISIONNEL

L'attention des candidats est attirée sur deux aspects :

- ✓ les agents ne peuvent se présenter qu'à un seul concours réservé par an ;
- ✓ plusieurs concours et examens sont ouverts la même année pour certains corps mais pour des domaines ou des secteurs différents. Cette information est donnée pour faciliter l'inscription des candidats aux épreuves.

Le dossier RAEP est à remettre au bureau des concours et des examens professionnels (BCEP) en même temps que le dossier d'inscription pour toutes les opérations qui ne comportent pas d'épreuve d'admissibilité ou lorsque celle-ci est basée sur la notation du dossier RAEP.

Dans tous les autres cas, le dossier RAEP est remis dans les 2 semaines qui suivent l'admissibilité.

L'ouverture de chaque concours ou examen, avec les dates de préinscription, d'inscription et des épreuves, ainsi que les modalités précises fera l'objet d'une note de service particulière.

Ce calendrier prévisionnel étant susceptible de modifications, les candidats sont invités à consulter régulièrement le site des concours du Ministère : <http://www.concours.agriculture.gouv.fr>

L'attention des candidats est appelée sur le caractère obligatoire de l'inscription aux examens et concours réservés.

Il leur est par ailleurs rappelé que le fait de s'inscrire à une formation pour un examen ou concours et de suivre cette formation ne vaut pas inscription à cet examen ou concours.

### 3-3 - LA PRÉPARATION DES CANDIDATS

Le dispositif d'accompagnement par la formation continue sera une priorité des acteurs ressources humaines du MAAF en administration centrale (SRH-SDDPRS-BFCDC) et en régions (DRAAF). Un effort particulier sera porté sur les formations relatives aux épreuves de RAEP que ce soit pour la rédaction du dossier ou pour l'entraînement à l'oral.

L'objectif est que tous les agents éligibles aux concours et examens dits de « déprécarisation » mis en œuvre par le MAAF puissent bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un accompagnement adapté pour aborder les épreuves dans les meilleures conditions.

Ce dispositif comporte deux volets cohérents entre eux :

- ✓ la préparation des candidats
- ✓ la formation des membres des jurys

La préparation aux épreuves écrites est organisée au niveau national par le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC). Les modalités d'inscription à ces formations seront précisées soit dans la note relative à l'ouverture du concours à l'initiative du bureau des concours soit au travers d'une note spécifique à l'initiative du BFCDC. Ces formations comporteront un volet présentiel et un volet à distance avec la rédaction et la correction de devoirs.

La préparation aux épreuves orales en mode RAEP sera organisée au niveau régional par les Délégués régionaux à la formation continue (DRFORMCO). Les candidats pourront au regard de leurs contraintes de temps ou de mobilité géographique suivre une formation dans une autre région que celle où ils exercent leurs missions.

Selon la nature de l'épreuve les DRFORMCO seront mobilisés pour proposer une offre de formation adaptée au contexte de leur région. Un travail collaboratif pourra, au regard des besoins, être mis en place avec les opérateurs locaux (plateforme interministérielle des ressources humaines (PFRH, CFA-CFPPA, centre de valorisation des ressources humaines CVRH du ministère de l'écologie) ainsi que le recours à des formateurs internes dans toute la mesure du possible.

Les agents pourront obtenir toutes les informations nécessaires auprès de la délégation à la formation continue de leur région. Les inscriptions aux formations se feront selon les procédures en vigueur.

Ils pourront également obtenir des informations sur le site [www.formco.agriculture.gouv.fr](http://www.formco.agriculture.gouv.fr) ou sur le site de l'offre interministériel de formation continue [www.safire.fonction-publique.gouv.fr](http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr).

Pour rappel, l'inscription à la préparation ne vaut pas inscription au concours.

Les agents contractuels des établissements publics sous tutelle et ceux de l'enseignement supérieur agricole et des lycées professionnels maritimes et aquacoles auront aussi accès aux formations organisées par le MAAF.

Dans tous les cas, les frais de déplacement seront pris en charge par les structures des agents qui devront leur accorder toute facilité à cet égard.

Pour rappel, le décret du 26 décembre 2007 (article 6) instaure une dispense de service de droit de 5 jours par an pour permettre à un agent non titulaire de suivre des actions de formation dans le cadre de la préparation aux examens et concours.

Le tableau ci-dessous précise le niveau d'organisation géographique des formations :

Corps d'accueil		Organisation de la formation à l'épreuve d'admissibilité Épreuve écrite	Organisation de la formation à l'épreuve d'admission RAEP
<b>A</b>	ISV	National	National
	Attachés	National	Régional
	IAE (par domaine)	National	Régional
	IE		Régional
	PLPA, PCEA, CPE		Régional
<b>B</b>	SA		Régional
	TFR, TSMA		Régional
<b>C</b>	AT, AA,ATFR		Régional

En ce qui concerne la **préparation à l'épreuve RAEP, 2 jours au moins seront organisés** sur la base du contenu et des objectifs suivants :

- ✓ s'approprier la démarche RAEP et appui à la rédaction du dossier individuel,
- ✓ élaborer sa présentation et se sentir en confiance à l'oral.

Le dispositif de préparation des candidats au concours réservé pour le corps des ISPV sera organisé par l'ENSV.

### 3-4 - APRÈS LE CONCOURS : RÈGLES D'AFFECTATION, DE NOMINATION ET DE RECLASSEMENT

#### 3-4-1 - Les modalités d'intégration des lauréats

L'intégration est conditionnée non seulement à la réussite aux épreuves de sélection mais également aux conditions de droit commun pour acquérir le statut de fonctionnaire.

La nomination dans le corps va s'effectuer en qualité de stagiaire (à l'exception des adjoints administratifs, des adjoints techniques et des adjoints techniques de formation et de recherche) et selon les conditions de droit commun de classement.

Pour certains corps (voir point 4), un niveau de rémunération est garanti par rapport à la rémunération servie dans la précédente situation.

**Rappel : hormis les conditions d'éligibilité aux épreuves, les agents devront satisfaire aux conditions de droit commun pour acquérir le statut de fonctionnaire** auxquelles la loi du 12 mars 2012 n'introduit pas d'exception. Ces conditions sont fixées par les articles 5 et 5 bis de la loi n° 83- 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires<sup>8</sup>.

Il s'agit :

- ✓ des conditions de nationalité,
- ✓ d'absence de condamnation ou de compatibilité d'une condamnation avec les fonctions.

A compter de 2017, en application de l'article 25 ter de la loi n°83-634, certains lauréats devront produire préalablement à leur nomination une déclaration d'intérêts.

### 3-4-2 - Une nomination en qualité de stagiaire

La nomination s'effectue en qualité de stagiaire (à l'exception des adjoints administratifs, des adjoints techniques et des adjoints techniques de formation et de recherche) avec la possibilité de déroger aux conditions de stage fixées pour les concours, en dispensant les lauréats d'une période de scolarité (exemple pour les IAE).

Par ailleurs, une formation obligatoire sera organisée pour les agents titularisés dans certains corps (techniciens supérieurs, ISPV ou corps enseignants et CPE).

### 3-4-3 - Le reclassement dans le corps d'accueil

Le III de l'article 6 de la loi du 12 mars 2012 renvoie pour les conditions de reclassement aux règles fixées par les statuts particuliers des corps d'accueil pour les contractuels de droit public.

---

<sup>8</sup> Article 5 "Sous réserve des dispositions de l'article 5 bis Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

1° S'il ne possède la nationalité française ;

2° S'il ne jouit de ses droits civiques ;

3° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

4° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;

5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap".

Article 5 bis "Les ressortissants des États membres de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France ont accès, dans les conditions prévues au statut général, aux corps, cadres d'emplois et emplois. Toutefois, ils n'ont pas accès aux emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques.

Ils ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaires :

1° S'ils ne jouissent de leurs droits civiques dans l'État dont ils sont ressortissants ;

2° S'ils ont subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

3° S'ils ne se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'État dont ils sont ressortissants ;

4° S'ils ne remplissent les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les statuts particuliers précisent, en tant que de besoin, les conditions dans lesquelles les fonctionnaires ne possédant pas la nationalité française peuvent être nommés dans les organes consultatifs dont les avis ou les propositions s'imposent à l'autorité investie du pouvoir de décision.

Les fonctionnaires qui bénéficient des dispositions du présent article ne peuvent en aucun cas se voir conférer de fonctions comportant l'exercice d'attributions autres que celles qui sont mentionnées au premier alinéa.



A l'exception des corps des adjoints administratifs, techniques et de formation recherche pour lesquels les recrutements s'effectueront dans le deuxième grade d'avancement, le reclassement s'effectue dans le grade de base du corps auquel il est accédé, mais quel que soit le grade d'accès, avec une prise en compte des services antérieurs afin de déterminer l'échelon de classement selon le droit commun. Les règles rappelées dans ce paragraphe sont celles appliquées habituellement par le MAAF pour les reclassements.

### a) Concernant la catégorie C

- ↳ Avant le 1er janvier 2017 : en application de l'article 5 du décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C, les agents titularisés pourront se prévaloir :
  - ✗ soit des trois quarts de la durée des services qu'ils ont accomplis en tant qu'agents publics ;
  - ✗ soit de la moitié de la durée des services qu'ils ont accomplis en qualité d'agents de droit privé.
- ↳ A compter du 1er janvier 2017 : le classement s'effectuera selon de tableaux prévus par les articles 5 et 6 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État, en fonction de la nature publique ou privé des services. Ces derniers ne pourront pas se cumuler.

