



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

AGENTS CONTRACTUELS DE L'ÉTAT : CE GUIDE EST FAIT POUR VOUS !

ÉDITO

Si l'État et l'administration publique en général souhaitent développer le recours au contrat pour exercer des missions de service public, augmentant de fait la précarité de l'emploi public, ce même Etat est dans le même temps un bien piètre employeur pour les agents contractuels. Souvent bien pire que dans le privé...

Aussi, FORCE OUVRIERE au sein des services et Etablissements Publics sous tutelle des ministères de l'Ecologie/Transports/Logement/Cohésion des Territoires/Mer affirme son soutien à la défense des agents contractuels, à l'évolution de leurs droits et soutient leur combat contre la précarité sociale et salariale.

Ce guide est fait pour eux !

Il aborde les spécificités liées à la situation particulière des agents contractuels, sans revenir sur les sujets communs à l'ensemble des agents publics présents dans nos services et établissements. Organisation du temps de travail, conditions de travail, télétravail, action sociale, accompagnement des restructurations... autant de sujets sur les-queles nous vous invitons à contacter vos représentants FO et à les rejoindre pour siéger dans les instances locales de dialogue social.

Avril 2026

1 - QUELLE VOIE DE RECOURS AU CONTRAT PAR L'EMPLOYEUR ?

Le recrutement d'agents contractuels dans les établissements publics de l'Etat est totalement libre (sauf dispositions particulières du code de la recherche). Dans les administrations de l'Etat, certains motifs sont nécessaires pour recruter un agent contractuel sur un emploi permanent :

Référence code de la Fonction Publique	Anciennes références loi 84-16	Motif	Nature du contrat
L332-1	3-2	Emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis	CDD ou CDI
L332-2 1°	4-1	En l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	CDD ou CDI
L332-2 2°	4-2	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment : a) Pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L. 311-2	CDD ou CDI
L332-2 3°	4-3	Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'Etat.	CDD ou CDI

L332-3	6	Les fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet	CDD ou CDI
L332-6	6 quater	Pour assurer le remplacement momentané d'agents publics, l'Etat et ses établissements publics à caractère administratif peuvent recruter des agents contractuels dans les cas suivants	C D D renouvelable par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer
L332-7	6 quinquies	Vacance temporaire d'un poste dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire	CDD d'une durée maximum d'1 an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans lorsque la procédure pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir
L332-22	6 sexies	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité si cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires de l'Etat.	CDD

Précision : Pour les emplois non permanents, les agents contractuels ne peuvent être recrutés en CDI. Il peut s'agir, notamment dans les établissements publics, des fameux emplois hors plafonds.

CONSEIL FO : Vérifier que le motif de recrutement avec l'article de loi de référence est bien stipulé dans votre contrat (cf visas).

Le temps partiel d'un CDD ou CDI s'impose au bénéficiaire si le poste est fléché sur cette disposition de travail partiel, sans possibilité de le modifier en augmentant le temps travaillé..

Zoom sur... la CDIisation

Jusqu'à présent, pour les recrutements de CDD effectués sur la base du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-6, lorsqu'une durée de service public de 6 ans dans une même catégorie hiérarchique, est atteinte alors il y a CDIisation. Cette durée de 6 ans prend en compte les durées effectuées sur des contrats établis sur la base de ces articles doivent avoir été fait au sein du même ministère ou du même établissement public. Les temps non complets sont assimilés à des temps complets. Lorsqu'il y a eu discontinuité des contrats, il ne faut pas qu'il y ait eu une interruption de plus de 4 mois. Lorsque cette ancienneté est atteinte sur la période du contrat en cours, l'employeur public doit adresser à l'agent une proposition d'avenant confirmant la transformation en CDI. L'agent peut le refuser et rester en CDD. Le Conseil Constitutionnel par décision du 30 juillet 2025 a décidé d'intégrer dans le calcul de la période des 6 ans, le temps passé au titre de l'article L332-7 à partir du 1^{er} octobre 2026 sous conditions.

Zoom sur... le contrat de projet :

La loi transformation de la fonction publique a créé un nouveau type de contrat : le contrat de projet. Il s'agit d'une forme hybride entre le CDD et le CDI avec les inconvénients des deux types de contrats. La durée du contrat est liée à un projet et donc la fin de contrat est dans les mains de l'administration, elle correspond à la date d'aboutissement du projet sur lequel porte votre contrat, à l'appréciation de votre administration. Il n'y a pas de reconduction possible.

