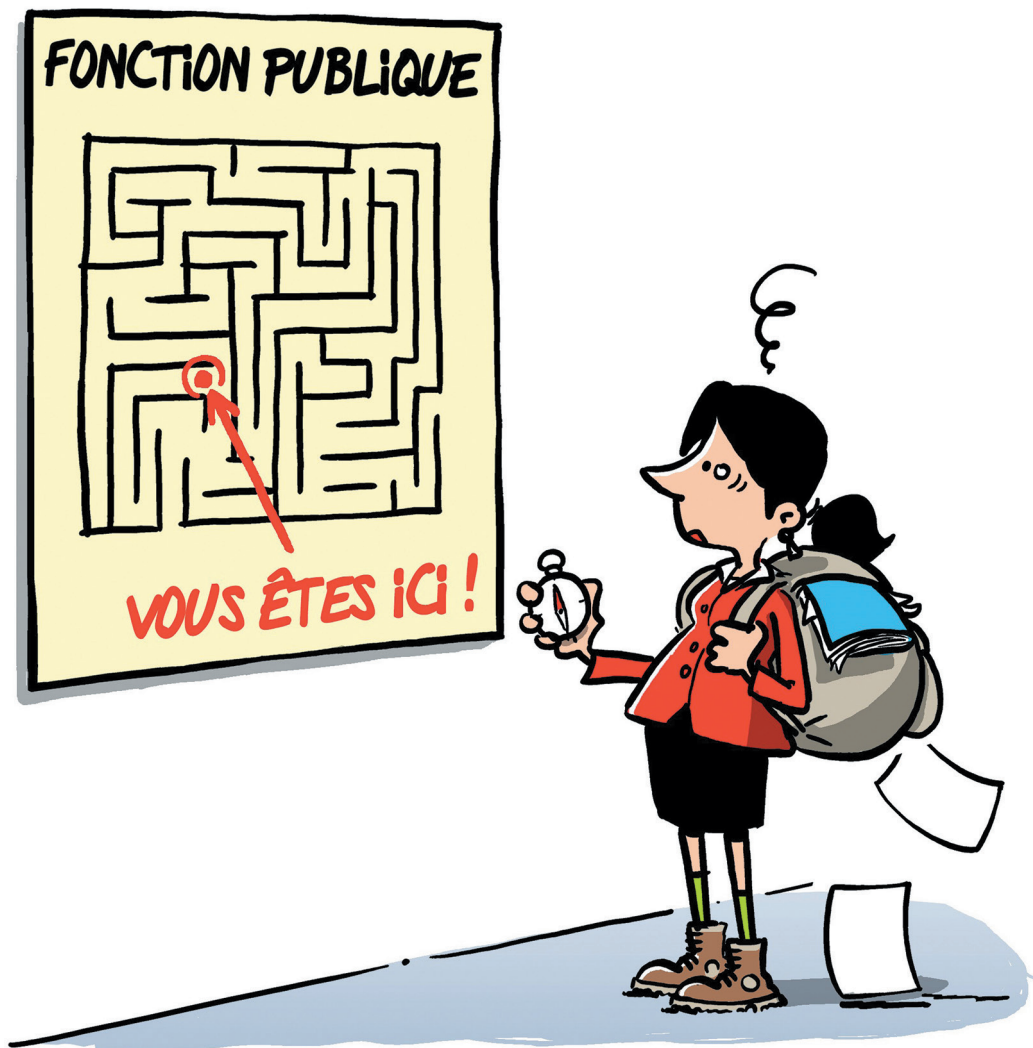




# LE p'tit GUIDE DE L'AGENT CONTRACTUEL

INTERCO



# ADHÉREZ À LA CFDT !

---



J'espère que vous trouverez dans ce guide les réponses à vos interrogations.

Des milliers de militants CFDT sont présents dans toute la France pour vous apporter des précisions ou vous accompagner dans vos démarches.

N'hésitez pas à les solliciter !

Pour adhérer :



Vous pouvez aussi les rejoindre en adhérant à la CFDT, la première organisation syndicale de France. Vous y trouverez soutien et solidarité, ainsi que la possibilité de vous engager collectivement si vous le souhaitez.

**Laurent Berger**  
Secrétaire général de la CFDT

## SOMMAIRE

---

Introduction	4
Les contrats et leur durée	5
Le CDI et la titularisation	10
La période d'essai	12
Le temps de travail	13
La formation professionnelle	16
La rémunération	18
Les entretiens obligatoires	20
Les congés	22
Les autorisations d'absence	23
La fin de contrat et la mobilité	24
La discipline	28
Les instances représentatives du personnel (IRP) où peuvent siéger les agents contractuels	29

**C**ontrat subi ou choisi, contrat CDD, CDI contrat de projets, vous êtes tous des agents publics.

Interco CFDT est à vos côtés depuis de nombreuses années pour défendre vos droits, vous accompagner et vous aider à travailler dans les meilleures conditions possibles.

Ce guide est fait pour vous. Il vous permet, à travers différentes fiches, de comprendre comment fonctionne la contractualisation dans la fonction publique, vos droits, vos possibilités avec « les + CFDT ». Vous y trouverez aussi tout ce que propose la CFDT pour vous accompagner tout au long de votre carrière dans la fonction publique.

Les dernières lois concernant la fonction publique incitent plus fortement au recrutement, dans toutes les fonctions publiques, d'agent-es contractuel-les et sur des contrats plus précaires. La CFDT souhaite rapprocher les conditions d'emploi des contractuels du statut des fonctionnaires afin d'obtenir une réelle dynamique de résorption de l'emploi précaire.

Pour les contrats choisis, il est nécessaire d'harmoniser les conditions d'emploi, d'organiser les contractuels entre eux pour bénéficier de conditions plus intéressantes, plus justes et pour cela, la CFDT vous accompagne.

Une question concernant vos droits et les perspectives possibles pour votre carrière, vous trouverez les réponses dans ce guide.

Parce que nous considérons les agent-es contractuel-les à l'égal des agent-es statutaires, Interco CFDT vous propose d'être votre propre représentant dans les instances du personnel tout en étant à vos côtés.



