



Guide Pratique



DES CONTRACTUELS

Septembre 2018

SOMMAIRE

I - PRÉSENTATION

II - LES CONTRATS ET OBLIGATIONS LIÉES À LA FONCTION

1. Les règles de recrutement	4
2. Les différents types de contrats	4
3. La période d'essai	6
4. Les obligations liées à la fonction	7
5. Le renouvellement de contrat de l'agent	7

III - LA CARRIÈRE ET ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

1. La mobilité des agents recrutés sur les emplois permanents	8
2. La CDIisation	10
3. La déprécarisation	11

IV - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

1. A qui s'adresse-t-il ?	13
2. Le déroulement de l'entretien	13
3. La contestation de l'entretien et recours possibles	14

V - LES CONGÉS

1. Les congés annuels rémunérés (art. 10 du décret n° 86-83 17 janvier 1986)	15
2. Les autres congés rémunérés	15
3. Les congés non rémunérés	16

VI - LES MALADIES : VOS DROITS

1. Les différents types de congés maladie	17
2. Le régime d'indemnisation	18
3. Le jour de carence	18
4. Le contrôle médical	19
5. Les dispositions communes aux congés pour raisons de santé concernant la situation des agents au terme de congés maladie rémunéré	19

VII - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

1. Les différents motifs de licenciement	21
2. Les motifs de licenciement interdits	22

VIII - LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

1. Les champs de compétences	24
2. Les règles de fonctionnements de ces instances	25

IX - LA RÉMUNÉRATION

1. Généralité	26
2. La grille indiciaire	26
3. La détermination du montant de la rémunération	26
4. La réévaluation	27

X - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Les dispositifs de formation continue	28
2. Le compte personnel d'activité (CPA)	28

LES REVENDEICATIONS DU SNAMA FO



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.

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



Ne pas confondre avec les agents vacataires au sens strict, c'est à dire les personnes qui, pour le compte de l'administration, réalisent un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps et qui s'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative.

Au MAA, les vacataires sont notamment des enquêteurs statistiques.

Textes de référence :

[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires

[Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

[Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État 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'État



II - LES CONTRATS ET OBLIGATIONS LIÉES À LA FONCTION



1 - LES RÈGLES DE RECRUTEMENTS

Le fondement juridique du recrutement d'un agent contractuel doit figurer dans son contrat (la structure qui recrute l'agent doit fournir au bureau de gestion tout élément nécessaire pour déterminer ce fondement juridique).

Le contrat doit préciser par ailleurs :

- sa durée,
- le poste occupé,
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
- les conditions de rémunération,
- les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale,
- la résidence administrative de l'agent,
- le cas échéant, lorsque l'accomplissement d'une période d'essai est souhaité, la durée de cette période et si elle peut être renouvelée au maximum une fois.

Les différents motifs de recrutement et la durée des contrats sont précisés dans le tableau ci-après.



A noter : un agent de catégorie B ou C ne peut être recruté pour des fonctions correspondant à un besoin permanent, lorsqu'il existe des corps de fonctionnaires pouvant remplir ses missions, que s'il s'agit d'un besoin à temps incomplet : la quotité de travail doit être inférieure ou égale à 70 %. Un agent contractuel répondant aux dispositions réglementaires pour être CDIisé (6 ans de service effectif dans la même catégorie auprès du même employeur, sans interruption de plus de 4 mois entre deux contrats) ne peut pas être CDIisé s'il bénéficie d'un contrat de recrutement sur besoins temporaires le jour de sa CDIisation.

2 - LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS

Tableau récapitulatif des modalités d'accès aux contrats à durée déterminée et indéterminée

Agents contractuels hors agents contractuels sur budget (ACB)

Nature des besoins	Références articles de la loi n°84-16	Modalités et durées de recrutement
A) Recrutement en cas de besoins permanents sur des emplois impliquant un service à temps complet 1° lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;	Articles 4-1°, 4-2° et 6 bis	- CDD contrat à durée maximale de trois ans renouvelable par reconduction expresse pour une durée ne pouvant excéder 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 (CDI).