Zoom sur... les quasi-statuts :

Dans certains ministères ou établissements publics il peut exister des personnels non titulaires qu'on qualifie de quasi-statut ou de règlement national. Le régime de gestion de ces PNT repose sur des règles collectives de gestion qui fixent les modalités de recrutement, de carrière et de rémunération. Certains quasi-statuts prévoient des catégories équivalentes à des grades, des grilles d'avancement automatiques avec des échelons associés à des indices... Pour les agents contractuels concernés, les documents de référence sont ceux qui cadrent le régime applicable pour connaître leurs droits.

Conditions qui empêche à une personne d'être recruté en tant qu'agent contractuel

- Interdiction de tout ou partie de ses droits civiques (article 131-26 et 132-21 du code pénal)
- Mentions au bulletin n°2 du casier judiciaire ou équivalent dans un autre pays,
- Pour quelqu'un de nationalité étrangère, condamnation incompatible avec les fonctions,
- Position irrégulière par rapport au service national de l'Etat de la personne (sauf protection internationale),
- En cas d'impossibilité de compensation du handicap, lorsque les conditions de santé particulières sont exigées,
- Etranger en situation irrégulière
- En cas d'absence de titres requis pour les fonctionnaires pour l'emploi concernés lorsque le le recrutement se fonde sur les articles L. 332-15, L. 332-16, L. 332-19, L. 332-20 et L. 332-23

2 - QUEL CONTENU DU CONTRAT ?

- Disposition législatives et réglementaires sur le fondement de laquelle il est établi doivent être visés dans les visas ;
- date de prise d'effet ;
- durée ;
- poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique ;
- le ou les lieux d'affectation ;
- la nature de votre contrat (cf précédemment) ;
- conditions de rémunérations et les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils

- ne relèvent pas d'un texte de portée générale ;
- pour un contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité : définition précise du motif de recrutement.
- Pour un recrutement sur la base de l'article L332-7 : un descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé ou une fiche de poste ;
- la cotisation à une caisse retraite : généralement IRCANTEC.

CONSEIL FO : *Se rapprocher de son représentant FO en cas de doute sur le contenu de son contrat ou de son évolution dans le temps.*

3 - LA PÉRIODE D'ESSAI :

Le contrat d'un primo-recrutement peut prévoir une période d'essai. Lorsqu'elle est prévue dans le contrat, sa durée maximale est la suivante, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La clause comme le renouvellement d'une période d'essai doit être explicitement stipulée dans le contrat pour être appliquée.

Le licenciement en cours ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

4 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL :

Il n'est pas obligatoire pour les CDD relevant d'un recrutement pour un emploi non permanent ou pour les contractuels dont le CDD n'est pas supérieur à un an.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct, qui fixe la date

de cet entretien au moins huit jours à l'avance auprès de l'agent, dans les mêmes conditions que pour les titulaires.

Cet entretien, qui peut être réalisé dans certaines conditions par visio-conférence, porte principalement sur les points suivants :

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, les capacités d'encadrement de l'agent ;
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. des perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.
8. et surtout la volonté de renouveler son contrat si CDD.

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 mais sans que ces dernières viennent remettre en cause les valeurs portées par la N+1. 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.

L'agent peut effectuer un recours pour demander la révision de son compte-rendu d'entretien professionnel. Il doit dans ce cas exercer un recours hiérarchique dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification de compte-rendu. L'autorité hiérarchique a alors 15 jours francs pour apporter sa réponse. En cas de réponse négative ou de refus tacite, l'agent peut saisir alors la commission consultative paritaire (CCP).

CONSEIL FO : *Se rapprocher de son représentant FO notamment au moment de rédiger ses observations quand son supérieur hiérarchique direct lui remet le compte-rendu ou avant la saisie de la CCP. Il est impératif de signer son CREPs même en cas désaccord sur ce qui est écrit afin de respecter les modalités de recours .*

5 - LA RÉMUNÉRATION :

L'administration est supposée définir la rémunération d'un agent contractuel en tenant compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Depuis 2024, l'administration fait référence à une grille qu'elle a établie sur le niveau d'expérience, le métier type et le diplôme ou qualifications détenues.