### b) Concernant la catégorie B

Les agents pourront se prévaloir de trois quarts de la durée des services qu'ils ont accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B et de la moitié de la durée des services accomplis dans un emploi de niveau inférieur en application de l'article 4 du décret n°94- 1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B ou de l'article 14 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B.

### c) Concernant les catégories A et A+ (sauf enseignants et CPE)

Les agents pourront se prévaloir de durées de services variant en fonction du niveau des emplois occupés et de leur durée d'occupation.

Ainsi l'article 7 du décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'État prévoit que :

- 1° Les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et des trois quarts de cette durée au-delà de douze ans.
- 2° Les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie B ne sont pas retenus en ce qui concerne les sept premières années ; ils sont pris en compte à raison des six seizièmes pour la fraction comprise entre sept ans et seize ans et des neuf seizièmes pour l'ancienneté excédant seize ans.

- 3° Les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie C sont retenus à raison des six seizièmes de leur durée excédant dix ans.

Le cas échéant, et si le calcul s'avère plus avantageux pour l'agent, l'article 9 du même décret prévoit que les personnes qui justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, dans des fonctions et domaines d'activité susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés, sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte, dans la limite de sept années, de la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle. Ainsi, par exemple, pour l'accès aux corps de catégorie A, seules les missions équivalentes aux missions de niveau A dans des domaines correspondants aux missions des corps cibles pourront être prises en compte pour le calcul.

#### d) Concernant les enseignants (PLPA-PCEA et CPE)

Le reclassement s'effectuera conformément aux dispositions du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951, qui fixent les règles suivant lesquelles doit être déterminée l'ancienneté du personnel nommé dans les corps de PLPA, PCEA et CPE.

#### 3-4-4 - La détermination de la rémunération

La rémunération sera établie en fonction de l'indice de reclassement dans le corps auquel l'agent accède.

**Toutefois, pour les corps de catégorie A ou de catégorie B**, la réglementation (article 12 du décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'État et article 7 du décret n°94-1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B) assure à minima un pourcentage de la rémunération mensuelle antérieure (70% pour la catégorie A et 80% pour la catégorie B)<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> (Pour la catégorie A) "Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité d'agent non titulaire de droit public et qui sont classés en application de l'article 7 à un échelon doté d'un traitement dont le montant est inférieur à celui de la rémunération qu'ils percevaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice d'un traitement représentant une fraction conservée de leur rémunération antérieure, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal au montant ainsi déterminé. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du premier ade du corps considéré. La fraction mentionnée ci-dessus et les éléments de la rémunération antérieure pris en compte sont fixés par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget. La rémunération antérieure prise en compte pour l'application des dispositions des alinéas précédents est celle qui a été perçue par l'agent intéressé au titre du dernier emploi occupé par lui avant sa nomination dans lequel il justifie d'au moins six mois de services effectifs au cours des douze mois précédant cette nomination."

· (Pour la catégorie B) "Les agents qui, avant leur nomination, avaient la qualité d'agent non titulaire de droit public et qui sont classés en application de l'article 4 à un échelon doté d'un traitement dont le montant est inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination, conservent à titre personnel le bénéfice d'un traitement fixé de façon à permettre le maintien d'un pourcentage de leur rémunération antérieure, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal à ce montant. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du premier grade du corps considéré.

Le pourcentage mentionné au précédent alinéa et les éléments de la rémunération prise en compte sont fixés par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

La rémunération prise en compte pour l'application de ce même alinéa est celle qui a été perçue au titre du dernier emploi occupé avant la nomination, sous réserve que l'agent justifie d'au moins six mois de services effectifs dans cet emploi au cours des douze mois précédant cette nomination."

**Pour les corps de la catégorie C**, à compter du 1er janvier 2017, un maintien de la rémunération est organisé en application du III de l'article 5 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016<sup>10</sup> sous réserve :

- ✓ de ne pas dépasser la rémunération afférente au dernier échelon du grade de classement ;
- ✓ de justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant la nomination.

La rémunération maintenue correspond à la moyenne des six meilleures rémunérations perçues en cette qualité pendant les douze mois avant sa nomination. Cette rémunération ne prend en compte aucun élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail et aux frais de transport.

### 3-4-5 - L'affectation

Pour tous les concours et examens de titularisation, l'administration publie la liste des lauréats établie par le jury, et par ordre de mérite. Il est ensuite procédé à l'affectation suivant les principes suivants.

#### a) Catégorie C enseignement supérieur

Pour l'enseignement supérieur, les postes ouverts dans les établissements sont communiqués à l'ouverture de ces recrutements.

#### b) Catégories C (hors enseignement supérieur), B et A hors enseignants et CPE

Seul le nombre de places est communiqué avant les épreuves.

Lorsque le poste sur lequel se trouve un lauréat correspond à un emploi pérenne, le lauréat est affecté sur place et a vocation à y être titularisé, après sa période de stage, s'il y a lieu.

Dans le cas contraire, l'agent doit faire une mobilité.

Ainsi, tous les lauréats de catégories A, B et C n'ont pas vocation à être systématiquement affectés sur place. Ils le seront dans toute la mesure du possible.

Lors du processus d'affectation, l'administration peut, au cas par cas, s'affranchir du classement des lauréats par ordre de mérite afin de tenir compte de l'intérêt partagé de l'agent et du service.

#### c) Enseignants (PLPA et PCEA) et CPE

Comme pour les autres corps de catégorie A, la localisation des postes n'est pas affichée avant les épreuves.

Les lauréats des concours réservés se voient proposer une liste de postes vacants entiers par la direction générale de l'enseignement et de la recherche. Le choix d'affectation se fait par l'administration en fonction des vœux de l'agent et de son rang de classement au concours dont il est lauréat, et après avis de la CAP compétente.

<sup>10</sup> Les agents publics contractuels classés, en application du présent article, à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de leur rémunération antérieure, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur grade d'un indice brut conduisant à une rémunération au moins égale à ce montant. Toutefois, l'indice brut ainsi déterminé ne peut excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade dans lequel ils sont classés.

L'agent contractuel doit justifier, pour bénéficier du maintien de sa rémunération antérieure, de six mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination.

La rémunération prise en compte pour l'application du premier alinéa correspond à la moyenne des six meilleures rémunérations perçues en cette qualité pendant les douze mois avant sa nomination. Cette rémunération ne prend en compte aucun élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail et aux frais de transport.

Au cours de leur année du stage, ces stagiaires doivent participer à la campagne de mobilité pour être affectés sur un poste correspondant à un emploi pérenne (réservé à un agent titulaire), à la rentrée scolaire suivante.

Le lieu d'affectation de l'agent, qui sera validé lors des CAP (des PCEA, PLPA et CPE) relatives à la mobilité des enseignants et personnels d'éducation, ne sera confirmé par l'administration qu'après la décision de le titulariser dans le corps des PLPA, des PCEA ou des CPE.

#### d) Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV)

Les lauréats du concours réservé à l'accès au corps des ISPV devront obligatoirement effectuer une mobilité.

### 3-4-5 - L'information des agents

Tous les agents contractuels devront être informés individuellement par leur responsable ressources humaines de proximité. Il devra leur être communiqué copie de la présente note de service et copie de la foire aux questions.

Le tableau ci-après indique le responsable de l'information individuelle suivant la situation de l'agent contractuel.

Situation de l'agent	Responsable de l'information à l'agent
Agent contractuel en administration centrale, DRAAF, DAAF, DD(CS)PP ou DDT(M) Agent contractuel « national » de l'enseignement agricole (ACEN)	Responsable en charge des ressources humaines dans la structure
Agent contractuel sur budget de l'EPLEFPA	Chef d'établissement ou gestionnaire de l'établissement
Agent contractuel d'un lycée d'enseignement maritime	Chef d'établissement
Agent contractuel sur budget d'un établissement d'enseignement supérieur agricole	Secrétaire général de l'établissement
Agent contractuel d'un établissement public national sous tutelle (ASP, ONF, ...)	Secrétaire général de l'établissement concerné
Agent contractuel ayant cessé ses fonctions, mais disposant de l'ancienneté nécessaire pour se présenter	Service des ressources humaines ou dernier établissement pour les contractuels sur budget

L'information aux agents précisera aux candidats potentiels, compte tenu du caractère professionnalisé des épreuves, leur intérêt à candidater à l'accès aux corps dont les missions se rapprochent le plus de celles qu'ils ont exercées en tant que contractuel.

Par ailleurs, la foire aux questions en cours d'actualisation et la présente note de service seront mises en ligne sur le site Internet du Ministère.