Nature des besoins	Références articles de la loi n°84-16	Modalités et durées de recrutement
2° pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.		- ou CDI directement pour le recrutement sur le fondement de l'article 4-1°.
B) Recrutement en cas de besoins permanents sur des emplois de tous niveaux pour des fonctions impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% (pas de plancher) d'un service à temps complet	Articles 6 et 6 bis	<ul style="list-style-type: none"> - CDD contrat à durée maximale de trois ans 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 (CDI) - ou contrat à durée indéterminée CDI
<p>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.</p> <p>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.</p>		
C) Recrutement en cas d'absence momentanée de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congé annuel, congé de maladie, de grave ou de longue maladie, congé de maternité ou pour adoption, congé parental...)	Article 6 quater	CDD uniquement renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.
D) Recrutement pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 6 quinquies	CDD d'une durée d'un an maximum. Cette durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.
E) Recrutement en cas d'accroissement d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.	Article 6 sexies	CDD - La durée maximale de ces contrats et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986

Nature des besoins	Références articles de la loi n°84-16	Modalités et durées de recrutement
<ul style="list-style-type: none"> - Accroissement saisonnier d'activité : missions normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs - Accroissement temporaire d'activité : prise en charge à titre temporaire d'une activité inhabituelle par l'administration par rapport à son activité normale 		(6 mois sur 12 mois consécutifs, 12 mois sur 18 mois consécutifs).
<p>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.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. 		

* Contrats ouvrant droit à une CDIisation

3 - LA 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 conclut 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 1995](#)) 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.

4 - LES OBLIGATIONS LIÉES À LA FONCTION

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 ...



5 - RENOUELEMENT DE 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.



1 - LA MOBILITÉ DES AGENTS RECRUTÉS SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

[Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) comporte dans un titre VIII bis deux séries de dispositions relatives à la mobilité des agents en CDI :

✓ **La mise à disposition (article 33-1 du décret du 17 janvier 1986)**

La mise à disposition est la situation de l'agent non titulaire qui est réputé occupé son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

✓ **Le congé mobilité (article 33-2 du décret du 17 janvier 1986)**

Il permet à un agent en CDI de « suspendre » temporairement son contrat pour être recruté par un nouvel employeur en CDD.

Mesures	Organismes d'accueil	Procédure et durée
<p>La mise à disposition</p>	<ul style="list-style-type: none"> - des administrations de l'État et de ses établissements publics, des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État ou de ses établissements publics administratifs pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes, - des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, - des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, - des organisations internationales intergouvernementales, d'États étrangers. Dans ce cas, la mise à disposition n'est possible que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine. 	<p>La mise à disposition est subordonnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'accord de l'agent, - à la signature d'une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. <p>Cette convention définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi, la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités de l'agent mis à disposition ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, des rémunérations perçues par l'agent.</p> <p>Elle doit préciser les missions de service public confiées à l'agent lorsque la mise à disposition s'effectue auprès d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État ou de ses établissements publics administratifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - à des contrôles prévus par le décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées, que le premier chapitre de la circulaire DGAFP du 31 octobre 2007 dite "déontologie" explicite, si l'agent souhaite être mis à disposition auprès d'une personne morale de droit privé. <p>La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dans le dernier état du droit dix ans.</p>

Mesures	Organismes d'accueil	Procédure et durée
		Il peut être mis fin à la mise à disposition avant la fin de sa durée prévue, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis fixées par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut y être mis fin sans préavis par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.
Le congé mobilité	Il s'agit de toute personne morale de droit public relevant de la fonction publique de l'État, hospitalière ou territoriale, qui ne peut recruter directement en contrat à durée indéterminée l'agent contractuel souhaitant être accueilli.	Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable. Sa durée totale ne peut excéder six ans (car un CDI ne peut être proposé à l'agent, alors qu'il est déjà partie prenante à un tel contrat avec son administration d'origine).

