la cgt FINANCES PUBLIQUES

GUIDE CONTRACTUEL 2024

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr ✆ : 01.55.82.80.80
• **Suivez-nous sur facebook ou twitter :** X : @cgt.finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) F : @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

SOMMAIRE

Edito ..... P. 3

Avant-Propos / Textes de référence ..... P. 4

1e Partie • La notion d'agent contractuel de droit public ..... P. 5

2e Partie • L'Engagement ..... P. 6

3e Partie • Droits et obligations des agents contractuels ..... P. 9

4e Partie • Temps de travail, congés et position administrative ..... P. 10

5e Partie • Fin d'exercice des fonctions - Fin de contrat ..... P. 21

6e Partie • Pour vous défendre : les CCP ..... P. 24

Action sociale ..... P. 25

Les revendications de la CGT Finances Publiques ..... P. 26

Bulletin d'adhésion ..... P. 28

la cgt FINANCES PUBLIQUES

ÉDITO

Les contractuels ont toujours été présents à DGFiP sur des missions spécifiques, à savoir les emplois techniques, certains métiers très spécifiques au sein de la centrale et essentiellement des métiers informatiques.

La loi de transformation de la fonction publique a ouvert largement les possibilités de recrutement des contractuels à l'ensemble des métiers de la DGFiP. Mais cela ne s'est pas accompagné d'une amélioration de leurs droits par rapport à ceux des fonctionnaires. Les contractuels, qu'ils soient recrutés en CDD ou en CDI, sont dans une situation plus précaire que les fonctionnaires. Sans être exhaustives, voici les principales différences qui peuvent être mises en avant :

- Différence salariale à travail identique ;
- Pas de possibilité de mutation, mais au contraire un licenciement en cas de suppression de poste ;
- Peu d'évolution de carrière possible ;
- Des droits et garanties largement en retrait par rapport aux fonctionnaires.

Pour la CGT Finances Publiques, cette ouverture à la contractualisation résulte d'une volonté de précariser la fonction publique et de s'offrir des emplois à moindre coût, dont il est possible de se débarrasser, par exemple une fois la mission achevée. Il y a aussi une véritable volonté de mise en concurrence entre contractuels et fonctionnaires. Les fonctionnaires ont des droits et des devoirs attachés à leur statut, assurant neutralité et indépendance. Il en est tout autre pour les contractuels. En effet, la poursuite ou le renouvellement d'un contrat dépend bien plus étroitement de l'arbitraire du chef de service, du directeur, de choix politiques fluctuants au gré des réformes.

Cette précarisation de la fonction publique et surtout de ses personnels est inacceptable. C'est la raison pour laquelle la CGT Finances Publiques s'est toujours attachée à défendre des personnels les plus précaires. Nous sommes d'ailleurs actuellement la seule organisation syndicale à avoir des élus dans toutes les Commissions Consultatives (CCP). (Vous trouverez des explications plus détaillées au sein de ce guide.)

Pour la CGT Finances Publiques, une fonction publique au service de la population et de la société, indépendante des intérêts privés, passe notamment par :

- Une amélioration des droits et garanties de tous ;
- Un vaste plan de titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent ;
- Un arrêt de la précarisation de la fonction publique.

Vous trouverez dans ce guide un récapitulatif des droits et des textes qui régissent l'emploi des contractuels dans la fonction publique.

AVANT-PROPOS

La loi de transformation de la fonction Publique, ainsi que le code général de la fonction publique, ont mis à jour le statut du contractuel. Le présent guide porte sur les agents contractuels de droit public définis au sens du code général de la fonction publique modifié, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État et aux agents contractuels de la fonction publique d'État.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Lois

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Décrets

- Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel des fonctionnaires d'Etat.
- Décret 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.
- Décret n°2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'état (FPE).
- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique d'État.
- Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (FPE).
- Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

Circulaires

- Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non-titulaires de l'État.
- Circulaire du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique d'État.
- Circulaire du 28 février 2013 relative à la transformation des CDD en CDI des agents contractuels de l'État.
- Circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat prévue à l'article 1er de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

1e Partie

LA NOTION D'AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

La notion d'agent titulaire de droit public doit être distinguée de celle d'agent contractuel de droit public, mais aussi de la notion de vacataire.

1. Notion d'agent contractuel de droit public

Cette notion a évolué avec l'arrêt du Tribunal des conflits (Arrêt Berkani TC du 25/03/1996 n°3 000). En effet, depuis cet arrêt, est un agent public de droit public l'agent recruté par une collectivité, quel que soit son emploi, du moment qu'il est employé par une collectivité et qu'il travaille pour le compte d'un service public administratif.