Tableau des corps accessibles :

Liste des grades des corps ouverts au recrutement réservé	Mode d'accès au corps	Agents pouvant accéder à ces corps
Techniciens de formation et de recherche	Examens professionnalisés réservés	Agents relevant du ministère de l'agriculture et des établissements d'enseignement public agricole
Ingénieurs d'études	Concours réservés	
Professeurs certifiés d'enseignement agricole Professeurs de lycée professionnel agricole Conseillers principaux d'éducation des établissements d'enseignement agricole	Concours réservés	Agents relevant du ministère de l'agriculture et des établissements d'enseignement public agricole  Agents relevant d'un des établissements publics d'enseignement relevant du ministère du développement durable
Inspecteurs de la santé publique vétérinaire	Concours réservés	Agents relevant du ministre chargé de l'agriculture ou du ministre chargé des affaires sociales ou d'un établissement public en relevant, pour le corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire
Adjoint administratifs de 1ère classe Adjoint techniques de 1ère classe Adjoint techniques de formation et de recherche de 1ère classe	Examens professionnalisés réservés	Agents relevant du ministère de l'agriculture, des établissements d'enseignement public agricole et des établissements publics administratifs en relevant
Secrétaires administratifs de classe normale	Examens professionnalisés réservés	Agents relevant du ministère de l'agriculture, de ses établissements d'enseignement public agricole, des établissements publics administratifs en relevant et de l'Office national des forêts
Techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture 1er grade	Examens professionnalisés réservés	Agents relevant du ministère de l'agriculture, de ses établissements d'enseignement public agricole et des établissements publics administratifs en relevant
Attachés d'administration de l'État	Concours réservés	
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Concours réservés	Agents relevant du ministère De l'agriculture, de ses établissements d'enseignement public agricole, des établissements publics en relevant et de l'Office national des forêts

Liste des grades des corps de l'Office national des forêts ouverts au recrutement réservé	Mode d'accès au corps
<b>Catégorie C</b>	Examens professionnalisés réservés
Adjoint administratifs de 1ère classe de l'Office national des forêts	
<b>Catégorie B</b>	Examens professionnalisés réservés
Techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts	
Techniciens opérationnels forestiers de l'Office national des forêts	
<b>Catégorie A</b>	Concours réservés
Attachés d'administration de l'Office national des forêts	

### Nombre de places offertes au titre de 2016

<b>CORPS</b>	<b>Nombre de places</b>
PCEA	70
PLPA	98
CPE	7
Ingénieurs d'études	5
ISPV	10
IAE	150
Attachés	50
TFR	15
TSMA	90
SA	25
Adjoint administratifs	13
Adjoint techniques	8
ATFR	5
<b>Nombre total de places</b>	<b>546</b>

## Contacts techniques pour les responsables des services de ressources humaines

Pour toute question relative à sa situation particulière, à son ancienneté, un agent contractuel doit contacter son responsable ressources humaines de proximité.

Sur les questions relatives à l'interprétation de cette note de service, les responsables des services des ressources humaines peuvent contacter :

### Secrétariat général

Service des ressources humaines

Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales

78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP

<b>Bureau des politiques statutaires et réglementaires</b>	<b>Bureau des concours et des examens professionnels</b>	<b>Bureau de la formation continue et du développement des compétences</b>
Dossier suivi par : Erika BLAZQUEZ-PACHON / Bérengère de MONTBRON Tél : 01 49 55 53 96/53 78 Fax : 01 49 55 83 20 Courriel : <a href="mailto:erika.blazquez-pachon@agriculture.gouv.fr">erika.blazquez-pachon@agriculture.gouv.fr</a> <a href="mailto:berengere.de-montbron@agriculture.gouv.fr">berengere.de-montbron@agriculture.gouv.fr</a>	Dossier suivi par : Florise CAO / Hervé LEGER Tél : 01 49 55 44 85/43 55 Fax : 01 49 55 50 82 Courriel : <a href="mailto:florise.cao@agriculture.gouv.fr">florise.cao@agriculture.gouv.fr</a> <a href="mailto:herve.leger1@agriculture.gouv.fr">herve.leger1@agriculture.gouv.fr</a>	Dossier suivi par : Brigitte MAURIZI Tel : 01 49 55 44 99 Fax : 01 43 55 59 31 Courriel : <a href="mailto:brigitte.maurizi@agriculture.gouv.fr">brigitte.maurizi@agriculture.gouv.fr</a>

## Annexe 1

### Mentions obligatoires du contrat

L'acte d'engagement est un contrat ou bien un arrêté. Ce document, qui matérialise le recrutement de l'agent contractuel, doit contenir ces mentions obligatoires :

1. le texte de loi en vertu duquel l'agent est recruté,
2. la définition du poste occupé,
3. la date de recrutement et la fin de l'engagement,
4. la durée de l'engagement,
5. les conditions de rémunération,
6. les conditions d'emploi, ainsi que les droits et obligations de l'agent.

## Annexe 2

### Renouvellement du contrat de l'agent

L'engagement (ou arrêté) ne peut être **renouvelé que par décision écrite** de l'administration. Les clauses de tacite reconduction sont illégales et ne confèrent en aucun cas une durée indéterminée au contrat. Quand le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration informe l'agent de son intention de le renouveler ou non.

La notification de la décision doit être précédée d'un **entretien** si le contrat est reconduit en CDI ou s'il est supérieur ou égal à trois ans. L'agent dispose de 8 jours pour faire connaître son acceptation. A défaut de réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi et ne peut pas prétendre aux allocations chômage.

L'absence de décision de l'administration à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD) donne naissance à un nouveau CDD d'une durée égale à celle du contrat initial ou d'une durée convenue entre les parties.



## Annexe 3

Décret du 29 décembre 2015 apporte tout une série de modifications importantes :

- l'entretien professionnel concerne aussi, désormais, les agents contractuels recrutés sur emplois permanents par contrat à durée déterminée de plus d'un an et organiser cet entretien professionnel annuellement ;
- les conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère sont précisées ;
- Les mentions obligatoires devant figurer au contrat (motif précis du recrutement et de la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) sont précisées ;
- les durées de la période d'essai en fonction de la durée du contrat sont définies ;
- sont mises en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement) avec celles introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi du 26 janvier 1984 pour la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée;
- l'autorité territoriale a l'obligation de délivrer en fin de contrat un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplie.

Les conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement sont clarifiées.

## Annexe 4

**L'entretien professionnel** porte sur une liste de thèmes prédéterminés par le I de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 qui reprend essentiellement les dispositions de l'article 3 du décret du 28 juillet 2010 fixant les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

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 perspectives d'évolution des conditions 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, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;

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. Il convient de rappeler que la durée de la période d'emploi de six années a notamment pour objectif de permettre à ces agents contractuels de remplir les conditions pour s'inscrire aux concours internes. Il vous appartient de prendre toutes les dispositions utiles pour informer les agents que ces concours leur sont ouverts ainsi que des voies d'accès aux formations et cycles de préparation aux concours administratifs correspondant à leur qualification et à leurs projets professionnels.

## Annexe 5

### Les recours

En application du III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986, en cas de contestation, l'agent peut adresser une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique, dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification de ce compte-rendu. L'autorité hiérarchique dispose ensuite d'un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour notifier sa réponse à l'agent. A compter de la date de notification de cette réponse, l'agent dispose alors de la possibilité de saisir la commission consultative paritaire (CCP), dans un délai d'un mois. Le recours hiérarchique constitue donc un préalable obligatoire à la saisine de la CCP, dans une logique de prévention et de résolution des conflits.

### Les recours de droit commun

Le recours spécifique du III de l'article 1-4 n'est pas exclusif des recours administratifs et contentieux de droit commun. Aussi, l'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut tout à fait exercer un recours de droit commun devant le juge administratif, dans les deux mois<sup>35</sup> suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel et sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique (et sans saisir la CCP).

Il peut aussi saisir le juge administratif après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique).

Il peut enfin saisir le juge administratif à l'issue de la procédure spécifique définie par le III de l'article 1-4 précité. Le délai de recours contentieux, suspendu durant la procédure prévue par le III de l'article 1-4, repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la CCP et non à compter de la date de l'avis de la CCP, cet avis ne faisant pas grief et n'étant donc pas susceptible de recours.

## Annexe 6

### CONGÉS

#### CONGÉS POUR RAISON DE SANTE

L'article 2 du décret du 17 janvier 1986 fixe le régime applicable en matière de versement des prestations sociales et familiales. Il définit le régime d'affiliation à la sécurité sociale pour les risques sociaux ainsi que le régime applicable en matière de versement des prestations familiales. En effet, le service des prestations familiales dues aux agents contractuels de l'État en service en métropole, lorsqu'ils sont employés à temps complet ou pour une durée supérieure à un an, est assuré par les caisses d'allocations familiales.

#### LA PROTECTION STATUTAIRE

##### - Congé de maladie « ordinaire » :

L'article 12 du décret du 17 janvier 1986 indique que « l'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes » :

##### Quatre mois de services :

- un mois à plein traitement
- un mois à demi-traitement

##### Après deux ans de services :

- deux mois à plein traitement
- deux mois à demi-traitement

##### Après trois ans de services :

- trois mois à plein traitement
- trois mois à demi-traitement.

##### - Congé de grave maladie

L'article 13 du décret du 17 janvier 1986 précise que l'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie, pendant une période de trois ans (dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement). Il convient de noter que le décret du 21 mars 2014 a supprimé l'exigence de continuité qui était auparavant exigée.

##### - Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Le régime de réparation en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle est précisé à l'article 14 du décret du 17 janvier 1986. Les agents contractuels bénéficient, lorsqu'ils sont en activité, d'un congé pendant toute la durée d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès. Dans cette situation, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement pendant une période déterminée en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel, à savoir :

- pendant un mois, dès leur entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après deux ans de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

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

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

#### - Congé de maternité, paternité et adoption

L'article 15 du décret du 17 janvier 1986 indique que « l'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement ».