A ces positions peuvent s'ajouter :

- ✚ D'une part, une mesure instituant **un nouveau congé facilitant la mobilité des agents recrutés sur des emplois permanents qu'ils soient en CDD ou en CDI** (prévue par [l'article 33-3 du décret du 17 janvier 1986](#)).

Ce décret organise désormais la situation des agents, recrutés pour répondre à des besoins permanents, souhaitant devenir fonctionnaire en introduisant un congé spécifique leur permettant de suivre des cycles préparatoires ou des périodes de scolarité et de stage, dont la durée est calée sur ces périodes. Il prévoit par ailleurs les conditions du réemploi des agents au terme de ce congé.

Ce congé non rémunéré n'a de limitation dans le temps que la durée du contrat de l'agent en bénéficiant. Ainsi, par exemple, si un agent est en CDD, ce congé ne pourra excéder la durée de son contrat même si la durée de la formation préparant à un concours dépasse ce terme. Par contre si l'agent est en CDI, il pourra bénéficier de congés au titre de [l'article 33-3 du décret du 17 janvier 1986](#) sans que ne puisse lui être opposée une durée maximale pour l'ensemble de sa carrière.

Au terme du congé, si l'agent accède au statut de fonctionnaire, il est mis fin à son contrat sans indemnité, ni préavis. Dans le cas contraire et si son contrat n'est pas parvenu à son terme, il est réemployé dans les conditions de [l'article 32 du décret du 17 janvier 1986](#), c'est-à-dire sur son emploi ou occupation précédente, dans la mesure permise par le service. A défaut, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- ✚ D'autre part, une mesure dite de "**portabilité des contrats**" prévue par l'article 6 ter de [la loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#), qui permet de recruter en CDI un agent bénéficiant déjà d'un tel contrat.

Cette mesure permet à un agent en CDI de se voir proposer un contrat également en CDI par une administration ou un établissement public relevant de la [loi du 11 janvier 1984](#).

La seule condition est la correspondance entre la catégorie hiérarchique de l'emploi occupé et celle de l'emploi proposé.

Ainsi l'administration d'accueil n'est pas tenue en application de l'article 6 ter de reprendre les clauses substantielles du contrat liant l'agent à son administration d'origine.

Sont concernés, non seulement les agents dont le contrat est conclu en application des [articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984](#), mais également ceux dont le contrat est fondé sur une autre disposition de cette loi (notamment l'article 3 alinéa 2) ou un dispositif dérogatoire au droit commun. Par exemple, les ACB des EPLEFPA et des établissements d'enseignement supérieur recrutés en application du CRPM, ainsi que les agents régis par le [décret n°2010-1248 du 20 octobre 2010](#) dit "statut unifié".

Il faut noter cependant que la [loi du 11 janvier 1984](#) comporte des dispositions restrictives.

En effet, en liant l'utilisation de l'article 6 ter à un engagement conclu en application de ses article 4 et 6 ("Lorsque l'État ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles 4 ou 6"), la loi ne permettra aux agents de catégorie B et C, à temps complet, dont le contrat est fondé sur un dispositif dérogatoire de bénéficier de l'article 6 ter que si les fonctions qu'ils se voient proposer correspondent aux hypothèses de recrutement du 1° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, c'est à dire "lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes".

Ainsi, un agent contractuel des offices relevant du "statut unifié" ([décret n°2010-1248 du 20 octobre 2010](#)) de catégorie B ou C ne pourra se voir proposer un CDI à temps complet par le MAA que si les fonctions qu'il serait conduit à exercer ne sont pas susceptibles de l'être par un fonctionnaire.

Il convient d'indiquer que les agents en CDI peuvent aussi effectuer une mobilité dans le cadre du congé pour convenances personnelles ([article 22 du décret du 17 janvier 1986](#)).

2 - LA CDISATION

Voir le tableau « récapitulatif des modalités d'accès aux contrats à durée déterminée et indéterminée »

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](#).