Auparavant, pour avoir la qualité de contractuel de droit public, il fallait exécuter une mission de service public. La détermination du caractère de droit public reposait donc sur des critères organiques et matériels et pouvait se révéler très complexe. L'arrêt Berkani est venu clarifier cette situation.

Désormais, sont considérés comme des agents de droit privé les agents travaillant pour un service public industriel ou commercial (SPIC) et les agents dont le recrutement relève de cas limitativement prévus par la loi (contrats d'apprentissage, des contrats aidés).

2. Le vacataire (auxiliaire)

2.1 - La notion de vacataire

Conformément à l'article 311-1 du code général de la fonction publique, les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires régis par le dit code.

Par les articles L331-1et L332-1, les administrations d'Etat sont autorisées à recruter des agents contractuels. Ceux-ci sont régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, qui précise en son article 1er que ses dispositions ne s'appliquent pas aux agents engagés pour un acte déterminé.

Il existe donc une autre possibilité de recrutement, le recrutement de vacataires.

Ni la loi ni le règlement ne définissent la notion de vacataire, dont les critères ont été dégagés par la jurisprudence.

2.2 - Conditions de recrutement

Trois conditions cumulatives dégagées par la juge doivent être remplies pour que l'on puisse qualifier un agent de vacataire et le distinguer d'un agent contractuel de droit public :

- **Recrutement pour un acte déterminé :** le recrutement doit être effectué pour une tâche précise. Les tâches assurées par les vacataires correspondent donc à la réalisation d'actions spécifiques correspondant à un besoin ponctuel, isolé et identifiable.
- **Discontinuité dans le temps :** l'agent ne doit pas occuper un emploi permanent correspondant à un besoin permanent de l'administration, quel que soit le volume d'heures effectuées, et il faut une discontinuité dans le temps.
- **Rémunération attachée à l'acte :** la rémunération est fixée par un taux horaire ou une vacation décidée par délibération. Le vacataire ne perçoit donc pas de rémunération mensuelle. Si l'une de ces conditions fait défaut, l'agent n'est pas considéré comme vacataire, mais comme agent contractuel, même si l'administration le qualifie de vacataire dans les actes le concernant. Le juge n'hésite pas à requalifier la vacation en contrat de non titulaire.

Une délibération doit préciser les conditions de la vacation et notamment la rémunération. La rémunération peut être un forfait ou un taux horaire fixé par l'administration. Un arrêté individuel doit ensuite être pris.

2.3 - Un statut aux droits limités

La situation des vacataires est précaire et leur situation juridique n'entre dans le champ d'application d'aucun texte. En effet, ils ne se voient pas appliquer le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels. Par conséquent, leurs droits sont limités ; ils ne peuvent pas bénéficier des droits à congés, n'ont pas le droit à la formation. Ils ne peuvent pas non plus bénéficier de compléments obligatoires de rémunération prévus pour les agents contractuels et les fonctionnaires, tels que le supplément familial de traitement (SFT) ou l'indemnité de résidence.

2e Partie

L'ENGAGEMENT

1. Forme et contenu de l'engagement

L'agent est recruté par un contrat écrit. Les mentions obligatoires à y apporter sont les suivantes :

- l'alinéa de l'article du code général de la fonction publique sur lequel le contrat est établi,
- la date d'effet,
- la durée,
- le cas échéant la date de fin du contrat,
- la définition du poste (service, lieu…),
- la catégorie hiérarchique,
- les conditions d'emploi et de rémunération (par exemple l'indice),
- les droits et obligations de l'agent (un document récapitulant l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat),
- le régime de protection social,
- pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, une définition précise du motif de recrutement,

▶ Pour les contrats de projet doivent figurer en plus :

- la description du projet ou de l'opération ;
- la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 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 ;
- l'indication du poste occupé, ainsi que de la catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article L. 411-2 du code général de la fonction publique dont l'emploi relève ;
- la date d'effet du contrat ;
- la durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifiée ;
- le montant de la rémunération ;
- le cas échéant la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- les droits et obligations de l'agent ;
- la possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 2-9 ;
- le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat mentionné à l'article 2-10.