*N'hésitez pas à faire valoir vos prétentions salariales si vos compétences ou vos qualifications ne sont pas retenues, dans la proposition de rémunération (indice).

En dehors des cas où l'évolution de la rémunération est prévue par un quasi-statut, la rémunération d'un agent en CDI peut faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions **ou d'une mobilité**. Il en est de même pour les CDD recrutés sur la base des articles L332-1 à L332-7 et qui sont en renouvellement.

La rémunération peut être définie sur la base d'un forfaitaire, d'un taux horaire mais majoritairement d'un indice pris en référence sur celui d'un corps de fonctionnaire. Les rémunérations accessoires (certaines primes) sont possibles mais les CDD ou CDI relevant d'un article ne peuvent percevoir d'IFSE.

Lorsque la rémunération est définie en référence à un indice, dans ce cas, l'agent contractuel bénéficie de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

Le contractuel perçoit également les indemnités non statutaires rattachées à l'emploi ou son affectation géographique (exemple prime de transport, ITM, etc...) versées sans distinction de statut.

CONSEIL FO : *Il ne faut pas hésiter à aborder la question de la rémunération lors des entre-tiens professionnels et cela même avant les 3 ans. Trop souvent, l'administration refuse la ré-évaluation de la rémunération même au bout de 3 ans en se contentant d'estimer qu'elle a réexaminé la situation et conclue à un maintien de rémunération.*

A noter : une jurisprudence récente de la Cour de justice de l'Union européenne tend à rappeler le principe « à travail égal, salaire égal ». Cela confortera les actions de FO pour faire revaloriser les rémunérations des agents contractuels à hauteur de leurs collègues fonctionnaires.

A noter ; toute prime ou indemnité hors régime forfaitaire ou liée à l'organisation du travail ou au dépassement du cycle de travail, peut être perçue par un contractuel lorsqu'elle est explicitement inscrite dans les dispositions du contrat.

6 - LA MOBILITÉ EXTERNE (CHANGEMENT D'ADMINISTRATION) :

L'agent contractuel en CDI peut demander un congé de mobilité. Il s'agit d'un congé sans rémunération accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 ans lorsque l'agent est recruté par une administration publique. L'administration peut refuser ce congé au motif de nécessités de service. En cas de reprise de fonction, l'agent devra attendre 3 ans avant de pouvoir resolliciter ce type de congès.

Alerte : l'agent doit solliciter son administration d'origine pour le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant le terme du congé. S'il ne l'a pas fait, il est présumé renoncer à son emploi et ne peut percevoir une quelconque indemnité. Il n'a aucun droit à réintégrer son poste.

Zoom sur... la mise à disposition

Pour un agent en CDI, s'il en est d'accord, son administration peut le mettre à disposition d'une autre administration. Cette mise à disposition ne peut excéder 3 ans.

L'agent peut y mettre fin à tout moment, et reprend son post de droit.

7 - LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS :

En plus des congés annuels, un agent contractuel peut bénéficier :

- d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an ;
- d'un congé non rémunéré d'une durée annuelle maximale de 6 jours ouvrables favoriser la formation de cadres et d'animateur pour la jeunesse ;
- d'un congé pour formation professionnelle sous conditions ;
- d'un congé de représentation (mutuelle, organisme consultatif ou non...) d'une durée maximum de 9 jours ;
- d'un congé d'une durée maximum de 6 jours pour siéger à titre bénévole dans une instance de certaines associations dans le Bas Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle ;
- d'un congé pour formation de représentant en commission spécialisée hygiène et sécurité ;
- d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- d'un congé pour bilan de compétence ;
- d'une période de professionnalisation.

Zoom sur... le congé sans rémunération

En cas de réussite à un concours de fonctionnaire ou un cycle préparatoire d'accès à ce type d'emploi, un congé sans rémunération peut être accordé.

Zoom sur... le temps partiel pour raison thérapeutique

L'agent contractuel peut demander sur présentation d'un certificat médical et après accord d'indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie, d'exercer son service à temps partiel pour raison thérapeutique. Il peut être effectué à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %.

Zoom sur... le congé maladie

L'agent contractuel bénéficie de congés maladie après 4 mois de service (inclus tout contrat public)

Sur une période de 12 mois consécutifs ou sur une période de 300 jours de services effectifs, en cas de maladie le contractuel perçoit : 3 premiers mois 90 % de son traitement et 9 mois suivants le moitié de celui ci.