**Jacques Lager**  
Secrétaire général

## LE P'TIT GUIDE DE L'AGENT CONTRACTUEL 2022

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

**Directeur de la publication :** Jacques Lager

**Conception :** Franck Bourgi, José Porceddu, Anthony Stephan

**Ont collaboré à cet ouvrage :** Marie Mennella, secrétaire nationale, Émilie Géraud et Clara Carbonnel, juristes fédérales

**Maquette :** Inckôo

**Illustrations :** Wingz

**Tirage :** 150 000 exemplaires

Imprimé sur papier 100% PEFC

# INTRODUCTION

Les agents contractuels sont des agents publics non-fonctionnaires.

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

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

## CDI ou CDD de droit public

Dès lors que les contractuels sont agents publics, ils sont soumis concernant leur recrutement au droit public et non au code du travail. La procédure de recrutement est applicable aux cas suivants :

- l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- le remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent ;

- la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- le recrutement de contractuels à titre permanent sur les emplois permanents (absence de cadre d'emplois, besoin du service ou nature des fonctions, petites communes, groupements de petites communes et emplois à temps non complet) ;
- le recrutement sur un contrat de projet pour une durée limitée comprise entre 1 an et 6 ans ;
- les recrutements particuliers (travailleurs handicapés, certains emplois administratifs ou techniques de direction, collaborateurs de Cabinet, collaborateurs d'un groupe d'élus...).

## CDD de droit privé

Ils sont salariés de droit privé et relèvent du code du travail.

Recrutés par les employeurs publics (État ou collectivités), ils sont expressément qualifiés de salariés de droit privé par la Loi, comme par exemple : PEC (contrat parcours emploi compétence), CUI (contrat unique d'insertion), CES (contrat emploi solidarité), CEC (contrat emploi consolidé), apprentis, contrats d'accompagnement dans l'emploi, etc.

## La vacation dans la fonction publique

- La notion d'agent contractuel ne doit pas être confondue avec celle de vacataire.
- Les contrats à l'heure n'ont pas d'existence juridique.
- La vacation correspond à une tâche bien précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ne présentant aucun caractère de continuité. Sa situation s'apparente à celle du prestataire de service engagé et payé pour exécuter un acte déterminé.



## Les assistants familiaux et maternels

Les agents assurant des missions d'assistant-e maternel-le ou familial-e sont désormais considérés comme du personnel recruté dans le cadre d'un service public administratif.

Ils se voient expressément appliquer les dispositions relatives aux agents contractuels (décret n°88-145 du 15 février 1988) ainsi que certaines dispositions prévues dans le code d'action sociale et des familles (article R422-1 listant ces dispositions applicables). Ces types de contrats ne seront pas développés dans ce dossier dès lors qu'ils sont spécifiques puisqu'ils incluent des dispositions de droit public et de droit privé (code du travail).

Si vous êtes concerné-e, nous vous invitons à vous renseigner auprès de votre contact CFDT.

# LES CONTRATS ET LEUR DURÉE

Un agent contractuel peut être recruté pour différents motifs.

Sous certaines conditions, un agent contractuel peut occuper de manière permanente un emploi permanent.

L'agent contractuel est obligatoirement recruté par un contrat (parfois intitulé acte d'engagement) engageant l'employeur public et signé par l'agent. Le recrutement par arrêté est interdit.

## Les différents types de contrats :

### Le recrutement sur un emploi non permanent

Des emplois non permanents peuvent être occupés par des agents contractuels en cas de :

- ➔ accroissement temporaire d'activité sur une même période de 18 mois consécutifs pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat ;
- ➔ accroissement saisonnier d'activité sur une même période de 12 mois consécutifs, pour une durée maximale de 6 mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat ;
- ➔ contrats de projet ou d'opération.

### Le recrutement sur un emploi permanent à titre temporaire

#### ➔ Remplacement temporaire d'agents sur un emploi permanent :

Les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison :

- d'un détachement de courte durée,

- d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,

- d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé parental...

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

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

Pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée lorsque la publicité de la création ou de la vacance de l'emploi aura été effectuée auprès du centre de gestion et sous réserve d'une recherche infructueuse de candidats statutaires.

Ce contrat ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir au terme de la première année.

### Le recrutement sur un emploi permanent à titre permanent

Des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- 1- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois

# LES CONTRATS ET LEUR DURÉE

ou de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

- 2 - Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires) quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).
- 3 - Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois.
- 4 - Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvel-

lement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois.

- 5 - Pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%. Pour l'État, un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70% d'un temps complet (soit 24 heures 30 maximum par semaine) ne peut être occupé que par un agent recruté en CDD de 3 ans maximum.
- 6 - Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en



matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (agent relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dans une agence postale, cadre d'emplois des agent-es territoriaux spécialisé-es des écoles maternelles (ATSEM).

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans.

Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.

Si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Lorsqu'un agent contractuel est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité

de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat.

## Le + CFDT

Le type de contrat induit des durées et des conditions de reconduction différentes. Avant de signer un contrat ou son renouvellement, il vaut mieux prendre conseil auprès de votre contact CFDT qui vous aidera à comprendre vos droits.

## Le + CFDT

Les certificats de travail doivent être annexés au contrat (art 4 du décret 86-83 pour la FPE et art 3 du décret 88-145 pour la FPT). Vous pouvez aussi demander la délibération qui a créé votre poste.

### Ce que tu dois obligatoirement voir dans ton contrat

- ⇒ L'article et l'alinéa précis du code général de la fonction publique (CGFP) sur lequel il est fondé (les articles L332-1 et suivants du CGFP concernent les agents publics recrutés sur des emplois permanents).
- ⇒ La date d'effet, la durée, et le cas échéant la date à laquelle il prend fin et son mode de renouvellement (expresse ou tacite).
- ⇒ La définition du poste et sa catégorie hiérarchique.
- ⇒ Les conditions d'emploi.
- ⇒ Les conditions de rémunération.
- ⇒ Les droits et obligations de l'agent public.
- ⇒ Le descriptif précis du poste de recrutement lorsque le contrat public est conclu pour assurer un remplacement momentané d'agent absent, pour assurer une vacance temporaire d'emploi, ou pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités ; il doit être annexé au contrat de l'agent public.
- ⇒ Une éventuelle période d'essai, et sa durée, qui peut être modulée en fonction de la durée initiale du contrat public.
- ⇒ Si la collectivité a adopté un document récapitulatif l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.
- ⇒ Le contrat de projet contient en outre des stipulations particulières.