#### - Maintien des primes

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010, qui définit le régime de maintien des primes et indemnités des agents publics dans certaines situations de congés, dispose que le bénéfice des primes et indemnités versées **aux agents contractuels relevant du décret du 17 janvier 1986 est maintenu dans les mêmes proportions** que le traitement en cas de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, de congés de maternité, d'adoption et de paternité.

Il convient de rappeler que l'article 126 de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014, a abrogé le jour de carence instauré par le loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 à compter du 1er janvier 2014.

Les agents contractuels perçoivent donc à nouveau leur rémunération versée par l'employeur au titre du premier jour de ce congé dès lors qu'ils ont l'ancienneté exigée pour bénéficier de la protection statutaire. A défaut d'ancienneté suffisante, ils relèvent uniquement du régime général de sécurité sociale qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail.

#### Contrôle médical

Un contrôle peut être effectué à tout moment, durant un congé de maladie, par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires. Ces saisines ne prorogent pas la durée du CDD (article 18 du décret du 17 janvier 1986).

En outre, dans la mesure où les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

## Annexe 7

### Allocations de retour à l'emploi (ARE)

Modalités pour l'ouverture des droits pour les agents contractuels en rupture de contrat de travail avec le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt au titre d'ARE sous convention de gestion avec Pôle Emploi (extrait de la note de mobilité DGER/SDEC/2017-403)

Vous êtes en fin de contrat avec le Ministère l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF). Votre contrat est arrivé à échéance et ne fera pas l'objet d'un renouvellement.

La présente fiche décrit les modalités qui vous permettront d'effectuer les démarches nécessaires à l'ouverture de vos droits à l'allocation retour à l'emploi auprès du Pôle Emploi afin de percevoir au plus vite vos allocations.

En tant qu'agent contractuel rémunéré par le MAAF, votre situation présente des caractéristiques propres aux agents du secteur public :

- vous pouvez prétendre, sous certaines conditions, au bénéfice des allocations retour à l'emploi si, au terme de votre contrat, vous êtes à la recherche d'un emploi ;
- étant rémunéré par un employeur public pendant la période servant de référence au calcul de vos droits, vous pouvez être admis à l'assurance chômage au même titre que les salariés du secteur privé, en application de l'article L 5424-1 du code du travail.

Depuis octobre 2012, le MAAF a conventionné avec Pôle Emploi afin que celui-ci procède directement à la gestion des droits ARE ainsi qu'à l'indemnisation. Dans ces conditions, le versement des allocations est effectué par votre Pôle emploi territorialement compétent dans les conditions prévues à la convention de gestion signée avec le MAAF.

#### **Vos démarches à effectuer afin d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi :**

- votre service gestionnaire doit vous transmettre, à la rupture de votre contrat de travail, votre attestation destinée à Pôle emploi précisant le motif de rupture de contrat de travail ainsi que vos périodes d'affiliation et les rémunérations associées ;
- vous pouvez procéder à la pré-inscription sur le site du Pôle Emploi par voie informatique dès le lendemain de la rupture de votre contrat de travail. En effet, les droits à indemnisation débutent à cette date d'enregistrement. A défaut, vous devez procéder à votre inscription auprès de l'agence la plus proche de votre domicile avant votre entretien avec un conseiller pôle emploi.
- l'étude de votre dossier par le Pôle emploi permettra de déterminer vos droits et d'en assurer l'indemnisation.

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (III de l'article 41, prorogation du plan Sauvadet pour les agents du 1er vivier) ;
- Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 modifié relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C et fixant l'organisation générale de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Décret n° 2013-106 du 30 janvier 2013 modifié relatif à l'ouverture de recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Office national des forêts ;
- Arrêté du 9 janvier 2013 fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés d'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant de la catégorie A, pris en application de l'article 7 du décret n° 2012- 631 du 3 mai 2012 ;
- Arrêté du 9 janvier 2013 fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale de l'examen professionnalisé pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant de la catégorie B, pris en application de l'article 7 du décret n° 2012 -631 du 3 mai 2012 ;
- Arrêté du 9 janvier 2013 fixant la nature de l'épreuve et les règles d'organisation générale de l'examen professionnalisé pour l'accès aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État et pris en application des articles 7 et 8 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 ;
- Arrêté du 9 janvier 2013 fixant la nature de l'épreuve et les règles d'organisation générale de l'examen professionnalisé pour l'accès aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État, pris en application des articles 7 et 8 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 ;
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a notamment pour effet de prolonger le dispositif de titularisation des agents contractuels introduit par la loi du 12 mars 2012 jusqu'au 13 mars 2018 et d'en modifier les conditions d'éligibilité.

# Les revendications du SNAMA FO

Le **SNAMA FO** attire l'attention que dans les services comme dans les établissements, les contractuels en CDI n'ont aucune garantie d'emploi. Ils ne bénéficient pas non plus d'un déroulement de carrière et des garanties liées au statut. Conscient ou constatant que les nombreux plans de titularisations successifs ont été inefficaces pour diminuer le nombre des contractuels dans l'emploi public.

Le **SNAMA FO** revendique la titularisation des personnels contractuels. Tout agent (s) exerçant sur un emploi permanent doit pouvoir être titulaire dans un corps de fonctionnaire existant ou à créer.

Le **SNAMA FO** revendique la prise en compte de tous les services de non-titulaires dans leur reclassement.

Le **SNAMA FO** dénonce les conditions de titularisation, qui sont telles que, trop souvent, les agents contractuels perdent beaucoup en rémunération et en retraite lors de la titularisation.

Le **SNAMA FO** revendique que le niveau de la rémunération, de la retraite et l'évolution de carrière soit au moins maintenu, sinon amélioré lors de la titularisation.

Le **SNAMA FO** revendique la défense de tous les droits des contractuels. Il dénonce le renforcement du caractère individuel, de la relation contractuelle entre agent et employeur, tout particulièrement concernant la réévaluation salariale, notamment pour ceux sur budgets d'établissements.

Le **SNAMA FO** revendique la transformation automatique des contrats à temps imposé à 70 % pour les agents de catégories B et C qui le souhaitent.

Le **SNAMA FO** rappelle que des CCP doivent être installées dans toutes les administrations de l'État.

Le **SNAMA FO** revendique les CCP soient consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

Le **SNAMA FO** dénonce la précarité entretenue par plusieurs administrations à travers le recours abusif au CDD, notamment au motif de considérer ces emplois hors plafond d'emploi alors que les missions confiées sont pérennes.

Le **SNAMA FO** exige que toutes les informations utiles soient transmises aux comités techniques sur le recrutement des agents contractuels, particulièrement sur :

- leur nombre et leur affectation ;
- le fondement juridique du recrutement (article 4, article 6, article 6 quater, article 6 quinques et article 6 sexies) de la loi 84-16 ;
- la description des fonctions exercées.





## AGENTS NON TITULAIRES DE CATÉGORIES B ET C DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE

**Décision du 1<sup>er</sup> mars 2001** relative au regroupement de catégories d'agents non titulaires du niveau des catégories B et C du ministère chargé de l'agriculture, *modifié par la décision du 31 mars 2007.*

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984,

DECIDENT :

### Titre I - Dispositions générales

**Article 1<sup>er</sup>.** (Modifié par la décision du 31 mars 2007 art 1<sup>er</sup>) - Les agents non titulaires du ministère chargé de l'agriculture, relevant d'une catégorie mentionnée en annexe I, recrutés sur la base d'un contrat à durée indéterminée et intégrés sur leur demande dans la 2<sup>ème</sup> ou la 3<sup>ème</sup> catégorie bénéficient des dispositions de la présente décision.

1° La 2<sup>ème</sup> catégorie compte les trois classes suivantes :

- une première classe comportant 8 échelons,
- une deuxième classe comportant 8 échelons,
- une troisième classe comportant 13 échelons ;

2° La 3<sup>ème</sup> catégorie compte les deux classes suivantes :

- une première classe comportant 11 échelons,
- une deuxième classe comportant 11 échelons.

Les échelonnements indiciaires de chacune de ces catégories et classes sont fixés en annexe II.

**Article 2.** (Modifié par la décision du 31 mars 2007 art 2) - Il est institué, auprès du secrétaire général, pour chacune des deux catégories créées à l'article 1er ci-dessus, une commission consultative paritaire des agents non titulaires relevant des dispositions de la présente décision. Ces commissions connaissent de l'ensemble des mesures individuelles, notamment celles relatives aux avancements de classe, aux réductions d'ancienneté, aux affectations et mutations, aux refus de travail à temps partiel, ainsi qu'aux sanctions disciplinaires.

Une décision du secrétaire général fixe la composition, les règles de fonctionnement de ces commissions et les modalités de désignation des représentants du personnel.

### Titre II : Dispositions relatives à l'avancement

**Article 3.** - Les avancements d'échelon et de classe interviennent dans les conditions précisées aux articles ci-dessous.

**Article 4.** (Modifié par la décision du 31 mars 2007 art 3) - Dans chaque classe, l'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle de l'agent exprimée par une note annuelle.