A noter que l'agent contractuel est soumis au jour de carence dans les mêmes conditions que le fonctionnaire.

A noter la durée de ce congé est prise en compte pour la détermination de la durée de service effectif ainsi que le réexamen des conditions de rémunération.

Zoom sur... le congé supplémentaire de naissance

La transposition aux agents publics du projet supplémentaire de naissance est en cours. Ce congé pourra être pris à l'expiration d'un congés maternité, paternité, d'accueils de l'enfant ou d'adoption, dans un délai de 9 mois à compter de la naissance de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer. La durée est de deux mois maximums fractionnables en 2 périodes d'1 mois au bénéfice de chacun des 2 parents. Pendant ce congés, le traitement sera maintenu à 70% le premier mois et 60% le second mois.

Zoom sur... la subrogation

Les agents contractuels dépendent de l'assurance maladie contrairement aux fonctionnaires où l'Etat est « l'assureur ». Jusqu'à présent, en cas de congés maladie, après une journée de carence, ou en cas de congés maternité, l'agent ne percevait pas de salaire mais des indemnités journalières de sécurité sociale. Cela pouvait parfois conduire à des situations délicates pour les personnels : l'administration ne verse plus rien et l'assurance maladie tarde à verser ou au contraire l'administration verse la rémunération et l'assurance maladie les indemnités journalières et ensuite l'agent doit reverser un trop perçu dont le calcul est complexe.

« Il était prévu une généralisation de la subrogation au plus tard au 1^{er} janvier 2027. Le gouvernement essaye en avril 2026 de reporter ce délai au 31 décembre 2028).

Zoom sur... le congé de grave maladie

L'agent contractuel en activité avec au moins 4 mois de services peut demander à être placé en congé de grande maladie. Pour cela, il faut être atteint d'une maladie qui rend impossible l'exercice de l'activité, qui nécessite un traitement et des soins prolongés et qui présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. La mise en congé est prononcée après avis du conseil médical.

La rémunération pendant le congé de grave maladie est la suivante :

Éléments de rémunération	Conditions de versement
Traitement indiciaire	100 % pendant 1 an, puis 60 % les 2 années suivantes
Indemnité de résidence	100 % pendant la durée du congé
Supplément familial de traitement (SFT)	100 % pendant la durée du congé
Primes et indemnités	33 % pendant 1 an, puis 60 % les 2 années suivantes

Zoom sur... les accidents de travail

Dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, le personnel non titulaire exerce la même démarche pour une reconnaissance d'accident de travail auprès de sa DRH, et bénéficie des mêmes droits de prise en charge des soins afférents.

Zoom sur... les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

Congé parental : sous condition d'un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant. Il prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. L'ancienneté prise en compte pendant la durée de congé parentale est limitée à 5 ans.

Congé en vue d'adoption.

Congé de solidarité familiale : lorsqu'un proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Congé sans rémunération de 3 ans maximum renouvelable, lorsque l'agent a plus d'un an d'ancienneté pour :

Élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'un tiers.

Pour suivre son conjoint ou pascé en cas de déménagement pour raison professionnelle.

Congé de présence parentale : pour l'un des deux parents pour accompagner un enfant malade.

Congé de proche aidant : d'une durée maximale de 3 mois renouvelable sur une durée maximale de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, un agent contractuel peut demander pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an.

RECLASSEMENT : le contractuel a droit à un reclassement en cas d'incapacité, la demande est examinée si vous avez sur un emploi permanent en CDI ou, en CDD si la fin de votre CDD est postérieure à la date de votre demande de reclassement.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant la fin de votre CDD.

Zoom sur... le congé pour convenance personnelle

Ce congé non rémunéré n'est ouvert qu'aux agents en CDI à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent sa demande de congés. La durée maximale de ce congé est de 5 ans renouvelable dans la limite de 10 ans. La demande initiale doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant le début du congé.

CONSEIL FO : ce congé est souvent utilisé pour exercer une autre activité, par exemple dans le privé. Il convient de s'assurer qu'il n'y a pas de problème d'incompatibilité au niveau déontologie pour éviter des problèmes ultérieurs.