# LES CONTRATS ET LEUR DURÉE

## Les contrats de projet

Les contrats de projet sont des emplois non permanents. Les employeurs publics, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, peuvent recruter un agent contractuel de droit public par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans.

Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur public lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu a été réalisé avant l'échéance prévue du contrat ou lorsque le projet ou l'opé-

ration ne peut pas se réaliser, sans exclure les possibilités de procédures classiques de licenciement par l'employeur ou de démission par l'agent pour mettre fin au contrat avant la date prévue.

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

- 1- la description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible,
- 2- la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu,
- 3- une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- 4- le ou les lieux de travail de l'agent et le cas échéant, les conditions de leurs modifications,

### Pour les agents contractuels dans les emplois de direction :

La possibilité de recruter des contractuels s'ouvre aux emplois de direction dans les fonctions publiques : emplois de chef de service ou de sous-directeur d'administration centrale, de directeur général des services (DGS) des communes de plus de 40 000 habitants, etc.

Les candidats sont recrutés pour une durée déterminée, leur contrat ne peut pas être transformé en CDI.

Ces contractuels ne peuvent pas non plus être titularisés. Ils doivent suivre « *une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics* ».

**Il existe aussi des dispositions dans la fonction publique de l'État (FPE) : décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État.**

### Pour les agents du Cabinet :

Les collaborateurs de Cabinet sont des agents contractuels de droit public, même s'ils ont par ailleurs la qualité de fonctionnaire. Les fonctions qu'ils occupent correspondent à un emploi non permanent.

L'autorité territoriale peut recruter librement ses collaborateurs pour former son Cabinet. Ces personnels librement choisis par l'autorité territoriale en raison de la confiance qu'elle leur porte, participent aux prises de décision et veillent à leur mise en œuvre.



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

## Le + CFDT

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

### Modalités de reconduction

La possibilité et la fréquence du renouvellement du contrat varient en fonction des cas de recrutement, ainsi que des délais de prévenance pour renouveler ou non le contrat, soit :

- ➔ 8 jours avant le terme de l'engagement lorsque l'agent a été recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
- ➔ 1 mois avant le terme de l'engagement lorsque l'agent a été recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- ➔ 2 mois avant le terme de l'engagement lorsque l'agent a été recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans,
- ➔ 3 mois avant le terme de l'engagement lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée

## Le + CFDT

Ces durées sont doublées dans certains cas : travailleurs reconnus handicapés, victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle...

en application des dispositions législatives ou réglementaires.

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

## Le + CFDT

Votre contact CFDT pourra vous conseiller et vous accompagner dans la démarche. Attention, lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi.

### Pour les étrangers non européens :

Bien qu'il ne puisse pas être fonctionnaire, un ressortissant étranger qui n'a ni la nationalité française, ni celle d'un des pays de l'Espace économique européen (EEE), peut être recruté par contrat en tant qu'agent contractuel de la fonction publique française.

Il doit remplir les mêmes conditions qu'un citoyen français (par exemple : droit de vote, absence de condamnation).

Il ne peut pas occuper un emploi dit *de souveraineté* ou un emploi qui comporte une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. Il s'agit généralement des emplois dans les services diplomatiques, les forces armées, la police et les forces de sécurité, le système judiciaire et l'administration fiscale.

# LE CDI ET LA TITULARISATION

## Avoir un CDI

Les textes régissant les contractuels visent à faciliter l'accès au contrat à durée indéterminée des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent en application des articles L331-1 et suivants et L332-8 du code général de la fonction publique (CGFP).

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

- L'agent devra justifier auprès du même employeur public de 6 années de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (A, B ou C).
- Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois.

Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Dans la FPT, les services accomplis en étant mis à disposition du centre de gestion sont pris en compte s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté de services de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, l'employeur public et l'intéressé peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. Dans la FPE, lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci



## Le + CFDT

Vous pouvez aussi préparer les concours de la fonction publique grâce à votre centre de formation ou le CNFPT.

Votre contact CFDT peut vous accompagner dans vos démarches : inscriptions, demandes, recours en cas de refus...

est réputé être conclu à durée indéterminée. L'employeur public doit alors adresser à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat.

Dans tous les cas, si l'agent public refuse de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

## Les personnes reconnues travailleurs handicapés

Les personnes citées à l'article L5212-13 du code du travail peuvent être recrutées sans concours en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Un décret fixe les modalités d'application notamment les conditions minimales de diplômes exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat et les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

## Le + CFDT

Si vous êtes reconnu travailleur en situation de handicap, vous pouvez bénéficier de différentes aides en fonction de votre employeur public. N'hésitez pas à en parler avec votre contact CFDT.

# LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler doivent figurer au contrat pour s'appliquer.

En effet, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'employeur public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est dorénavant encadrée et fixée en fonction de la durée du contrat.

Sa durée est modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, avec des limites maximales en fonction de la durée du contrat : 3 semaines si la durée initiale prévue au contrat est inférieure à 6 mois, 1 mois pour moins d'un an, 2 mois pour moins de 2 ans, 3 mois pour 2 ans ou plus, et pour un contrat de durée indéterminée 3 mois dans la fonction publique territoriale (FPT) ou 4 mois pour la fonction publique de l'État (FPE).

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

## Le + CFDT

N'hésitez à prévenir votre contact CFDT en cas de renouvellement de la période d'essai. Il pourra vous accompagner afin de négocier si nécessaire les modalités du contrat.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par un même employeur public avec un même agent public pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.



# LE TEMPS DE TRAVAIL

## La durée du travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Elle est fixée à 35 heures par semaine et 1 607 heures par an.

L'organisation du travail peut varier selon l'administration concernée.

Les agents publics peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires, des astreintes ou des permanences.

Tout agent contractuel de droit public a droit à un compte épargne-temps (CET), alimenté notamment par les jours de congés non utilisés. Tout agent contractuel de droit public peut également travailler, à sa demande et sous certaines conditions, à temps partiel.

## Le temps partiel sur autorisation

L'agent contractuel de droit public peut bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation, s'il est employé depuis plus d'un an à temps complet, à sa demande et sous réserve des nécessités de service. Pendant cette période, l'agent contractuel perçoit une rémunération correspondant à la durée de travail accomplie.