La durée moyenne et la durée minimale du temps à passer dans chaque échelon sont fixées comme suit :

CATEGORIES CLASSES ET ECHELONS	DUREE	
	Moyenne	Minimale
<b>2ème catégorie</b>		
<b>1ère classe</b>		
7ème échelon	4 ans	3 ans 6 mois
6ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
5ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
4ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
3ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
2ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
1er échelon	1 an	1 an
<b>2ème classe</b>		
7ème échelon	4 ans	3 ans 6 mois
6ème échelon	4 ans	3 ans 6 mois
5ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
4ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois

3ème échelon	2 ans 6 mois	2 ans
2ème échelon	2 ans 6 mois	2 ans
1er échelon	2 ans	1 an 6 mois
<b>3ème classe</b>		
12ème échelon	4 ans	3 ans 6 mois
11ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
10ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
9ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
8ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
7ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
6ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
5ème échelon	1 an 6 mois	1 an
4ème échelon	1 an 6 mois	1 an
3ème échelon	1 an 6 mois	1 an
2ème échelon	1 an 6 mois	1 an
1er échelon	1an	1 an
<b>3ème Catégorie</b>		
<b>1ère classe et 2ème classe</b>		
11 <sup>ème</sup> échelon		
10 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	3 ans 6 mois
9 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	3 ans 6 mois
8 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	3 ans 6 mois
7 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	3 ans 6 mois
6 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	2 ans 6 mois
5 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	2 ans 6 mois
4 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	2 ans 6 mois
3 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	1 an 6 mois
2 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	1 an 6 mois
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	1 an

Dans chaque catégorie et classe, seul un cinquième de l'effectif peut bénéficier d'un avancement sur la base de la durée minimale. Les agents ne bénéficiant pas d'un avancement minimal avancent sur la base de la durée moyenne du temps à passer dans l'échelon.

**Article 5.** (Modifié par la décision du 31 mars 2007 art 4) - Des avancements de classe au sein de la 2ème catégorie créée à l'article 1er ci-dessus peuvent être prononcés dans les conditions suivantes :

I - Peuvent accéder à la 1ère classe, les agents de 2ème classe inscrits à un tableau d'avancement établi après avis de la commission consultative paritaire compétente.

Pour être inscrits à ce tableau, les intéressés doivent avoir atteint le 2ème échelon de la 2ème classe, justifier de 10 ans de services effectifs en qualité d'agent contractuel du ministère chargé de l'agriculture ou des établissements publics placés sous sa tutelle.

II - Peuvent accéder à la 2ème classe, les agents de 3ème classe inscrits à un tableau d'avancement établi après avis de la commission consultative paritaire compétente.

Pour être inscrits à ce tableau, les intéressés doivent avoir atteint le 5ème échelon de la 3ème classe et justifier de 10 ans de services effectifs en qualité de contractuel du ministère chargé de l'agriculture ou des établissements publics placés sous sa tutelle.

La durée de services effectifs exigée au présent article s'apprécie au 1er janvier de l'année au titre de laquelle doit intervenir la promotion.

**Article 6.** - Les agents promus en application des dispositions de l'article 5 ci-dessus sont classés dans leur nouvelle classe à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui antérieurement détenu.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédente classe lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur nouvelle situation est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les agents nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur classe d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur a procurée leur dernier avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

**Article 7.** (Modifié par la décision du 31 mars 2007 art 5) - Des avancements à la 1<sup>ère</sup> classe de la 3<sup>ème</sup> catégorie peuvent être prononcés en faveur des agents de la 2<sup>ème</sup> classe inscrits à un tableau d'avancement établi après avis de la commission consultative paritaire compétente.

Pour être inscrits à ce tableau, les intéressés doivent avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon de leur classe et justifier de 10 ans de services effectifs en qualité de contractuel du ministère chargé de l'agriculture ou des établissements publics placés sous sa tutelle.

La durée de services effectifs exigée au présent article s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle doit intervenir la promotion.

**Article 8.** - Les agents promus en application des dispositions de l'article 7 ci-dessus sont classés dans leur nouvelle classe à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur classe d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédente situation.

### **Titre III – Dispositions transitoires** (Titre III, articles 9 à 14, modifiés par la décision du 31 mars 2007 art 6)

**Article 9.** – Les agents non titulaires de 3<sup>ème</sup> catégorie relevant de la même décision sont reclassés dans les conditions suivantes :

I. – Les agents de 3<sup>ème</sup> classe sont reclassés en 2<sup>ème</sup> classe conformément au tableau suivant :

Situation ancienne en 3 <sup>ème</sup> classe	Situation nouvelle en 2 <sup>ème</sup> classe	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté
2 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté
3 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	½ de l'ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté majorée d'un an
5 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté majorée d'un an
7 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté majorée de deux ans
8 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté majorée de deux ans
9 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>ème</sup> échelon	9 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise dans la limite de quatre ans

II. – Les agents de 2<sup>ème</sup> classe et de 1<sup>ère</sup> classe sont reclassés conformément au tableau suivant :

Situation ancienne en 2 <sup>ème</sup> classe	Situation nouvelle en 2 <sup>ème</sup> classe	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté
2 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	½ de l'ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté majorée d'un an
4 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté majorée d'un an six mois
5 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté majorée d'un an six mois
6 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup> échelon	9 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise dans la limite de quatre ans
Situation ancienne en 1 <sup>ère</sup> classe	Situation nouvelle en 1 <sup>ère</sup> classe	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté
2 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	½ de l'ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup> échelon	9 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise

**Article 15.** - Le directeur général de l'administration au ministère de l'agriculture et de la pêche est chargé de l'exécution de la présente décision, qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 1997 en tant qu'elle concerne la troisième catégorie, et au 1<sup>er</sup> août 1997 en tant qu'elle concerne la deuxième catégorie.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2001.

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,  
Pour le Ministre et par délégation  
Le Directeur Général de l'Administration  
CHRISTIAN GAILLARD DE LAVERNEE

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,  
Pour le Ministre et par délégation :  
Par empêchement du Directeur général de l'administration et de la fonction  
publique et du Directeur, adjoint au Directeur général, Le Sous-Directeur  
YVES CHEVALIER

Le ministre de l'économie, des finances et  
de l'industrie, Pour le Ministre et par délégation  
La Directrice du Budget  
Par empêchement de la Directrice du Budget  
La Sous-Directrice  
FRANÇOISE DELASALLES

## ANNEXE I - TABLEAU DE CORRESPONDANCE

SITUATION ANTERIEURE		SITUATION NOUVELLE	
Catégories ou contrats	Indices bruts		
- Contrôleur technique des services de l'inspection du lait	306 - 579	2ème catégorie 1ère classe	
- Agent administratif de laboratoire de recherches vétérinaires - 2ème catégorie D	305 - 579		
- Technicien contractuel de laboratoire de recherches vétérinaires - 2ème catégorie B	298 - 579		
- Agent contractuel niveau B d'administration centrale de 1ère catégorie	273 - 563	2ème catégorie 2ème classe	
- Contrôleur chimiste 2ème degré des services techniques de l'inspection du lait	278 - 533		
- Agent contractuel des eaux et forêts : secrétaire administratif principal	329 - 563		
- Agent contractuel des services d'études et de prévisions porcines (SEPP) de 3ème catégorie	324 - 539		
- Agent contractuel de la statistique - catégorie B1	418 - 533		
- Contrats individuels (anciens agents de l'Institut du cheval)	513 - 597		
- Agent contractuel niveau B d'administration centrale de 2ème catégorie	264 - 473		2ème catégorie 3ème classe
- Agent contractuel informatique d'administration centrale : pupitreur	323 - 473		
- Agent contractuel des services d'études de 4ème catégorie	416 - 497		
- Agent contractuel des services d'études de 3ème catégorie	324 - 418		
- Contrôleur technique adjoint des services techniques du lait	274 - 487		
- Contrôleur chimiste 1er degré des services techniques du lait	264 - 417		
- Agent administratif 4 B des services techniques du lait	274 - 466		
- Agent technique sanitaire contractuel des services vétérinaires	262 - 487		
- Agent technique de laboratoire contractuel	262 - 487		
- Agent contractuel du renforcement du remembrement : chef de mission	269 - 487		
- Agent contractuel de renforcement du remembrement : rédacteur	269 - 487		
- Agent contractuel des eaux et forêts : secrétaire administratif	274 - 434		
- Agent contractuel groupe B des services des nouvelles du marché (SNM)	274 - 487		
- Agent contractuel 2 <sup>ème</sup> catégorie du service de la répression des fraudes et du contrôle de la qualité	264 - 487		
- Adjoint technique contractuel de la protection des végétaux	291 - 487		
- Conseiller agricole contractuel	291 - 487		
- Agent contractuel de la statistique - catégorie B2	274 - 474		
- Agent administratif de laboratoire de recherches vétérinaires 3ème catégorie D	284 - 474		
- Agent contractuel du fonds social pour l'aménagement des structures agricoles (FASASA) - groupe B	274 - 487		
- Agent contractuel du génie rural - catégorie 2	250 - 463	3ème catégorie 1ère classe	
- Agent contractuel INRA - catégorie 3B	284 - 487		
- Agent contractuel niveau C d'administration centrale : 3ème catégorie	214 - 374		
- Technicien contractuel de laboratoire de recherches vétérinaires : 4ème catégorie B	249 - 365		
- Agent administratif 5C des services techniques de l'inspection du lait	249-365		
- Agent contractuel INRA : catégorie 5B	238 - 346		
- Commis du renforcement du remembrement	236 - 320		3ème catégorie 2ème classe
- Agent contractuel du fonds d'action sociale pour l'aménagement des structures agricoles (FASASA) : secrétaire, groupe C	236 - 320		
- Agent contractuel des services des nouvelles du marché (SNM) : secrétaire et employé qualifié	236 - 320		
- Agent contractuel INRA : catégorie 4D	235 - 320		
- Agent contractuel de la statistique	238 - 336		
- Agent administratif 6C des services techniques de l'inspection du lait	232 - 309	3ème catégorie 3ème classe	
- Sténodactylographe du renforcement du remembrement :	232 - 309		
- Agent administratif de laboratoire de recherches vétérinaires 5ème catégorie D	229 - 309	3ème catégorie 3ème classe	
- Agent contractuel du service d'études : 1ère catégorie	214 - 297		
- Agent contractuel du service d'études : 2ème catégorie	214-313		
- Agent contractuel de l'enseignement agricole :			
- agent spécialiste 1ère catégorie	232 - 309		
- agent spécialiste 2ème catégorie	217 - 282		
- agent spécialiste 3ème catégorie	210 - 259		
- agent non spécialiste	204 - 222		