Zoom sur... le congé pour création ou reprise d'entreprise

Congé d'un an renouvelable 1 fois, accordé sur appréciation de l'administration qui contrôle la compatibilité de la création de l'entreprise avec l'emploi public tenu.

Zoom sur... le congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service civique universel

Congé rémunéré sous réserve de nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

8 - LE TEMPS PARTIEL :

Un agent depuis plus d'un an à temps complet peut demander à passer en temps partiel. Un refus de l'administration doit être précédé d'un entretien et motivé.

L'autorisation de travail à temps partiel est accordée pour une durée comprise entre 6 mois et 1 an renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période, une nouvelle demande doit être faite et une décision expresse doit être prise. Mais l'inverse relève du pouvoir discrétionnaire de l'administration.

Quotité de travail	Rémunération
50,0%	50,0%
60,0%	60,0%
70,0%	70,0%
80,0%	85,7%
90,0%	91,4%

Une demande de temps partiel est accordée de droit :

- en cas de naissance ou d'adoption jusqu'à 3 ans ;
- après avis du médecin du travail pour un agent reconnu travailleur handicapé ;
- pour donner des soins à un conjoint, enfant à charge ou ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

9 - SUSPENSION ET DISCIPLINE :

L'administration peut décider en cas de faute grave d'une suspension (qui ne peut excéder celle du contrat). L'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de 4 mois en conservant sa rémunération. En cas de poursuites pénales, la suspension peut être plus longue et il peut ensuite avoir une retenue sur sa rémunération qui ne peut pas dépasser 50%. En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'agent est rétabli dans ses fonctions.

L'agent contractuel peut se voir exposer à une sanction disciplinaire, en plus d'éventuelles sanctions devant les juridictions :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 3 jours ;

- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois pour un CDD et de 4 jours à 1 an pour un CDI ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

L'exclusion temporaire de fonction prive de rémunération l'agent. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximum d'un mois pour un agent en CDI .

En cas de sanction disciplinaire, l'agent a droit à la consultation de son dossier individuel et de tous les documents annexés. Il peut se faire assister par les défenseurs de son choix.

Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonction d'une durée maximale de 3 jours ne peuvent être prononcées qu'après consultation de Commission Consultative Paritaire réunie en Conseil de discipline. Dans ce cas, seuls les représentants d'un niveau hiérarchique égal ou supérieur à l'agent siègent.

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance effective des faits. En cas de poursuite pénales, ce délai est interrompu jusqu'à la décision de justice.

Zoom sur... la Commission Consultative Paritaire (CCP)

Chaque agent contractuel est rattaché à une CCP qui peut être locale, d'établissement, ministérielle. Cette instance est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Elle peut être saisie par l'agent dans le cadre de différents recours : entretien professionnel, refus de télétravail... La CCP est aussi consultée en préalable d'un licenciement d'un agent contractuel.

CONSEIL FO : *Ne pas hésitez à contacter vos représentants FO pour tout sujet portant sur le disciplinaire avant le lancement de la procédure par votre hiérarchie et surtout les saisir bien en amont de la tenue de la CCP disciplinaire. La défense de vos droits repose essentiel-lement sur les actions qui peuvent ou doivent être menées lors de cette période prélimi-naire.*

N'hésitez pas non plus à vous investir pour être candidat aux élections pour les CCP pour défendre les droits de ses collègues non titulaires.

10 - LA FIN DE CONTRAT :

Préavis de renouvellement de CDD :

Lorsque l'agent est en CDD susceptible d'être renouvelé, la décision de renouvellement ou de non renouvellement selon les délais de prévenance suivants :

- 8 jours avant la fin de contrat s'il est d'une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois avant la fin de contrat si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois et inférieur à 2 ans,
- 2 mois lorsque le contrat est supérieur à 2 ans,
- 3 mois avant la fin de contrat lorsqu'il est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée,

En cas de proposition de renouvellement, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour répondre. A défaut, l'absence vaut renonciation.

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

A noter : en cas de refus de renouvellement du CDD par l'agent ce dernier aura quand même droit au bénéfice des allocations chômage. A l'inverse quitter son CDD avant la date de fin implique une rupture sans droit à l'allocation chômage.

A noter : seule la décision de non renouvellement prise sur considération de l'agent doit être motivée.

CONSEIL FO : dans le cas où vous avez la promesse d'un renouvellement et que le contrat se fait attendre en raison d'une lourdeur administrative, vous devez être sur votre lieu de travail et poste le jour J correspondant au 1^{er} jour qui aurait dû être celui de votre renouvellement. Car 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.