### Le + CFDT

Le calcul de cette durée d'un an varie en fonction des congés, des absences : mariage, décès, événements familiaux...

Vous pouvez vous rapprocher de votre contact CFDT pour connaître les modalités de calcul et les démarches à effectuer.

## Le temps partiel de droit

Les agents contractuels sont autorisés à accomplir un service à temps partiel de droit tels que :

- Le temps partiel de droit pour élever un enfant en cas de naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Dans la FPT, il est subordonné à une délibération de la collectivité le prévoyant. Les agents contractuels concernés doivent avoir été employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.
- Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- Pour les agents contractuels relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L5121-3 du code du travail (les travailleurs bénéficiant de l'obligation d'emploi).

## Le temps partiel thérapeutique

L'agent contractuel peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service hebdomadaire que les agents contractuels à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Dans la FPT, lorsque l'agent contractuel occupe un ou plusieurs emplois à temps non complet, la quotité de temps de travail est

# LE TEMPS DE TRAVAIL

fixée par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'il occupe.

## Le + CFDT

En cas de maladie, votre contact CFDT peut vous accompagner dans vos démarches administratives.

### Le compte épargne-temps ou CET

Les agents contractuels peuvent demander l'ouverture d'un CET s'ils sont employés de manière continue depuis au moins 1 an. Dans

la FPT, une délibération doit l'avoir prévu. Le CET peut comporter **60 jours maximum**. En 2020, en raison des effets de la pandémie de la Covid-19, ce plafond a été porté à 70 jours maximum. Les années suivantes, les jours ainsi épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou utilisés. Les agents sont informés annuellement de leurs jours épargnés et consommés. Dans la FPE, le CET ne peut pas être alimenté par plus de 10 jours par an lorsqu'il comporte déjà 15 jours épargnés.

Le CET peut être alimenté par les jours suivants :

- Jours de congés annuels (y compris les *jours de fractionnement*). Sous réserve de prendre au moins 20 jours de congés par an et à l'exception des congés bonifiés.



- ➔ Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).
- ➔ Jours de repos accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires dans des conditions fixées au sein de l'administration étatique concernée ou par délibération de la collectivité.

Les jours épargnés sur le CET sont conservés en cas de congé parental, de mise à disposition dans la fonction publique, de congés de mobilité.

## Le + CFDT

Tous les salariés en contrat aidé ne peuvent pas ouvrir de CET. La CFDT revendique ce droit pour tous les agents.

### Le temps de travail annualisé dans la FPT uniquement

Il s'agit notamment des agents qui sont soumis au rythme scolaire et qui exercent principalement leurs fonctions au cours des périodes

scolaires mais qui peuvent également effectuer quelques heures durant les vacances scolaires. Pour ces catégories de personnel dont le temps de travail est soit exclusivement, soit majoritairement concentré sur l'année scolaire, les employeurs publics locaux ont développé une pratique de calcul de temps de travail qui s'appelle l'annualisation du temps de travail. L'objet de l'annualisation consiste à condenser le temps de travail de l'agent public lorsque l'employeur public a des besoins et de le libérer lors des périodes creuses et de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, y compris pendant des périodes d'inactivité.

La difficulté réside dans le fait qu'aucun texte, qu'il soit législatif ou réglementaire, ne précise la méthode de calcul du temps de travail annualisé. Néanmoins, dans la pratique développée par les employeurs publics locaux, il est obligatoire, dans le cadre du calcul de l'annualisation, de respecter :

- ➔ les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail (1 607 heures) ;
- ➔ les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail (voir tableau ci-dessous).

## Le + CFDT

<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 48 heures</li> <li>• 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives</li> </ul>
<b>Durée maximale quotidienne</b>	10 heures
<b>Amplitude maximale de la journée de travail</b>	12 heures, y compris temps de pause et repas
<b>Repos minimum journalier</b>	11 heures
<b>Pause</b>	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif (sauf dispositions particulières concernant certains emplois)
<b>Pause méridienne</b>	En pratique : recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les agents contractuels, recrutés sur des emplois permanents et bénéficiant d'un contrat d'une durée de plus d'un an, sont obligés de suivre la formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers, qui comprend :

- Dans la FPE, de la formation professionnelle statutaire destinée à leur conférer les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.
- Dans la FPT, des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale sont dispensées aux agents de toutes catégories.
- Dans les deux fonctions publiques, des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

## **Droit au compte personnel de formation (CPF) et portabilité**

Les agents contractuels de droit public ont un CPF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 qui se substitue au

droit individuel à la formation (DIF). À compter de cette date, ils commencent à cumuler des heures sur ce CPF. Les heures inscrites au DIF au 31 décembre 2016 peuvent être utilisées pour bénéficier de formations au titre du CPF. Le financement des actions de formation demandées dans le cadre du CPF relève de l'employeur public.

Le CPF des agents publics permet d'acquérir des droits à formation à hauteur de 150 heures maximum pour un agent à temps complet. Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (50 heures par an dans la limite de 400 heures). Il est utilisable sur demande de l'agent, avec l'accord de l'employeur public, tout refus devant être motivé et pouvant faire l'objet d'une contestation devant la commission consultative paritaire (CCP), et pendant le temps de travail. L'employeur public ne peut pas s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles, comme pour l'obtention du certificat « Cléa » par exemple.

Le compte personnel de formation peut être utilisé :

- en combinaison avec le congé de formation professionnelle ;
- en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;
- pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps ;
- pour suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

### **Agents contractuels territoriaux recrutés directement sur des emplois de direction**

La personne recrutée bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Pour la fonction publique territoriale, cette formation est dispensée par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

## **Le + CFDT**

**Il existe de nombreux dispositifs de formations professionnelles et de reconversion. Votre syndicat CFDT est là pour vous renseigner et vous accompagner.**



## Jeunes en formation

### Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte)

Dans le cadre du Pacte, les administrations étatiques et les collectivités territoriales peuvent recruter, sous certaines conditions, des jeunes sans diplôme ou des chômeurs de longue durée. Le recrutement se fait en CDD de 1 à 2 ans sur un emploi de catégorie C.