3 - LA DÉPRÉCARISATION

Ce dispositif permet la titularisation des agents contractuels du MAA et de ses établissements publics, introduite par la [loi 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.

L'accès à la fonction publique de l'État prévu à l'article 1er est organisé selon :

- ✓ Des examens professionnalisés réservés.
- ✓ Des concours réservés.
- ✓ Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours.

Ces recrutements sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat.

Prolongation du dispositif jusqu'au 31 décembre 2020

Le Chapitre 1er du Titre Ier de la [loi du 12 mars 2012](#), dans son état précédant, organisait 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.

[L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017](#) portant diverses mesures relatives à la mobilité

dans la fonction publique modifie l'article 3 de [la loi du 12 mars 2012](#) susvisée et ajoute un alinéa :

« Les agents remplissant les conditions d'éligibilité prévues au présent article, dans sa rédaction antérieure à la [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, demeurent éligibles jusqu'au 31 décembre 2020 à l'accès à la fonction publique prévu à l'article 1er de la présente loi.

Conditions d'éligibilité

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 CDIisé 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.

Corps ouverts à la titularisation

↳ 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 :

- Adjoint administratifs
- Adjoint techniques
- Adjoint techniques de formation et de recherche (ATFR)

Conditions générales à remplir

[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 MAA 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.

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.



IV - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



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 - A QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Les agents contractuels recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

2 - LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ La manière de servir de l'agent.
- ✓ Les acquis de son expérience professionnelle.
- ✓ Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

3 - LA CONTESTATION DE L'ENTRETIEN ET RECOURS POSSIBLES

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

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 compté 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.

Autre recours possible

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 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.



V - LES CONGÉS



1 - LES CONGÉS ANNUELS RÉMUNÉRÉS ([ART.10 DU DÉCRET N° 86-83 DU 17 JANVIER 1986](#))

La règle

Tout agent en activité ou en détachement a droit, pour une année de service accompli, du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine :

- ✓ qu'il soit fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel ;
- ✓ qu'il travaille à temps plein, à temps partiel ou sur un poste à temps non complet ou incomplet.

Exemples de calcul des congés annuels en fonction du temps de travail

Temps de travail	Nombre de jours travaillés par semaine	Congés annuels
Temps plein (100%)	5	25 jours (5x5 jours de travail par semaine)
Temps partiel (80%)	4	20 jours (5x4 jours de travail par semaine)
Temps partiel (50%)	2,5	12,5 jours (5x2,5 jours de travail par semaine)

[Décret n°84-972 du 26 octobre 1984](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

Un agent de la fonction publique a droit à un nombre de jours de congés annuels rémunérés par année civile, variable selon le nombre de jours travaillés par semaine.

Des jours supplémentaires sont accordés lorsque l'agent prend un nombre de jours précis entre le 1er novembre et le 30 avril. Les congés sont accordés par le chef de service en fonction des nécessités du service. Ils ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration.

2 - LES AUTRES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

[Décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État .

Certaines périodes sont considérées comme des périodes de service accompli et ne réduisent pas les droits à congés annuels. Il s'agit des congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ([article 12 du décret du 17 janvier 1986](#)) ;
- congés de grave maladie, ([article 13 du décret du 17 janvier 1986](#)) ;
- congés d'accident ou de maladie professionnelle, ([article 14 du décret du 17 janvier 1986](#)) ;
- congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ([article 15 du décret du 17 janvier 1986](#)) ;
- congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences ([article 12 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007](#) relatif à la formation professionnelle des agents contractuels de l'État et de ses établissements publics) ;
- congés pour formation syndicale ([article 11 du décret du 17 janvier 1986](#) et la [loi n° 82-997 du 23 novembre 1982](#) relative à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale) ;
- congés de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse (agents âgés de moins de 25 ans) ;
- congés de représentation ([décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005](#) relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation).

3 - LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

Certains congés non rémunérés donnent droit au versement d'une allocation.