Zoom sur... l'indemnité de fin de contrat de CDD

Depuis le 1^{er} janvier 2021 une indemnité de fin de contrat de 10% de la rémunération, appelé aussi prime de précarité est ouverte à certains CDD.

Toutefois, l'administration qui use et abuse de la précarité et se comporte le plus souvent comme le plus mauvais des employeurs émet des restrictions qui limitent la portée de ce dispositif.

En effet, sont exclus du dispositif les contractuels :

- qui ont une durée de contrat supérieur à 1 an ;
- qui ont une rémunération moyenne supérieure à 2 SMIC ;
- qui sont ensuite nommés stagiaire ou élève-fonctionnaire ou qui bénéficient d'un nouveau contrat (CDD ou CDI).

Pour les personnes qui seraient recrutées en CDD il sera donc important de vérifier que l'administration qui les recrutent, ne choisissent pas une durée d'opportunité (1 an et 1 jour) ou un motif de recrutement (accroissement saisonnier d'activité au lieu du remplacement de titulaire) pour les exclure du bénéfice de cette indemnité.

11 - LICENCIEMENT :

Un agent contractuel peut être licencié pour motif d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude ou pour motif disciplinaire (faute grave) mais aussi pour un des motifs suivants lorsque le reclassement dans un autre emploi n'est pas possible :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée par l'administration (modification de la quotité de travail, changement de lieu de travail...) notifié à l'agent et dispose d'1 mois pour se prononcer ;

- l'impossibilité de réemploi de l'agent, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Dans les 3 premiers cas, l'agent peut faire l'objet d'une demande de reclassement et si rien ne peut être proposé il est placé en congé sans traitement pour une durée maximum de 3 mois. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable pour lequel l'agent a été convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. L'agent peut se faire accompagner à cet entretien par la ou les personnes de son choix.

Le préavis de licenciement est le suivant :

- 8 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté supérieur à 2 ans.

En cas de licenciement qui n'intervient pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un CDD, l'agent qui n'a pas pu prendre tous ses congés annuels, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels ou pour des raisons de santé, se voit attribuer une indemnité compensatrice de congés payés. Son montant est de 1/10 de la rémunération totale entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris. Les RTT sont exclus de ce dispositif compensateur.

A noter : aucun licenciement ne peut être prononcé en cas de grossesse, en période de congé maternité, paternité ou d'adoption et cela pendant une période de 10 semaines après la fin du congé.

Zoom sur... l'indemnité de licenciement

Elle est prévue lorsque le licenciement n'est pas effectué à titre disciplinaire, ou lorsque l'agent trouve immédiatement un emploi public, s'il est démissionnaire, s'il n'accepte pas une modification substantielle de son contrat ou s'il a atteint l'âge d'ouverture des droits à pension et qu'il bénéficie de l'ancienneté pour une retraite à taux plein. Pour calculer l'indemnité de licenciement, il faut prendre la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale au cours du mois civil précédant le licenciement (à l'exclusion des prestations familiales, du supplément familial de traitement, des heures supplémentaires ou autres indemnités accessoires). Pour un temps partiel, cette rémunération de base est ramenée à un temps complet. Si l'agent était en demi-traitement du fait d'un congé maladie ou grave maladie, alors c'est la dernière rémunération à plein traitement qui est recherchée.

Le montant de l'indemnité est égale à la moitié de ce montant de référence pour les 12 premières années de service, du tiers de la rémunération pour chacune des années suivantes sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de référence (une période supérieure ou égale à 6 mois compte pour une année complète).

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle cette indemnité est divisée par 2.

Pour un agent qui a atteint l'ouverture du droit à pension mais qui n'a pas les annuités suffisantes pour une retraite à taux plein, l'indemnité est réduite de 1,67% par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Lorsque l'agent est en CDD, le nombre d'année pris en compte ne peut pas excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

12 - LA DÉMISSION :

L'agent doit informer l'administration par lettre recommandée avec avis de réception clairement formulée en respectant un délai de préavis identique à celui qui est prévu pour le licenciement.

L'administration est en droit de vous convoquer pour un entretien afin de s'assurer de votre volonté et surtout de votre plein gré.