### Dispositif temporaire de formation pour l'accès à la fonction publique

Jusqu'au 26 janvier 2023, les administrations et les collectivités territoriales peuvent recruter des contractuels en CDD sur des emplois de catégories A ou B pour leur permettre, par une formation en alternance, de se présenter à un concours de la fonction publique.

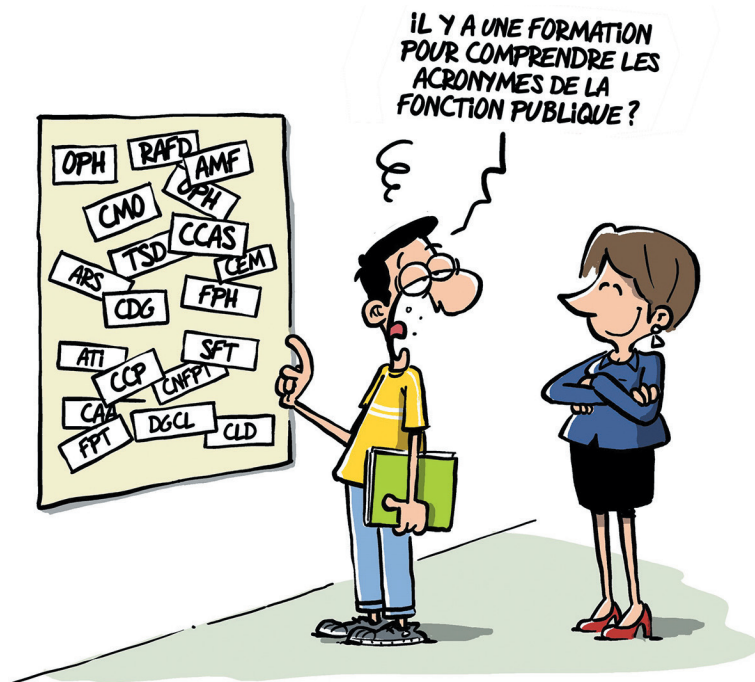
- Jeunes de moins de 28 ans sans emploi.

- Personne en situation de chômage de longue durée, âgée de 45 ans et plus, et bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

La durée du CDD est de 1 à 2 ans. Il comporte une période d'essai de 2 mois. Il peut être renouvelé pour 1 an maximum, lorsque l'agent échoue aux épreuves du concours auquel il s'est présenté.

Lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de maladie et d'accident du travail, il peut être prolongé de la durée de ce congé.

Un tuteur est désigné pour accueillir et guider l'agent et suivre son parcours de formation.



# LA RÉMUNÉRATION

L'employeur public a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels qu'il a recrutés en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- les fonctions exercées par l'agent,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent,
- son expérience professionnelle,
- ses résultats professionnels,
- les résultats collectifs du service,
- dans la FPT, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) même s'ils exercent des fonctions y ouvrant droit.

## Le + CFDT

**Le syndicat CFDT a peut-être négocié avec votre employeur une prime équivalente à la NBI. N'hésitez pas à vous renseigner et vous faire expliquer votre rémunération par votre contact CFDT.**

### Le traitement indiciaire

Les agents contractuels perçoivent un traitement par référence à celui des titulaires de la fonction publique, fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé (décret n°85-1148 du 24/10/1985).

Attention, la loi interdit que la rémunération d'un agent contractuel soit fixée par rapport au SMIC (salaire minimum de croissance).

### L'évolution de la rémunération :

Pour la FPT, dans la mesure où les agents

**LE CALCUL DE VOTRE RÉMUNÉRATION EST RELATIVEMENT SIMPLE !**



contractuels sont rémunérés sur la base d'un traitement, les modifications de la valeur du point d'indice qui ont lieu périodiquement leur sont automatiquement appliquées. Cette évolution automatique ne concerne donc pas les primes.

### Les agents contractuels en contrat à durée déterminée :

Ces agents ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière assimilable à celui des fonctionnaires. Toutefois, la rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur public fait l'objet d'une revalorisation au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

La rémunération des agents publics employés



# LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, y compris les contrats de projet, bénéficient **chaque année** d'un entretien professionnel. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Les règles de procédure de l'entretien professionnel sont celles prévues pour les fonctionnaires.

## Les thèmes abordés lors de l'entretien

- 1- les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- 2- les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service,
- 3- la manière de servir de l'agent,
- 4- les acquis de son expérience professionnelle,
- 5- le cas échéant, ses capacités d'encadrement,
- 6- les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel,
- 7- ses perspectives d'évolution profes-

sionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Dans la FPT, les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, au terme de cet entretien, sont déterminés en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères, fixés après avis du comité social compétent, portent notamment sur :

- 1- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- 2- les compétences professionnelles et techniques,
- 3- les qualités relationnelles,
- 4- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le compte-rendu de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et non par le ministre concerné dans la FPE ou par l'autorité territoriale dans la FPT. Il comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

**Dans un délai maximum de 15 jours suivant la date de l'entretien**, le compte-rendu est notifié à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.

Sous réserve d'avoir formulé une demande de révision auprès de l'autorité hiérarchique dans la FPE ou l'autorité territoriale dans la FPT, l'agent contractuel peut saisir la CCP

## Le + CFDT

Ces entretiens permettent de faire valoir vos droits en matière de formation professionnelle, de rémunération, de missions. Votre contact CFDT peut vous aider à les préparer.

(commission consultative paritaire) dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse explicite ou implicite de l'employeur public à sa demande de révision.

Les CCP peuvent alors proposer à l'autorité administrative ou territoriale la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, tous les éléments utiles d'informations sont communiqués à ces instances.

## Le + CFDT

Le compte-rendu doit mentionner les délais et voies de recours contentieux. Il est possible de demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel auprès de la CCP. Pour cette demande de révision, de recours gracieux ou de recours contentieux éventuels, votre contact CFDT peut vous aider dans toutes vos démarches.



# LES CONGÉS

## Congés annuels

À l'identique des fonctionnaires, l'agent contractuel en activité a droit à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accomplie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

S'il a pris 5 à 7 jours de congés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, ses congés sont majorés d'un jour, et si durant cette même période, il a pris au moins 8 jours de congés, la majoration est de 2 jours.