Art 19 à 26 du Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État

- congés pour se rendre dans un DOM ou à l'étranger en vue d'adopter un enfant,
- congés de solidarité familiale,
- congés non rémunéré pour élever un enfant de moins de huit ans ou donner des soins ou suivre son conjoint,
- congés non rémunéré pour convenance personnelle
- congés non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise
- congés non rémunéré pour raisons familiales
- congés pour l'exercice de fonctions gouvernementales, d'un mandat de député ou de sénateur
- congés pour activités dans les réserves (opérationnelle et sanitaire)
- congés pour accomplissement des obligations du service national,
- le congé parental et le congé de présence parental





En tant qu'agent non titulaire, vous avez droit à des congés de maladie en cas de maladie attestée par un certificat médical. Les conditions d'attribution et de rémunération diffèrent selon que la maladie est d'origine professionnelle ou non.

1 - LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS MALADIE

Congé de maladie « ordinaire »

[L'article 12 du décret du 17 janvier 1986](#) indique que « l'agent contractuel en activité bénéficiaire, 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.



2 - LE RÉGIME D'INDEMNISATION

En tant qu'agent contractuel, vous dépendez du régime général de la Sécurité sociale et percevez des indemnités journalières pour maladies non professionnelles.

En outre, si vous justifiez d'une certaine ancienneté dans votre administration, vous bénéficiez, pendant une certaine durée, du maintien de votre plein ou demi-traitement.

Les indemnités journalières sont alors déduites du plein ou du demi-traitement.



- soit l'administration verse la part du traitement indiciaire complémentaire aux indemnités journalières,
- soit l'administration verse l'intégralité du plein ou du demi-traitement et perçoit les indemnités journalières à la place de l'agent.

[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.

[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.

3 - LE JOUR DE CARENCE



DEPUIS LE 1ER JANVIER 2018, LE JOUR DE CARENCE POUR MALADIE DES AGENTS PUBLICS (FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS) EST RÉTABLI.

La rémunération est due à partir du 2^e jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lors du 2^e arrêt de travail :

- lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 congés maladie,
- lorsque les 2 arrêts de travail ont la même cause.

Le jour de carence ne s'applique pas non plus aux congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de grave maladie,
- congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1^{er} congé de maladie au titre d'une même affection de longue maladie.

Un agent contractuel peut être indemnisé avec un délai de carence de 3 jours si son ancienneté est inférieure à 4 mois de service.

4 - LE 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.

5 - LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ CONCERNANT LA SITUATION DES AGENTS AU TERME DE CONGÉS MALADIE RÉMUNÉRÉ

Apte à reprendre son service

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

Inaptitude temporaire à reprendre ses fonctions

L'agent contractuel temporairement inapte à reprendre ses fonctions et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'une année (cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire).

A l'issue de son congé sans traitement, l'agent inapte physiquement :

- soit, s'il en remplit les conditions, est placé en congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- soit bénéficie d'une adaptation de son poste ou se voit proposer un emploi au titre

de la procédure de reclassement instituée par [l'article 17 du décret du 17 janvier 1986](#) ;

- soit est licencié lorsqu'un reclassement ne peut lui être proposé ou qu'il le refuse.

L'agent qui a bénéficié d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un an ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. Il doit être avisé de la nécessité d'une telle démarche et qu'à défaut, il sera considéré comme démissionnaire.

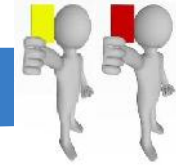
Le réemploi au terme d'un congé non rémunéré s'effectue dans les mêmes conditions que le réemploi au terme d'un congé rémunéré.

Inaptitude définitive à reprendre son service

- soit se voit proposer un emploi au titre de la procédure de reclassement instituée par l'article 17 du décret du 17 janvier 1986 précité.
 - soit est licencié lorsqu'un reclassement ne peut lui être proposé ou qu'il le refuse.
- Préalablement à son licenciement, l'agent qui ne peut être reclassé ou qui refuse de l'être, doit avoir été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.