2 . Période d'essai

L'article 9 du décret n°86-83 du 17/01/1986 indique que le contrat peut prévoir une période d'essai.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines 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 ;
- de 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 égale ou supérieure à deux ans ;
- de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La période d'essai, ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler, sont expressément stipulées dans le contrat.

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

3 . La modification du contrat

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 332-1 du CGFP, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail, tel que :

- la quotité de temps de travail de l'agent,
- un changement de son lieu de travail,
- une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. Il peut être licencié (voir la sous-partie sur le licenciement).

4 . La rémunération

Les dispositions du CGFP s'appliquent aux agents contractuels, qui ont donc droit après service fait, tout comme les fonctionnaires (article L711-1) :

- au traitement indiciaire,
- à l'indemnité de résidence,
- au supplément familial de traitement,
- à des primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire. À ce jour aucune prime et indemnité spécifique à la DGFIP n'est accessible aux contractuels.

Les agents contractuels ne relèvent pas des échelles indiciaires. Néanmoins, ils sont rémunérés par rapport à un échelon provenant de la grille indiciaire du cadre d'emplois sur lequel ils sont recrutés. Le montant de la rémunération est fixé par l'administration en prenant en compte :

- les fonctions occupées,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification et l'expérience détenues par l'agent.

Le montant minimum du traitement indiciaire devra être respecté ; les agents ne peuvent être rémunérés en dessous de l'indice majoré 362.

5 . Le dossier administratif

Le dossier des agents doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

6 . L'évaluation professionnelle

L'évaluation revêt un caractère particulier pour les contractuels. En effet, elle est primordiale dans le renouvellement de leurs contrats, ainsi que lors de la revalorisation de leur rémunération, puisqu'ils ne peuvent pas bénéficier de tableau d'avancement ou de liste d'aptitude.

2e Partie

Conformément à l'article 1-4 du décret n° 86-87 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents non titulaires :

- l'agent recruté pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée (CDI) ou par contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée supérieure à 1 an bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte-rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct ;

- le compte-rendu comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent. Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations ;

- l'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent non titulaire d'une demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte-rendu de l'entretien ;

- les commissions consultatives paritaires peuvent, à l'initiative de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

a) Fréquence et contenu de l'entretien

L'évaluation professionnelle est annuelle.

L'entretien professionnel consiste en un échange entre le contractuel et son supérieur hiérarchique direct.

Un premier temps est consacré aux résultats professionnels atteints par l'agent, au regard des objectifs qui lui avaient été assignés lors du précédent entretien ou lors de l'arrivée dans le poste.

Un second temps de l'échange permet de formaliser les objectifs assignés à l'agent non titulaire pour l'année à venir.

Enfin la discussion porte sur la manière de servir de l'agent ainsi que, le cas échéant, ses besoins en formation, ses perspectives d'évolution professionnelle, tels que ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emploi de la fonction publique. Peuvent également être abordées, le cas échéant, les perspectives de renouvellement ou non du contrat à l'échéance pour les CDD.

L'entretien donne lieu à un compte-rendu afin de garantir les droits des agents.

Comme indiqué précédemment, ce compte-rendu peut faire l'objet de révision devant l'autorité hiérarchique, puis devant la CCP.

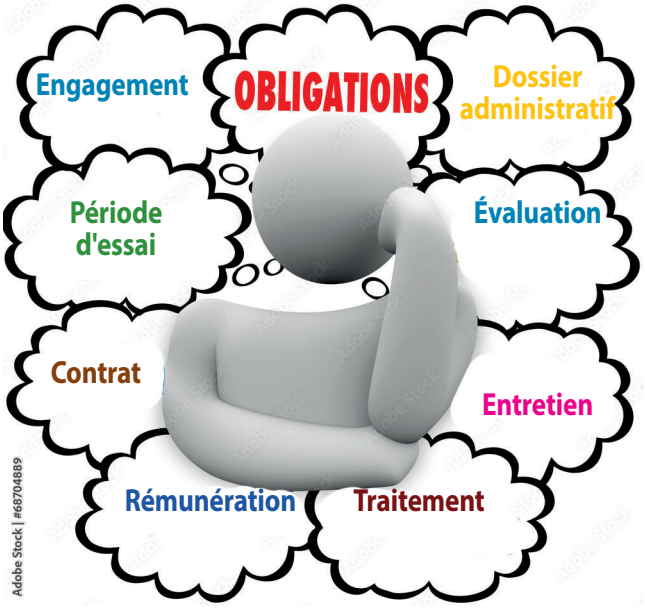
La CGT Finances Publiques édite chaque année un guide de l'évaluation. Nous vous invitons à vous y reporter pour plus de détails sur le contenu de l'entretien et la manière de l'aborder.

b) lien entre l'entretien et la revalorisation de traitement

L'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié dispose que la rémunération des agents non titulaires employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans lors d'un entretien dédié au vu des résultats des entretiens professionnels.