La démission n'est effective qu'après acceptation de l'administration.

Si l'agent qui n'a pas pu prendre tous ses congés annuels, du fait de l'administration en raison notamment d'une obligation de service imposée par le chef de service ou pour des raisons de santé, se voit attribuer une indemnité compensatrice de congés payés. Son montant est de 1/10 de la rémunération totale entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris. Cette indemnisation est rare, il vous sera demandé de prendre obligatoirement les CA avant la date de fin sans moyen de refuser et de poser vos CET si votre compte a été alimenté. Nota bene dans votre lettre de démission rappeler les documents attendus et obligatoire : attestation pôle emploi, solde pour tout compte attestation de fin de contrat.

13 - LA RUPTURE CONVENTIONNELLE :

Une rupture conventionnelle peut être proposée par l'agent ou par l'administration en cas de CDI. Il faut que l'autre partie soit d'accord pour être mise en oeuvre. Elle ne peut pas s'appliquer :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents qui ont atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite et ayant assez d'ancienneté (tous régimes) pour une pension de retraite à taux plein du régime général.

Pour être mise en oeuvre, il faut que l'une des parties saisissent l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature. Un entretien (voir plusieurs) doit se tenir par l'autorité hiérarchique de l'agent dans un délai compris entre 10 jours et 1 mois suivant la réception du courrier de demande.

Cet entretien porte essentiellement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de fin de contrat ;
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage.

En cas d'accord, à l'issue du ou des entretiens, une convention est signée dans les 15 jours. Chaque partie, agent comme administration dispose ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours.

Zoom sur... le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est comprise entre un minimum et un maximum. FO met à votre disposition un simulateur pour calculer ces planchers et plafonds. Mais l'indemnité reste négociable. Attention aux délais dans cette procédure.

CONSEIL FO :

- lors de l'entretien, l'agent peut être accompagné par un représentant FO, ne pas hésiter à contacter vos représentants.
- donner l'ensemble des contrats antérieurs de droit public (hors administration d'affectation pour faire valoir l'ancienneté).

Zoom sur... l'indemnité de départ volontaire

Le contractuel a droit d'émarger sur ce dispositif d'aide au départ au même titre que le fonctionnaire. Les conditions de demande et d'obtention sont les mêmes.

14 - LES ALLOCATIONS DE RETOUR À L'EMPLOI

Après un contrat, dans certains cas l'agent peut bénéficier des allocations de retour à l'emploi (allocations chômage). Même si l'État étant son propre assureur, il conventionne avec pôle emploi pour le versement de l'allocation sauf pour certains établissements publics.

vous devez recevoir de votre administration l'attestation de fin de contrat (cerfa) nécessaire pour faire valoir vos droits au chômage, ainsi que le certificat de travail attestant de l'ancienneté.

En revanche l'administration n'est pas tenue de vous adresser un solde de tout compte. Vous devez le solliciter si besoin.

Vous devez vous assurer avant la clôture de votre dossier financier du versement de tout dû.

Zoom sur... les mesures d'accompagnement pour les CDI en cas de restructuration

- Accompagnement et accès prioritaire à des actions de formation ;
- congé de transition professionnelle ;
- priorités de mutation ;
- mise à disposition dans le secteur privé.

AJOUT DU CONGÉ DE MOBILITÉ : un congé de mobilité existe pour les agents en CDI mais sous réserve des nécessités de service. Ce type de congé doit permettre à l'agent contractuel d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la **possibilité de retrouver son emploi précédent**, sous réserve des nécessités de service. Ce congé s'apparente à la procédure de **détachement** des fonctionnaires.

Ainsi, les **agents contractuels employés à durée indéterminée** pourront effectuer une mobilité dans un autre organisme, notamment dans un objectif d'évolution professionnelle, tout en conservant la **possibilité de réemploi au sein de l'administration d'origine**.

Ne jamais démissionner de son administration dans ce cas de figure.

La portabilité du CDI

Est prévu la portabilité du CDI d'un ministère vers un autre. L'agent contractuel pourra conserver son CDI. Toutefois, le nouveau contrat ne reprendra pas obligatoirement toutes les dispositions du précédent, seule la catégorie d'emploi est maintenue.



*Pour retrouver toutes les références
réglementaires sur les contractuels dans le Code
Général de la Fonction Publique*

ET SI ON AGISSAIT POUR AMÉLIORER LES CHOSES...