Les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et reportés sur l'année suivante, sauf accord consenti par l'employeur public ou à la suite d'un congé de maladie ou de maternité.

## Congés pour raison de santé

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

- après 4 mois de services, 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de services, 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
- après 3 ans de services, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

En cas d'accident de service ou de maladie imputable au service, il bénéficie d'un congé appelé CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure. Durant cette période d'incapacité de travail dans la FPE, il bénéficie d'indemnités journalières à hauteur de son plein traitement et dans la FPT, l'autorité territoriale lui verse

directement son plein traitement dans les limites suivantes :

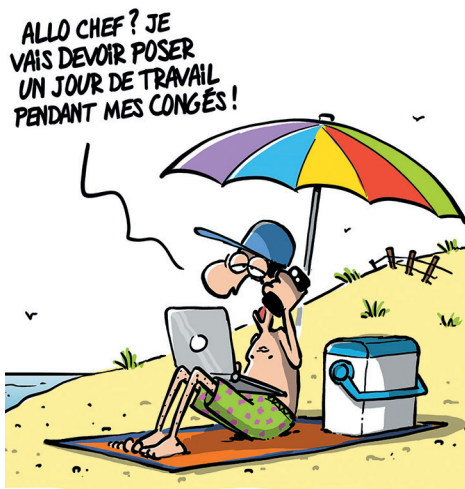
- pendant 1 mois dès son entrée en fonction ;
- pendant 2 mois après 2 ans de service pour la FPE, après 1 an seulement pour la FPT ;
- pendant 3 mois après 3 ans de services.

Le congé parental est également assimilé à une période de travail effectif hors congés non rémunérés et période de stage.

Par conséquent, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigée pour l'ouverture des droits à congés pour indisponibilité physique.

## Le + CFDT

La mise en place du congé de paternité et son allongement ont été portés par la CFDT. N'hésitez pas à en parler avec votre contact CFDT.



# LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Il existe différentes autorisations : les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les autorisations d'absence (AA).

- pour la participation aux commissions consultatives paritaires ou aux comités sociaux.

## Les ASA

- pour des événements familiaux : mariage, décès, maladie, garde d'enfant...
- pour la participation à un conseil d'administration d'une mutuelle, un mandat d'élu, juré d'assise, don du sang...
- relatives à la santé au travail pour la préparation à l'accouchement, allaitement, visite médicale et de prévention...

Les ASA permettent à l'agent contractuel de s'absenter de son poste de travail avec l'accord de l'employeur public, pour des motifs précis et sous réserve de fournir un justificatif.

Si leur gestion se rapproche de celle des congés annuels, elles ne constituent pas pour autant un droit pour les agents.

Certaines autorisations spéciales d'absence sont réglementées par un texte législatif ou réglementaire.

## Les AA

- pour la possibilité de participer à des heures d'informations proposées par les organisations syndicales ;

## Le + CFTD

Votre contact CFTD vous informera de toutes les autorisations d'absences dans votre collectivité ou administration ainsi que les démarches permettant de faire valoir ces autorisations.

**JE CRAINS QUE  
«DÉCÈS DE MON RÉVEIL»  
NE SOIT PAS UN MOTIF  
VALABLE POUR VOTRE  
ABSENCE D'HIER MATIN !**



# LA FIN DE CONTRAT ET LA MOBILITÉ

## Le refus de renouvellement par l'administration

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'administration doit lui notifier avant le terme de l'engagement son intention de renouveler ou non son contrat, au plus tard :

- ➔ 8 jours avant, pour une durée de contrat inférieure à 6 mois ;
- ➔ 1 mois avant, pour une durée de contrat égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- ➔ 2 mois avant, pour une durée de contrat égale ou supérieure à 2 ans ;
- ➔ 3 mois avant le terme de l'engagement, pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Pour les agents contractuels dont le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du ou des contrats conclus sur un emploi permanent est supérieure ou égale à 3 ans, la notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien. Lorsque l'agent est investi d'un mandat syndical, la commission consultative paritaire (CCP) est obligatoirement consultée.

Une notification tardive ne fait pas échec à la décision de l'administration, mais elle constitue une faute de nature à engager sa responsabilité.

Le non-renouvellement du contrat constitue une perte involontaire d'emploi et ouvre droit au versement des allocations chômage pour l'agent.

## Portabilité du contrat à durée indéterminée inter fonctions publiques et maintien des acquis

Lorsqu'un employeur public propose un nou-

veau contrat à un agent lié par un CDI à un autre employeur public, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le nouvel employeur peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

## Le + CFDT

**Votre contact CFDT vous aide à négocier les termes de votre contrat. Renseignez-vous.**

**À noter : le compte épargne-temps est portable auprès d'autres employeurs publics.**

## Le refus de renouvellement par l'agent

Lorsqu'il lui est proposé de renouveler le contrat à l'identique (durée, missions, rémunération),





l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation. L'administration doit l'informer de ce délai et des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Par conséquent, ne se trouvant pas en situation de perte involontaire d'emploi, il ne peut pas bénéficier des allocations chômage. Cependant, si l'agent informe préalablement par courrier son employeur qu'il ne peut pas accepter ce nouveau contrat pour un motif légitime (ex : suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour raison professionnelle, modification substantielle du contrat de travail injustifiée) il pourra avoir droit aux allocations chômage.

### La rupture conventionnelle

L'employeur public et l'agent contractuel recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et fait l'objet d'une convention.

## Le + CFDT

**Votre contact CFDT peut vous proposer l'aide d'un conseiller syndical pour vous accompagner et vous informer sur les démarches d'entretien préalable, la convention de rupture, le calcul du montant de l'indemnité spécifique, les délais de procédure et les allocations chômage.**

### La démission

La démission est un acte unilatéral par lequel

l'agent manifeste son intention de mettre un terme à son engagement. Elle doit être présentée de manière non équivoque, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Un préavis de 8 jours doit être respecté pour une ancienneté de services inférieure à 6 mois, d'un mois pour une ancienneté de 6 mois à 2 ans, et de 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté.

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

La démission prend effet au terme de la période de préavis à laquelle s'ajoute la période correspondant aux droits à congés annuels. La démission ne donne pas lieu au versement d'indemnités pour congés annuels non pris.