## ANNEXE II - GRILLES INDICIAIRES

<b>2<sup>ème</sup> catégorie</b>	
<b>1<sup>ère</sup> classe</b>	
<b>Echelons</b>	<b>Indices bruts</b>
8 <sup>ème</sup> échelon	612
7 <sup>ème</sup> échelon	581
6 <sup>ème</sup> échelon	549
5 <sup>ème</sup> échelon	518
4 <sup>ème</sup> échelon	487
3 <sup>ème</sup> échelon	457
2 <sup>ème</sup> échelon	439
1 <sup>er</sup> échelon	393
<b>2<sup>ème</sup> classe</b>	
<b>Echelons</b>	<b>Indices bruts</b>
8 <sup>ème</sup> échelon	579
7 <sup>ème</sup> échelon	547
6 <sup>ème</sup> échelon	516
5 <sup>ème</sup> échelon	485
4 <sup>ème</sup> échelon	456
3 <sup>ème</sup> échelon	427
2 <sup>ème</sup> échelon	389
1 <sup>er</sup> échelon	367
<b>3<sup>ème</sup> classe</b>	
<b>Echelons</b>	<b>Indices bruts</b>
13 <sup>ème</sup> échelon	544
12 <sup>ème</sup> échelon	510
11 <sup>ème</sup> échelon	483
10 <sup>ème</sup> échelon	450
9 <sup>ème</sup> échelon	436
8 <sup>ème</sup> échelon	416
7 <sup>ème</sup> échelon	398
6 <sup>ème</sup> échelon	382
5 <sup>ème</sup> échelon	366
4 <sup>ème</sup> échelon	347
3 <sup>ème</sup> échelon	337
2 <sup>ème</sup> échelon	315
1 <sup>er</sup> échelon	306

<b>3<sup>ème</sup> catégorie</b>	
<b>1<sup>ère</sup> classe</b>	
<b>Echelons</b>	<b>Indices bruts</b>
11 <sup>ème</sup> échelon	409
10 <sup>ème</sup> échelon	382
9 <sup>ème</sup> échelon	374
8 <sup>ème</sup> échelon	360
7 <sup>ème</sup> échelon	343
6 <sup>ème</sup> échelon	333
5 <sup>ème</sup> échelon	320
4 <sup>ème</sup> échelon	307
3 <sup>ème</sup> échelon	298
2 <sup>ème</sup> échelon	290
1 <sup>er</sup> échelon	287
<b>2<sup>ème</sup> classe</b>	
<b>Echelons</b>	<b>Indices bruts</b>
11 <sup>ème</sup> échelon	388
10 <sup>ème</sup> échelon	364
9 <sup>ème</sup> échelon	347
8 <sup>ème</sup> échelon	333
7 <sup>ème</sup> échelon	324
6 <sup>ème</sup> échelon	314
5 <sup>ème</sup> échelon	305
4 <sup>ème</sup> échelon	298
3 <sup>ème</sup> échelon	293
2 <sup>ème</sup> échelon	287
1 <sup>er</sup> échelon	281

## APPLICATION DE L'ARTICLE 34 DE LA LOI N°2000-321 DU 12 AVRIL 2000 (BERKANI)

Décision relative au classement des agents non titulaires du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales dont les contrats sont soumis, en application de l'article 34 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, au régime du contrat de droit public à durée indéterminée, dans les catégories instituées par la décision du 1<sup>er</sup> mars 2001 relative au regroupement de catégories d'agents non titulaires du niveau des catégories B et C du ministère chargé de l'agriculture, *modifié par la décision du 31 mars 2007*.

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales et le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire,

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, notamment son article 34 ;

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la décision du 1<sup>er</sup> mars 2001 relative au regroupement de catégories d'agents non titulaires du niveau des catégories B et C du ministère chargé de l'agriculture ;

### DECIDENT :

**Article 1er :** Les agents non titulaires du ministère chargé de l'agriculture dont les contrats sont soumis, en application de l'article 34 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, au régime du contrat de droit public à durée indéterminée peuvent bénéficier des dispositions de la décision du 1<sup>er</sup> mars 2001. Par ailleurs, les dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé leur sont applicables.

**Article 2 :** Les agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont classés, dans le tableau annexé à la décision susvisée du 1<sup>er</sup> mars 2001, dans la 3<sup>ème</sup> classe de la 3<sup>ème</sup> catégorie. Pour ce classement, la durée des services accomplis antérieurement est prise en compte sur la base de l'ancienneté calculée au prorata du temps effectivement travaillé depuis l'origine du contrat. Ce classement prend également en compte la durée du service national actif.

La date d'effet des classements susmentionnés est fixée au 13 avril 2001.

**Article 3 :** (*Modifié par la décision du 31 mars 2007 art 1<sup>er</sup>*) L'ancienneté de service pour l'avancement d'échelon est prise en compte pour sa durée totale. Le changement de classes s'effectue selon les modalités fixées par la décision du 1<sup>er</sup> mars 2001.

**Article 4 :** La rémunération des agents contractuels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus comprend une rémunération principale, déterminée en fonction de leur classement indiciaire, à laquelle s'ajoutent éventuellement :

- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial et les indemnités à caractère familial ;
- les primes et indemnités fixées par les textes réglementaires en vigueur.

**Article 5 :** au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales est chargé de l'exécution de la présente décision, qui prend effet au 13 avril 2001.

Fait à Paris, le 6 novembre 2003.

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation de la pêche et des affaires rurales,

Pour le Ministre et par délégation :

Le Directeur général de l'administration  
Jean-Marie AURAND

Le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire,

Pour le Ministre et par délégation :

Par empêchement du Directeur général de l'administration et de la fonction publique et du  
Directeur adjoint au Directeur général  
Le Sous-directeur - Yves CHEVALIER

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,  
Pour le Ministre et par délégation :

Le Directeur du Budget

Par empêchement du Directeur de Budget

Le Sous-directeur - Laurent de JEKHOWSKY

## AGENTS NON TITULAIRES DE CATEGORIE A DU MINISTERE CHARGE DE L'AGRICULTURE

### Décision du 24 avril 1991 relative aux agents non titulaires du niveau de la catégorie A du ministère de l'agriculture, modifiée par les décisions du 20 juillet 2000 et du 30 novembre 2001 – Version consolidée

Le ministre de l'agriculture et de la forêt, le ministre délégué au budget et le ministre d'Etat, ministre de la Fonction publique et des réformes administratives ;

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;

#### Décident :

#### I – DISPOSITIONS GENERALES

**Article 1<sup>er</sup>.** – Modifié par les décisions du 20 juillet 2000 article 1<sup>er</sup> en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et du 30 novembre 2001 article 1<sup>er</sup> en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Les agents non titulaires du ministère de l'agriculture et de la forêt en fonction à l'administration centrale et dans les services extérieurs et recrutés avant le 1<sup>er</sup> juin 1983, s'ils relèvent d'un des contrats énumérés en annexe 1, peuvent, sur leur demande, bénéficier des dispositions de la présente décision.

Ces agents sont intégrés, selon les modalités prévues en annexe 1, dans l'une des catégories suivantes.

- la catégorie fonctionnelle qui comporte 4 échelons,
- la catégorie exceptionnelle qui comporte 8 échelons,
- la 1<sup>ère</sup> catégorie qui comprend une hors classe dotée de 8 échelons et une classe normale dotée de 10 échelons.

Les échelonnements indiciaires de chacune des catégories sont fixés en annexe 2.

**Article 2.** – Il est institué, auprès du directeur général de l'administration, une commission consultative paritaire des agents non titulaires relevant des dispositions de la présente décision. Elle connaît de l'ensemble des mesures individuelles relatives aux changements de catégorie et de classe, aux réductions d'ancienneté, aux affectations et mutations ainsi qu'aux sanctions disciplinaires.

Une décision du directeur général de l'administration fixe la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission.