VII - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES



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

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

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

1 - LES DIFFÉRENTS MOTIFS DE LICENCIEMENT

Le licenciement d'un agent non titulaire de la fonction publique peut intervenir pour différentes raisons. Selon le motif de licenciement, la procédure varie et l'agent bénéficie ou non de certaines garanties (reclassement, préavis, indemnité de licenciement).

Insuffisance professionnelle

L'agent peut être licencié en cas d'insuffisance professionnelle.

L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé.

Faute disciplinaire

L'agent peut être licencié en cas de manquement au respect des obligations auxquelles sont soumis les agents publics, commis par l'agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Inaptitude physique

L'agent peut être licencié en cas d'inaptitude physique définitive reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption.

Restructuration du service

L'agent peut être licencié dans l'une des situations suivantes :

- suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement ;
- transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement, lorsque son adaptation au nouveau besoin n'est pas possible.

Recrutement d'un fonctionnaire

L'agent peut être licencié en cas de recrutement d'un fonctionnaire sur le poste qu'il occupe.

Modification du contrat

L'agent peut être licencié en cas de refus d'une modification substantiel de son contrat proposée par l'administration.

Réintégration impossible

L'agent peut être licencié à l'issue d'un congé non rémunéré lorsque son administration ne peut pas le réintégrer :

- sur son emploi précédent,
- ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.

Cela peut se produire à l'issue de l'un des congés suivants :

- congé pour raison de santé ;
- congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ;
- congé pour donner des soins à un enfant à charge, à l'époux-se, au partenaire de Pacs

à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

- congé pour suivre son époux-se ou son partenaire de Pacs tenu de déménager pour des raisons professionnelles ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour événement familial ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé pour convenances personnelles ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise.

2 - LES MOTIFS DE LICENCIEMENT INTERDITS



Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve :

- en état de grossesse médicalement constaté ;
- ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de 4 semaines suivant la fin de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les 15 jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'agent peut, dans les 15 jours de cette notification, justifier :

- de son état par l'envoi d'un certificat médical ;
- ou de sa situation par l'envoi d'une attestation du service départemental d'aide sociale à l'enfance ou de l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement.

Le licenciement est alors annulé.

Cette protection ne s'applique toutefois pas :

- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- lorsque le CDD arrive à son terme ;
- ou si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

Vous avez droit à la communication intégrale de votre dossier individuel et de tous les documents annexes. Votre dossier comprend tous les documents relatifs à votre situation administrative enregistrés, numérotés et classés.

Vous pouvez vous faire assister par un ou plusieurs défenseurs de votre choix.

L'administration doit vous informer de vos droits.

Si une sanction disciplinaire est prononcée par l'administration, cette décision doit être motivée.

Dans la fonction publique d'État, les décisions d'exclusion temporaire et de licenciement ne peuvent pas être prononcées sans consultation préalable de la commission consultative paritaire compétente.

N'hésitez pas à nous contacter :

pour toutes questions relatives à une sanction disciplinaire,

le **SNAMA FO** qui vous informera, vous représentera et vous guidera dans le déroulement des différentes procédures.

au : 01 49 55 55 52 ou snamafo@agriculture.gouv.fr



VIII - LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Les CCP sont consultées pour un certain nombre de décisions individuelles concernant les agents contractuels (notamment mobilités des agents en CDI, licenciements, certaines sanctions disciplinaires).



1 - LES CHAMPS DE COMPÉTENCES

Ces commissions connaissent obligatoirement des décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai,
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,
- au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Aussi les CCP instituées au ministère chargé de l'agriculture connaissent en outre :

- des décisions individuelles relatives à la mobilité des agents sur contrat à durée indéterminée et du réemploi des agents sur contrat à durée déterminée pour ce qui concerne la commission compétente à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement ;
- des décisions individuelles relatives à la mobilité des agents sur contrat à durée indéterminée pour ce qui concerne la commission compétente à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives ;
- des décisions individuelles relatives aux avancements de catégorie et de classe, aux réductions d'ancienneté, aux mutations ainsi qu'aux refus de travail à temps partiel pour ce qui concerne la commission compétente à l'égard des agents contractuels relevant des décisions des 24 avril 1991 et 1er mars 2001 relatives au statut unique ;
- des refus de renouvellement de contrat pour ce qui concerne la commission compétente à l'égard des assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics.