Est aussi considéré comme démissionnaire, l'agent qui n'a pas présenté sa demande de ré-emploi dans les délais, après un congé parental ou pour élever son enfant, un congé pour donner des soins, pour suivre son conjoint, pour créer son entreprise, pour suivre une formation professionnelle ou pour des convenances personnelles.

Attention, les textes n'obligent aucunement les employeurs publics à informer préalablement l'agent.

### Le licenciement

La procédure de licenciement des agents contractuels est de plus en plus encadrée afin d'apporter davantage de garanties. Une indemnité de licenciement est due dans certains cas aux agents.

Les agents contractuels peuvent être licenciés :  
➔ au cours ou au terme de la période d'essai ;

# LA FIN DE CONTRAT ET LA MOBILITÉ

- pour suppression d'emploi ;
- à la suite du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat ;
- en l'absence de réemploi à la suite de l'impossibilité de réaffecter l'agent dans son emploi ou un emploi similaire, après différents congés ;
- pour inaptitude physique ;
- pour faute disciplinaire ;
- pour insuffisance professionnelle ;
- pour abandon de poste ;
- pour des motifs liés à l'intérêt du service, en cas d'occupation à titre permanent d'un emploi permanent.

Aucun licenciement ne peut être prononcé (sauf pour faute grave) lorsque l'agent se trouve :

- en état de grossesse médicalement constatée ;
- en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

L'agente qui se trouverait en état de grossesse sans l'avoir signalé et qui serait licenciée dispose d'un délai de 15 jours après la notification du licenciement pour présenter un certificat médical prouvant son état de grossesse, ou pour prouver l'existence d'une procédure d'adoption en cours. Dans les deux cas, la présentation dans les délais des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Le  CFDT

Pour les agents licenciés pour inaptitude, une procédure de reclassement doit leur être proposée.

## La procédure de licenciement

La décision de licenciement est de la compétence exclusive de l'autorité administrative. Elle ne peut intervenir qu'après le délai de préavis et à l'issue d'un entretien préalable.

La convocation est effectuée au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre notification.

Lors de cet entretien, l'autorité administrative indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. C'est pourquoi il est toujours préférable de se faire accompagner par la personne de son choix.

À l'issue de l'entretien, si l'autorité administrative décide de licencier l'agent, elle doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre notification. Cette lettre indique les délais et voies de recours contentieux.

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

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

## L'indemnité de fin de contrat des agents contractuels ou prime de précarité

Les agents contractuels perçoivent une indemnité de fin de contrat, lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont **d'une durée inférieure ou égale à 1 an** et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé par le décret.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou

bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique concernée.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements. Elle est versée au plus tard 1 mois après le terme du contrat.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## Le + CFDT

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

### L'indemnité de licenciement

Elle doit être versée à l'agent contractuel, sauf en cas de licenciement :

- ➔ pour faute disciplinaire ;
- ➔ au cours ou au terme d'une période d'essai ;
- ➔ lorsque l'agent est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ;
- ➔ lorsque l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une administration publique dont le personnel relève du statut général des fonctionnaires (État, collectivités territoriales, établissements hospitaliers) ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité locale a une participation majoritaire ;
- ➔ lorsque l'agent a atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la

liquidation d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité de licenciement intervient en une seule fois.

## Le + CFDT

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

### La mise à disposition d'un agent contractuel

Les agents **bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée** peuvent pour des fonctions de même nature que celles exercées dans l'administration ou la collectivité, avec leur accord, être mis à disposition d'une autre administration de l'État ou hospitalière, collectivité ou établissement public.

Après signature d'une convention, la mise à disposition donne lieu au remboursement de la rémunération, l'agent reste payé par son administration ou collectivité d'origine.

Durant sa mise à disposition, l'employeur d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, même si l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil auprès duquel il exerce ses fonctions.

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

À l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

# LA DISCIPLINE

Toute faute (manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics) commise par un agent contractuel l'expose à une sanction disciplinaire.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité administrative ou territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

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

- avertissement ;
- blâme ;
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- licenciement sans préavis ni indemnité.

Le principe de défense doit être respecté : consultation du dossier individuel, information préalable de la procédure engagée, assistance des défenseurs de son choix, possibilité de recours.

## Le conseil de discipline

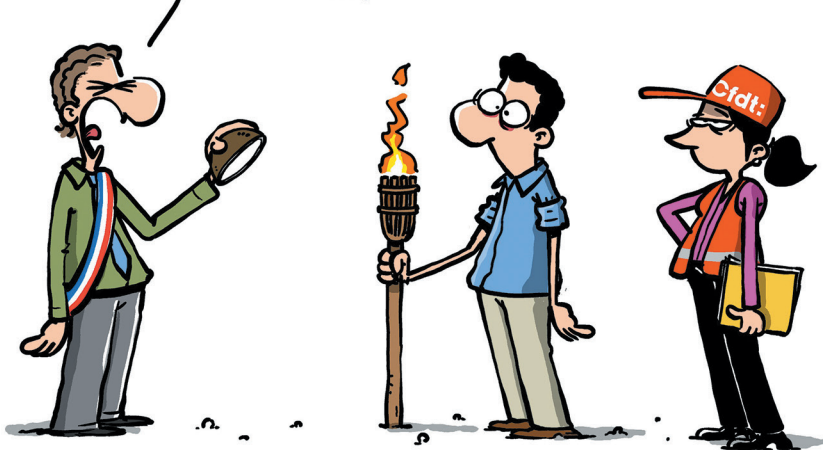
Il est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour les demandes d'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement et le licenciement pour motifs disciplinaires.

Les agents contractuels sanctionnés peuvent former un recours administratif auprès de l'employeur public pour demander le retrait de la sanction.

## Le CFDT

**Votre contact CFDT peut vous faire bénéficier de défenseurs syndicaux formés pour vous accompagner auprès du conseil de discipline ou pour la rédaction des recours administratifs et contentieux.**

**LE CONSEIL A  
RENDU SON AVIS...  
|  
... ET LA SENTENCE PEUT  
ÊTRE CONTESTÉE AVEC  
VOTRE REPRÉSENTANT CFDT**



# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) OÙ PEUVENT SIÉGER LES AGENTS CONTRACTUELS

Les contractuels sont électeurs et ont le droit de siéger dans les commissions consultatives paritaires (CCP) et dans les comités sociaux administratifs ou territoriaux (CSA ou CST).