#### II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'AVANCEMENT ET A LA PROMOTION

**Article 3.** – Modifié par les décisions du 20 juillet 2000 article 2 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et du 30 novembre 2001 article 2 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle de l'agent exprimée par la note annuelle. La durée moyenne et la durée minimale passée dans chaque échelon sont fixées comme suit :

CATEGORIE, CLASSE ET ECHELONS	DUREE	
	Moyenne	Minimale
<b>Catégorie fonctionnelle :</b>		
3ème échelon	3 ans	-
2ème échelon	3 ans	-
1er échelon	3 ans	-
<b>Catégorie exceptionnelle :</b>		
7ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
6ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
5ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
4ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
3ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
2ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
1er échelon	2 ans	1 an 6 mois
<b>Première catégorie :</b>		
<b>hors classe :</b>		
7ème échelon	3 ans 6 mois	3 ans
6ème échelon	3 ans 6 mois	3 ans
5ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
4ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
3ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
2ème échelon	2 ans 6 mois	2 ans
1er échelon	2 ans	1 an 6 mois

<b>classe normale :</b>		
9ème échelon	4 ans	3 ans 3 mois
8ème échelon	4 ans	3 ans 3 mois
7ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
6ème échelon	3 ans	2 ans 6 mois
5ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
4ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
3ème échelon	2 ans	1 an 6 mois
2ème échelon	1 an	1 an
1er échelon	1 an	1 an

L'avancement minimal est réservé à un sixième de l'effectif budgétaire de chaque catégorie. Lorsque, au titre d'une année, le nombre d'avancements d'échelon sur la base de la durée minimale est inférieur au sixième de l'effectif de la catégorie, le reliquat peut être reporté sur l'autre catégorie dans la limite de l'effectif d'agents susceptibles de bénéficier, au titre de la même année, d'un avancement minimal.

Les agents qui n'avancent pas selon la durée minimale avancent selon la durée moyenne.

**Article 4.** – Peuvent être nommés à la hors classe de la 1<sup>ère</sup> catégorie, dans la limite des emplois vacants et après avis de la commission consultative paritaire, les agents de la 1<sup>ère</sup> catégorie, classés au moins au 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et justifiant d'au moins 12 ans de services effectifs au sein du Ministère de l'agriculture et de la forêt ou des établissements publics administratifs qui en dépendent.

**Article 5.** – Peuvent être nommés à la catégorie exceptionnelle, après inscription sur une liste d'aptitude et dans la limite des emplois vacants, les agents de 1<sup>ère</sup> catégorie hors classe ayant atteint le 4<sup>ème</sup> échelon, justifiant d'au moins 12 ans de services effectifs au sein du Ministère de l'agriculture et de la forêt ou des établissements publics administratifs qui en dépendent et ayant fait l'objet d'une vérification d'aptitude sur dossier par une commission créée à cet effet.

La composition de cette commission dont le tiers des membres devra être choisi parmi les agents de la catégorie exceptionnelle et les modalités de constitution du dossier sont fixés par une décision du directeur général de l'administration.

La liste proposée par cette commission ne pourra excéder de plus de 50% le nombre d'emplois à pourvoir.

**Article 6.** – *Modifié par les décisions du 20 juillet 2000 article 3 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et du 30 novembre 2001 article 3 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001.*

Peuvent être nommés, après avis de la commission consultative paritaire, dans un emploi de la catégorie fonctionnelle, les agents de la catégorie exceptionnelle ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon, justifiant d'au moins 12 ans de services effectifs au sein du ministère de l'agriculture et de la forêt ou des établissements publics administratifs qui en dépendent.

Ces emplois, dont la liste est fixée par décision du ministre chargé de l'agriculture visée par le contrôleur financier, ne peuvent être maintenus au bénéfice des agents concernés lorsque les fonctions correspondantes ne sont plus exercées.

Les agents de catégorie fonctionnelle n'exerçant plus les fonctions correspondant à leur emploi sont réintégrés, à la date de leur cessation de fonctions, dans la catégorie exceptionnelle, à l'échelon et avec l'ancienneté d'échelon qui auraient été les leurs à cette même date s'ils n'avaient pas été nommés dans la catégorie fonctionnelle.

**Article 7.** – Les durées de services effectifs exigées aux articles 4, 5 et 6 ci-dessus s'apprécient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année pour laquelle est réalisé l'avancement ou la promotion.

**Article 8.** – Les agents promus en application des articles 4, 5 et 6 sont nommés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent emploi lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur nouvelle situation est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les agents nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination au dit échelon.

### III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'INTEGRATION ET DISPOSITIONS FINALES

**Article 9.** – Sous réserve des dispositions de l'article 10, les agents contractuels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> qui auront fait connaître leur accord dans les conditions prévues à l'article 11 ci-après, sont reclassés dans la classe de leur nouvelle catégorie selon les dispositions du tableau de correspondance annexé à la présente décision à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment.



Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent emploi lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur nouvelle situation est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les agents nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination au dit échelon.

**Article 10.** – Nonobstant les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 9 ci-dessus, sont créés dans la catégorie exceptionnelle un échelon temporaire doté de l'indice brut 915 et 5 échelons provisoires dotés des indices bruts suivants :

- 1<sup>er</sup> échelon : 471
- 2<sup>ème</sup> échelon : 545
- 3<sup>ème</sup> échelon : 582
- 4<sup>ème</sup> échelon : 616
- 5<sup>ème</sup> échelon : 662

Les agents intégrés en application de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus dans la catégorie exceptionnelle et détenant un indice supérieur à l'indice brut 901 sont reclassés dans l'échelon temporaire.

Les agents intégrés en application de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus dans la catégorie exceptionnelle et détenant un indice brut inférieur ou égal à 662 sont reclassés dans l'échelon provisoire doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent emploi lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur nouvelle situation est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les agents nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination au dit échelon.

L'avancement dans les échelons provisoires a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Les durées d'échelons sont de 2 ans.

En outre, les agents qui, antérieurement à leur reclassement dans la catégorie exceptionnelle en application de l'article 1<sup>er</sup> de la présente décision relevaient des contrats d'analystes programmeurs de 1<sup>ère</sup> catégorie et d'agents contractuels des services d'études en régie de 6<sup>ème</sup> catégorie et de 6<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle peuvent accéder à l'échelon temporaire de la catégorie exceptionnelle lorsqu'ils détiennent une ancienneté de 2 ans dans le 6<sup>ème</sup> échelon de cette catégorie.

**Article 11.** – Les agents contractuels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> doivent, dans un délai de deux mois à compter de la date de diffusion de la présente décision, faire connaître, par écrit, au ministre de l'agriculture et de la forêt s'ils ont l'intention de bénéficier des dispositions de la présente décision.

Ceux qui auront fait connaître leur intention d'en bénéficier se verront proposer leur reclassement en application des articles 9 et 10 ci-dessus avant l'expiration d'un délai de 5 mois courant à compter de la date de diffusion de la présente décision.

Les agents concernés disposeront d'un délai de 3 mois à partir de la date de notification des propositions de reclassement pour accepter leur intégration.

Cet accord sera notifié, par écrit, au ministère de l'agriculture et de la forêt. Il vaut avenant au contrat et ne modifie pas la nature juridique du contrat initial.

**Article 12.** – Les agents contractuels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> qui, à l'expiration du délai de 2 mois prévu à l'article 11 ci-dessus, n'auront pas fait connaître leur intention de bénéficier de la présente décision ou qui, à l'expiration du délai de 3 mois après la proposition de reclassement, n'auront pas fait connaître leur accord pour l'intégration continueront, en application de l'article 82 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à être employés dans les conditions prévues par la réglementation qui leur est applicable ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit.

**Article 13.** – La présente décision prend effet la 1<sup>er</sup> janvier 1991.

**Article 14.** – Le directeur général de l'administration est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à Paris, le 24 avril 1991

Le ministre de l'agriculture et de la forêt,  
Pour le Ministre et par délégation  
L'Ingénieur Général du Génie Rural des Eaux et  
Forêts

Chef du Service du Personnel  
Henri DEMANGE

Le ministre d'Etat, ministre de la fonction publique et des réformes  
administratives

Pour le Ministre d'Etat et par délégation

Par empêchement du directeur général de l'administration et de la  
fonction publique  
le sous-directeur  
Lucile MARIOTTE

Le ministre délégué au Budget,  
Pour le Ministre et par délégation  
Le Directeur du Budget  
Par empêchement du Directeur du Budget  
Le Sous-Directeur  
Jean-Philippe DURANTHON

## ANNEXE 1

### TABLEAU DE CORRESPONDANCE

#### I - ADMINISTRATION CENTRALE

CONTRAT OU CATEGORIE	INDICES BRUTS	NOUVELLE CATEGORIE
		CAT. FONCTION. (I.B. 901 - 1015)
		CAT. EXCEPTION. (I.B. 710 - 901)

- Chargé de mission SE 1 <sup>ère</sup> cat.	721 - 901	
- Agent cont. GR Hors cat.	593 - 901	
- Analyste programmeur 1 <sup>ère</sup> cat.	740- 910	
- Analyste prog. (autres)	IB 671	
- Analyste programmeur	IB 668	
- Chargé de mission INSEE 1 <sup>ère</sup> cat.	721 - 901	
- Chargé de mission (LF 62)	471 - 901	
- Agent contractuel 1 <sup>ère</sup> catégorie	495 - 901	
- Ag. cont. des serv. d'études - Cat. VI	611 - 915	
		1 <sup>ère</sup> CATEGORIE HORS CLASSE (I.B. 579 - 801)
- Traducteur	IB 750	
- Insp. contr. tech. BIL insp.	379 - 750	
- Ag. cont. génie rural cat. except.	374- 721	
		1 <sup>ère</sup> CATEGORIE CLASSE NORMALE (I.B. 379 - 660)
- Program. cat. spéc.	IB 619	
- Chargé de mission INSEE 2 <sup>ème</sup> cat.	563 - 652	
- Chargé de mission RICA 2 <sup>ème</sup> cat.	563 - 652	
- Chargé de mission RICA 3 <sup>ème</sup> cat.	441- 563	
- Chargé de mission INSEE 3 <sup>ème</sup> cat.	441- 563	
- Géomètre principal de renf. du remembrement	340 - 593	
- Ag. spéc. de renforcement du remembrement	340 - 593	
- Ag. adm. 2 <sup>ème</sup> cat. A BIL	379 - 659	
- Ag. contr. du SNM Gr. A	340 - 607	
- Documentaliste	IB 531	
- Ag. contr. cat. spéciale (06/02/59)	431 - 629	
- Ag. contr. FASASA Cat. A	340 - 607	
- Ag. contr. des ser. détudes Cat. V	507 - 604	
- Agents administratifs de 2 <sup>ème</sup> cat. (SEPP)	379 - 659	