Les [décrets du 21 mars 2014](#) et du [3 novembre 2014](#) ont étendu le champ de compétences de cette instance à plusieurs titres :

Révision de compte rendu d'entretien professionnel

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'art. 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.

Non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical

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](#)).

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](#)).

Information lors de non 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](#), ce même décret rend obligatoire l'information de la

CCP quant aux motifs qui empêchent le reclassement des agents.

Refus d'autorisation de télétravail

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 consultés sur les décisions

refusant l'autorisation de télétravail ([article 10 du décret du 11 février 2016](#)).

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

2 - LES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DE CES INSTANCES

Elles sont fixées par [l'arrêté du 10 février 2009](#), que précisent leurs règlements intérieurs, par référence à celles prévues pour les commissions administratives paritaires de la fonction publique en étant adaptées à la population particulière que constituent les agents contractuels.

Vous trouverez toutes les informations relatives au fonctionnement et au déroulement des CCP dans le [GUIDE des CAP/CCP 2018](#) sur le site du **SNAMA FO** : snamafo.fr





1 - GÉNÉRALITÉ

Le Conseil d'État a précisé que la règle selon laquelle les agents publics doivent percevoir une rémunération au moins égale au SMIC, constitue un principe général du droit ([CE, 23 avril 1982, ville de Toulouse](#)).

Lorsque la rémunération d'un agent contractuel est inférieure au SMIC, il lui est versé une indemnité différentielle ([décret n° 91-769 du 2 août 1991](#)), soumise à retenue au titre du régime de l'assurance vieillesse et assujettie à des cotisations salariales et patronales.

2 - LA GRILLE INDICIAIRE

Les agents contractuels ne sont généralement pas « classés » dans des échelles indiciaires. Celles-ci concernent en effet des corps, auxquels n'appartiennent pas les agents contractuels, qui ne sont pas titulaires d'un grade. C'est donc à l'autorité administrative qu'il appartient de fixer le montant de leur rémunération, le cas échéant par référence à un indice, mais sans que l'on puisse considérer qu'ils sont classés dans une grille indiciaire.

3 - LA DÉTERMINATION DU MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION

Pour les agents contractuels recrutés par le MAA sont pris en compte :

- le type de fonctions exercées,
- le niveau de responsabilité,
- les qualifications obtenues,
- le niveau de diplôme,
- l'expérience professionnelle antérieure de l'intéressé sur des fonctions comparables, y compris en tant qu'ACB d'un établissement public.
- la rémunération antérieure de l'intéressé si les fonctions sont comparables.



La rémunération globale (indiciaire + indemnitaire) des fonctionnaires exerçant des fonctions analogues fournit des éléments d'appréciation pour établir celle des agents contractuels. Elle constitue donc un des éléments de référence.

Une cohérence avec les salaires pratiqués dans le secteur privé est aussi recherchée lorsqu'une comparaison des fonctions est pertinente.

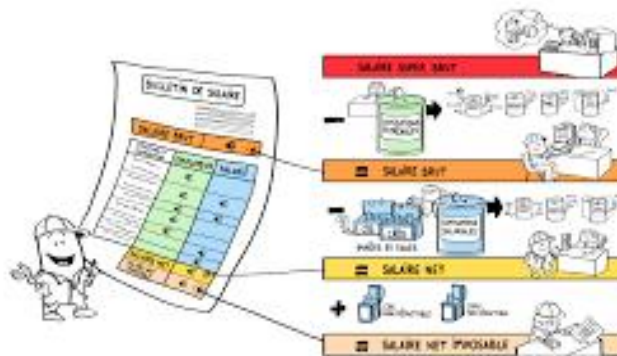
Par exception, un cadre de gestion est défini pour les vétérinaires inspecteurs contractuels et les préposés sanitaires non titulaires dans les services déconcentrés.