## La commission consultative paritaire (CCP)

Instituée pour la première fois dans la FPT en 2018, cette instance est propre aux agents recrutés sous contrat de droit public, à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Elle assure une fonction voisine à celle de la commission administrative paritaire (CAP) des fonctionnaires.

Elle peut être saisie à la demande des agents, notamment en ce qui concerne la discipline, l'évaluation, l'accès à la formation, les conditions d'exercice des fonctions, la fin du contrat...

Ses membres sont des agents contractuels

élus sur une liste présentée par une organisation syndicale.

Cependant dans l'hypothèse où aucune liste de candidats n'a été présentée pour l'élection, l'administration procède à la désignation des représentants du personnel par tirage au sort, parmi les agents relevant de la commission.

Si les agents ainsi désignés n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants désignés par l'administration qui siègent alors en qualité de représentants du personnel.

Le  CFDT

Les agents contractuels se présentant sur une liste portée par la CFDT aux prochaines élections professionnelles du 8 décembre 2022 seront soutenus et accompagnés.

## Compétences obligatoires de la commission consultative paritaire<sup>1</sup>

Les CCP sont consultées sur les décisions individuelles relatives :

- aux **licenciements** intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- aux **sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme ;
- aux **non-renouvellements** des contrats des personnes investies d'un mandat syndical ;
- au **réemploi** susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues ;
- aux motifs qui empêchent le reclassement des agents ;
- aux refus d'autorisation de télétravail.

Des attributions facultatives d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents contractuels pourront être fixées par arrêté.

La CCP est amenée à examiner les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, ce dernier constituant un des critères de réévaluation de la rémunération des agents. Elle est aussi informée des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

<sup>1</sup> Sous réserve de la parution du décret pour la fonction publique d'État.

# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

**L'agent contractuel peut saisir directement la commission consultative paritaire dans les cas suivants :**

- pour demander une révision du compte-rendu de l'entretien professionnel ;
- pour un refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télé-travail ;
- contre les décisions refusant le temps partiel ;
- contre les décisions refusant une action de formation professionnelle. En effet, l'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier d'une action de formation professionnelle qu'après avis de la CCP ;
- le refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps (CET).

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

Le comité social a pour vocation de remplacer le comité technique (CT). Il peut prendre la forme du comité social d'administration (CSA) pour la FPE ou du comité social territorial (CST) pour la FPT. La liste de ses compétences et des cas où il est obligatoirement consulté est donc longue. Principalement, le CS traite de tout ce qui est **d'ordre collectif et relatif à l'organisation du travail dans l'administration concernée.**

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

Le CS est **l'instance de régulation professionnelle de proximité.**

À la CFDT, nous pensons en outre que **tout peut y être proposé, argumenté et discuté.**

Ce n'est pas parce qu'une proposition émane de l'administration qui l'a travaillée à la demande des élus locaux qu'elle est

nécessairement mauvaise. Elle n'est pas non plus obligatoirement la meilleure. Aux représentants du personnel de jouer leur rôle.

Là où le dialogue social a du sens, la réunion du comité technique, remplacé au 1<sup>er</sup> janvier 2023 par le CS, est souvent précédée de réunions de concertation avec le personnel et également avec les organisations syndicales pour préparer les sujets et désamorcer les éventuels conflits.

**La représentativité des organisations syndicales est établie au vu de leur résultat à l'élection du CS.**

Le + CFDT

Les agents contractuels peuvent siéger au CS sur une liste CFDT. Ils bénéficieront pour cela d'une formation et d'un accompagnement !



# Cfdt:

# INTERCO

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE

AFFAIRES ÉTRANGÈRES

INTÉRIEUR

JUSTICE

AFFAIRES SOCIALES  
SANTÉ

OPH

FUNÉRAIRE

EAU

[interco.cfdt.fr](http://interco.cfdt.fr)



# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.





A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page. The lines are evenly spaced and extend from the left margin to the right margin, which is defined by a solid orange vertical line. The entire page is framed by a solid orange border.



# L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès  
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

## RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.

## JOB à la carte



Bénéficiez gratuitement du service de petites annonces en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans *Cfdt Magazine*.

## Avantages & moi

La billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

## MaFormation Cfdt:

Notre **plateforme multimédia** vous propose des modules en e-learning, intégralement dédiés à la formation CFDT, en présentiel, en classe virtuelle ou en format mixte (présentiel + distanciel).

*en 1 clic!*

## CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

**SOUTIEN JURIDIQUE** Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

### LA PRESTATION GRÈVE

La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

### L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE"

Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

### L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE"

Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.\*

\*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



Cfdt:

PARTAGE  
DE  
TOIT

Pour louer une chambre chez l'habitant à un coût inférieur au marché immobilier local.

... et encore d'autres services, publications,  
accès internet réservés à découvrir  
dans votre livret d'accueil CFDT ! ([www.CFDT.fr/bienvenue](http://www.CFDT.fr/bienvenue))

**CFDT.FR**

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66% ou est déductible de mes frais réels !

Les représentants du personnel sont élus par les agents contractuels au scrutin de liste. Les élu-es CFDT représentent tous les agents contractuels et défendent leurs recours. La CCP donne obligatoirement un avis sur les décisions individuelles suivantes :

- ➔ licenciements pour inaptitude physique définitive,
- ➔ licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai,
- ➔ non-renouvellement du contrat des agents détenant un mandat syndical,
- ➔ sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,
- ➔ double refus successifs d'une formation.

Elle étudie aussi les recours des agents dans les cas suivants :

- ➔ demandes de révision des comptes-rendus d'entretiens professionnels,
- ➔ refus de télétravail,
- ➔ refus de temps partiel,
- ➔ refus successifs de formation,
- ➔ refus d'utilisation du compte personnel de formation, du compte épargne-temps.

**Agents contractuels, défendez vos droits  
en vous présentant sur les listes CFDT en CCP  
pour les élections professionnelles de décembre 2022.**



## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**INTERCO**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**DEVENEZ  
ACTEURS-TRICES  
AVEC LA CFDT**



[interco.cfdt.fr](http://interco.cfdt.fr)



**VOTRE CONTACT CFDT**