## II - SERVICES EXTERIEURS

CONTRAT OU CATEGORIE	INDICES BRUTS	NOUVELLE CATEGORIE
		CAT. FONCTION. (I.B. 901 - 1015)
		CAT. EXCEPTION. (I.B. 710 - 901)
- Agent cont. G.R - H. cat.	593 - 901	
- Chargé de mission 1 <sup>ère</sup> cat. RICA	721 - 901	
- Chargé de mission SE 1 <sup>ère</sup> cat.	721 - 901	
- Chargé de mission INSEE 1 <sup>ère</sup> cat.	721 - 901	
- Chargé de mission (LF 62)	471 - 901	
- Ag. contr. des serv. détudes Cat. VI	611 - 915	
H. Cat. cl. Fonct.	835 - 901	
SNM H. Cat. cl. nor. I.B.> 714	379 - 801	
- Vétérinaires contractuels	551 - 801	
- Ag. adminis. 1 <sup>ère</sup> cat. A insp. du lait	495 - 901	
		1 <sup>ère</sup> CATEGORIE HORS CLASSE (I.B. 579 - 801)
SNM H. Cat. cl. norm. I.B.< 714	379 - 801	
		1 <sup>ère</sup> CATEGORIE CLASSE NORMALE (I.B. 379 - 660)
- Agent cont. G.R. 1 <sup>ère</sup> cat.	306 - 593	
- Chargé de mission RICA 2 <sup>ème</sup> cat.	563 - 652	
- Géomètre principal de renf. du remembrement	340 - 593	
- Ag. spéc. de renf. du rememb.	340 - 593	
- Ing. Cont. E.F.	340 - 593	
- Ag. contr. du SNM gr. A	340 - 607	
- Ag. contr. gr. A FASASA	340 - 607	
- Ag. contr. serv. d'études Cat. V	507 - 604	
- Chargé de mission INSEE 2 <sup>ème</sup> cat.	563 - 652	
- Chargé de mission SE 2 <sup>ème</sup> cat.	563 - 652	
- Chargé de mission RICA 3 <sup>ème</sup> cat.	441- 563	
- Ingénieur agronomie contrat	475 - 525	
- Ingénieur trav. agri. cont.	IB 475	

## ANNEXE 2

### Grille indiciaire

<b>Catégorie fonctionnelle</b>	
<b>Grille indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2001</b>	
<b>Echelons</b>	<b>Indices bruts</b>
4ème échelon	Hors échelle A (1)
3ème échelon	1015
2ème échelon	966
1er échelon	901
<b>Catégorie exceptionnelle</b>	
<b>Echelons</b>	<b>Indices bruts</b>
8ème échelon	985
7ème échelon	966
6ème échelon	910
5ème échelon	880
4ème échelon	845
3ème échelon	805
2ème échelon	775
1er échelon	710
<i>5ème échelon provisoire</i>	<i>677</i>
<i>4ème échelon provisoire</i>	<i>631</i>
<i>3ème échelon provisoire</i>	<i>597</i>
<i>2ème échelon provisoire</i>	<i>545</i>
<i>1er échelon provisoire</i>	<i>471</i>
<b>Première catégorie</b>	
<b>Hors classe</b>	
8ème échelon	966
7ème échelon	916
6ème échelon	864
5ème échelon	811
4ème échelon	759
3ème échelon	701
2ème échelon	641
1er échelon	593
<b>Classe normale</b>	
10ème échelon	709
9ème échelon	679
8ème échelon	635
7ème échelon	605
6ème échelon	560
5ème échelon	520
4ème échelon	480
3ème échelon	440
2ème échelon	400
1er échelon	379

**Décision du 20 juillet 2000 modifiant la décision du 24 avril 1991 relative aux agents non titulaires du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'agriculture.**

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;

Vu la décision interministérielle du 24 avril 1991,

## Décident :

### Titre II - Dispositions transitoires et finales

**Article 5.** - Sous réserve des dispositions de l'article 6 ci-dessous, les agents contractuels régis par la décision du 24 avril 1991 susvisée sont, au 1er janvier 1999, reclassés à équivalence de classe et de catégorie à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment.

Ils conservent, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédente situation lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur nouvelle situation est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les agents qui avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou catégorie conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur reclassement est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination audit échelon.

**Article 6.** - Les agents contractuels régis par la décision du 24 avril 1991 susvisée et classés au 8ème échelon de la classe normale de la première catégorie sont, au 1er janvier 1999, reclassés au 8ème échelon de cette même classe, avec une ancienneté d'échelon conservée majorée de six mois.

**Article 7.** - Le directeur général de l'administration au ministère de l'agriculture et de la pêche est chargé de l'exécution de la présente décision, qui prend effet au 1er janvier 1999.

Fait à Paris, le 20 juillet 2000

Le ministre de l'agriculture et  
de la pêche,  
Pour le Ministre et par délégation  
Le Directeur Général de l'Administration  
Christian GAILLARD de LAVERNEE

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,  
Pour le Ministre et par délégation  
Le Directeur du Budget  
Par empêchement du Directeur du Budget  
La Sous-Directrice  
Christine BUHL

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de  
l'Etat,  
Pour le Ministre et par délégation  
Par empêchement du Directeur général de  
l'administration et de la fonction publique et du  
Directeur, adjoint au Directeur général,  
Le Sous-Directeur  
Yves CHEVALIER

### AGENTS NON TITULAIRES DE CATEGORIE A DU MINISTERE CHARGE DE L'AGRICULTURE

#### Décision du 30 novembre 2001 modifiant la décision du 24 avril 1991 relative aux agents non titulaires du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'agriculture.

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;

Vu la décision interministérielle du 24 avril 1991 relative aux agents non titulaires du niveau de la catégorie A du ministère chargé de l'agriculture, modifiée par la décision du 20 juillet 2000,

## DECIDENT :

### Titre II – Dispositions transitoires

**Article 5.** - Les agents contractuels régis par la décision du 24 avril 1991 susvisée parvenus au troisième échelon de la catégorie fonctionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2001 sont reclassés à cette date conformément au tableau suivant :

Ancienne situation	Nouvelle situation	
Ancienneté dans le 3 <sup>ème</sup> échelon	Echelons	Ancienneté conservée
Egale ou supérieure à 3 ans	4ème	Sans ancienneté

Inférieure à 3 ans	3ème	Ancienneté acquise
--------------------	------	--------------------

**Article 6.** – Les agents non titulaires appartenant aux catégories suivantes :

- Agent contractuel du F.A.S.A.SA. groupe A (lettre du 4 décembre 1963 et arrêté du 25 octobre 1963) ;
- Agent contractuel des services d'études de catégorie 5 (décision du 9 novembre 1979) ,

peuvent bénéficier des dispositions de la présente décision, à condition d'en faire la demande dans un délai de deux mois à compter de sa diffusion. Ceux de ces agents qui auront manifesté cette intention recevront, avant l'expiration d'un délai de quatre mois suivant la diffusion de la présente décision, notification d'une proposition de classement établie conformément aux dispositions de l'article 7 ci-dessous.

Ils disposeront d'un délai de un mois, à compter de cette notification, pour accepter la proposition de classement. Cet accord, qui sera notifié par écrit au ministre chargé de l'agriculture, vaudra avenant au contrat initial dont la nature juridique ne sera pas modifiée.

**Article 7.** - Les agents contractuels qui auront demandé, dans le délai prévu au dernier alinéa de l'article 6 ci-dessus, le bénéfice des dispositions de la présente décision, sont classés, au 1<sup>er</sup> janvier 1999, dans la classe normale de la première catégorie à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenaient précédemment. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédente situation, lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur nouvelle situation est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. Dans la même limite, les agents ayant atteint le dernier échelon dans leur précédente situation conservent l'ancienneté d'échelon acquise lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur nouvelle situation est inférieure à celle que leur avait procuré l'avancement audit échelon.

**Article 8.** - Le directeur général de l'administration au ministère de l'agriculture et de la pêche est chargé de l'exécution de la présente décision, qui prend effet, concernant les dispositions des articles 1 à 4, au 1er janvier 2001.

Fait à Paris, le 30 novembre 2001

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,  
Pour le Ministre et par délégation  
Le Directeur Général de l'Administration  
Christian GAILLARD de LAVERNEE

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,  
Pour le Ministre et par délégation  
La Directrice du Budget  
Par empêchement de la Directrice du Budget  
La Sous-Directrice : Françoise DELASALLES

Le ministre de la fonction publique et  
de la réforme de l'Etat,  
Pour le Ministre et par délégation  
Par empêchement du Directeur général de  
l'administration et de la fonction publique et du  
Directeur, adjoint au Directeur général,  
Le Sous-Directeur  
Yves CHEVALIER