4 - LA RÉÉVALUATION

La rémunération des agents recrutés pour une durée déterminée ou indéterminée au titre de l'article 4 ou de l'article 6 (pour satisfaire des besoins permanents à temps complet ou incomplet) de la [loi du 11 janvier 1984](#), doit faire l'objet d'une réévaluation (au sens d'une nouvelle évaluation et non nécessairement d'une augmentation), **au moins tous les trois ans**.

Cependant, l'administration peut opérer des réévaluations sur des périodes plus rapprochées. Au MAA, cette dernière possibilité n'est offerte qu'en cas de changement des fonctions.

L'entretien professionnel et l'évolution des fonctions sont des éléments d'appréciation permettant de réévaluer la rémunération, cités à titre indicatif par le [décret du 17 janvier 1986](#).





Les agents contractuels disposent en application du [décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007](#) relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics, de moyens d'accès à la formation similaire à ceux des fonctionnaires.

1 - LES DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE

L'ensemble des dispositifs de formation continue mis en œuvre dans les services du ministère en charge de l'agriculture sont accessibles aux agents contractuels du MAA.

Il s'agit :

- à l'initiative de l'administration : des plans nationaux et locaux de formation qui regroupent l'ensemble de l'offre de formation dite transverse et métier ;
- à l'initiative de l'agent : des congés de formation (congé de formation professionnelle (CFP), congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé de formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), congé de formation "cadres et animateurs pour la jeunesse") ;
- à l'initiative de l'agent : du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre avec l'accord de l'administration ;
- au service de la carrière des agents : du bilan de compétences, de la période de professionnalisation et du parcours de professionnalisation, de l'entretien de formation, de l'entretien professionnel ;
- au service de la promotion interne, des actions de préparation aux examens et concours administratifs et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et du congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE).



2 - LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

L'[ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017](#) a créé le compte personnel d'activité (CPA) : il est constitué du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPF

Le CPF permet à l'ensemble des agents publics d'acquérir des droits à la formation. Droits qui se traduisent par un nombre d'heures pouvant être mobilisées pour suivre des actions de formation dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle financé par l'employeur.

[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.

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.

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.

Le CEC

Le CEC est rattaché au CPA. Le CEC recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage.

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.

Utilisation du CPA

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.



Les revendications du SNAMA FO

Le **SNAMA FO** attire l'attention sur le fait que dans les services comme dans les établissements, les contractuels en CDI n'ont pas la garantie de l'emploi.

Ils ne bénéficient également pas d'un déroulement de carrière et de garanties liées au statut.

On constate que les nombreux plans de titularisations successifs ont été inefficaces pour diminuer le nombre de contractuels dans l'emploi public.

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

Le **SNAMA FO** revendique la prise en compte de toutes les années de service des services de non-titulaires dans leur reclassement.

Le **SNAMA FO** dénonce les conditions de titularisation.

Les agents contractuels perdent beaucoup trop souvent en rémunération et pour leur retraite lors de la titularisation.

Le **SNAMA FO** revendique à la titularisation, la garanti d'évolution de la carrière et un régime indiciaire respectant l'antériorité.

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

Le SNAMA FO dénonce l'utilisation par l'administration des contrats à temps imposé à 70 %, notamment pour les agents de catégories B et C.

Le **SNAMA FO** revendique le recrutement sous contrat à temps complet CDIable et demande que tous les agents, sous contrat à 70 % depuis plus d'un an, soit transformé en CDI à temps complet.

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

Le **SNAMA FO** revendique que 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 les différentes structures employeurs 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 quinquies et article 6 sexies) de la [loi 84-16](#) ;
- la description des fonctions exercées.