LES REVENDICATIONS DE FORCE OUVRIERE POUR LES AGENTS CONTRACTUELS !

FO dénonce la politique des employeurs publics qui consiste à exploiter les agents contractuels pendant plusieurs CDD pour ne pas reconduire leurs contrats en CDI et dénonce les licenciements.

FO revendique :

- La CDIisation de tous les CDD dès que les textes le permettent (notamment possible dans tous les établissements publics) ;
- Que les employeurs publics ne recrutent pas de CDD inférieur à 3 ans et supérieur à 1 an. En effet, un CDD supérieur à 1 an n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat ;
- Que le recrutement de CDI de projet ne soit pas mis en œuvre car générateur de précarité.

FO revendique avec force la création d'un régime d'emploi protecteur, la transparence des grilles de rémunération et un véritable déroulement de carrière.

FO revendique la mise en place d'un mécanisme égalitaire de progression de carrière pour les contractuels basé sur des grilles de progression de carrière (par exemple sur le modèle de quasi-statut) en l'attente d'une déprécarisation permettant l'intégration dans un corps de fonctionnaire pour les agents le souhaitant. De plus, nous revendiquons que ces quasi-statuts convergent avec un alignement pas le haut.

Les contractuels affectés en outre-mer ne perçoivent pas tous de majoration outre-mer comme les fonctionnaires. **FO revendique que cette majoration soit versée à tous les contractuels.**

FO exige que les revalorisations salariales soient obligatoires et que les primes auxquelles les agents peuvent réglementairement prétendre leur soient appliquées sans délai.

Force Ouvrière revendique la levée de tous les freins à la mobilité.

Des priorités légales existent pour les fonctionnaires pour les mobilités (suppression d'emploi, rapprochement de conjoint...) **nous revendiquons que les contractuels disposent des mêmes priorités.**

FO exige la revalorisation des grilles indiciaires des personnels dit « Berkani ».

FO revendique que le niveau de la rémunération, des droits à la retraite et de l'évolution de carrière soit maintenu lors de la titularisation.

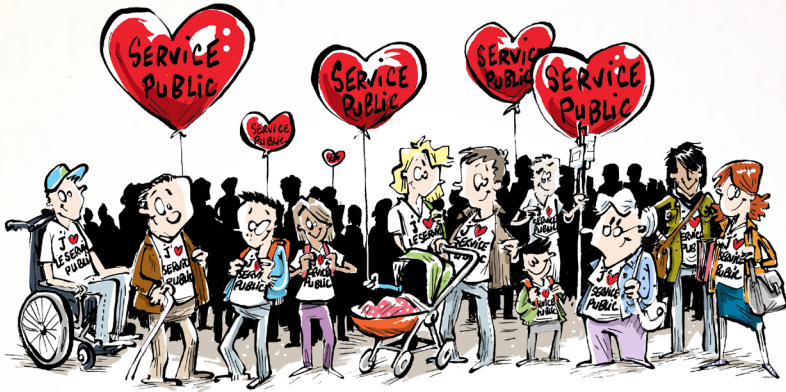
Continuité des versements lorsque l'assurance maladie doit reprendre les salaires : **FO revendique la mise en place de la subrogation.** C'est-à-dire que l'administration continue à verser les salaires et se fasse ensuite rembourser par la sécurité sociale afin que ce soit neutre en trésorerie pour les agents.

FO revendique que les quasi-statuts des établissements et les règlements nationaux prévoient des dispositifs pour accueillir **en reprenant l'ensemble de l'ancienneté les contractuels en portabilité de CDI.**

Pour combattre la précarité dans la fonction publique, **FO revendique la titularisation de tous les agents contractuels qui le souhaitent.** Tout contractuel exerçant sur un emploi permanent doit pouvoir être titularisé dans un corps de fonctionnaire existant ou à créer. FO revendique l'ouverture de concours plus réguliers permettant d'accéder au statut de fonctionnaire pour les contractuels qui le souhaitent.


FO revendique la prise en compte de la totalité des carrières antérieures privées et ou publiques dans l'établissement de la rémunération indiciaire des contractuels et lors du reclassement en qualité de titulaire.





ON  LE SERVICE PUBLIC!!

POUR ADHÉRER À FO :

 01 44 83 86 20

 contact@feetsfo.fr