Le compte-rendu sera donc un élément devant servir à motiver la revalorisation ou non de la rémunération des contractuels concernés.

À noter que ne sont pas concernés par ces dispositions les agents contractuels dont la rémunération est déterminée par référence à une grille indiciaire de rémunération (personnels d'entretien, de restauration et de gardiennage, contractuels de l'imprimerie nationale) et qui n'ont pas atteint l'échelon terminal du grade de référence. Pour ces agents, la revalorisation procède du déroulement fictif de la carrière de référence, qui ne peut être raccourcie du fait de l'évaluation.



3e Partie

DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS

Les agents contractuels ont les mêmes droits et obligations que les fonctionnaires.

1. Les Droits

- Liberté d'opinion et protection contre la discrimination,
- Protection contre le harcèlement sexuel et moral,
- Interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions des agents dans le cadre de leur carrière politique,
- Droit syndical,
- Droit de grève,
- Droit à la protection juridique « fonctionnelle » organisée par l'administration dont ils dépendent, à l'occasion de leurs fonctions,
- Limitation de la possibilité de condamnation pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice des fonctions et constituant une faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité,
- droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique.

2. Les obligations

- Devoir de respect des règles de cumuls d'activités,
- Devoir de respect du secret professionnel et de discrétion professionnelle,
- Devoir d'information du public,
- Devoir d'obéissance hiérarchique.

4e Partie

TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET POSITION ADMINISTRATION

1. Temps de travail

Les agents contractuels ayant un contrat de plus d'un an bénéficient des modules horaires identiques aux fonctionnaires titulaires. Plusieurs modules sont possibles, dont certains ouvrent droit à des jours ARTT.

Les agents contractuels ayant un contrat d'un an ou moins bénéficient d'un module horaire de 35 h. Par conséquent, aucun jour ARTT n'est créé.

L'agent contractuel peut poser, au maximum, un jour (ou 2 demi-journées) de récupération horaire par mois. Il doit soit avoir constitué un crédit horaire suffisant (+7 h), soit le constituer postérieurement (le débit ne peut pas être supérieur à 12 h en fin de mois).

2. Les congés rémunérés

2.1 - Les congés annuels

a) Principe

L'agent contractuel en activité a droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution varient selon la durée du contrat.

Les contrats de un an ou moins génèrent 25 jours/an (soit 5 fois les obligations hebdomadaires de service), au prorata de la durée du contrat.

Ceux de plus d'un an génèrent un régime identique à celui des fonctionnaires titulaires, soit 32 jours de congés annuels. Ils sont prélevés d'un jour au titre de la journée de solidarité.

Comme les fonctionnaires titulaires, les agents contractuels :

- Peuvent bénéficier de jours de congé supplémentaire (jours de fractionnement). Un jour est octroyé si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours. Un deuxième jour de congé supplémentaire est attribué à partir du 8ème jour pris dans cette même période ;

- Peuvent reporter, dans la limite de 5 jours, les jours de congés non consommés jusqu'au dernier jour des vacances scolaires de printemps de la dernière zone. La fin des vacances de printemps doit être entendue comme la fin des vacances scolaires de la zone (A, B ou C) la plus tardive de l'année ;

- Peuvent bénéficier d'une journée exceptionnelle d'absence.

À l'issue de la première année de contrat, l'agent contractuel pourra ouvrir et alimenter un compte épargne temps (CET) dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire titulaire.

b) L'indemnité compensatrice

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'administration, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10e de sa rémunération totale brute perçue lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

2.2 - Les congés de formation professionnelle

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'État.

2.3 - Le congé de maladie ordinaire

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs.

L'agent contractuel en congés maladie perçoit :

1° au cours des 3 premiers mois, la totalité de sa rémunération ;

2° au cours des 9 mois suivants, la moitié de celle-ci.

ATTENTION : les conditions d'ancienneté de service sont appréciées en tenant compte de l'ensemble des contrats de travail réalisés au sein de la fonction publique d'État.

Les agents contractuels bénéficient de la possibilité de reporter leurs jours de congés annuels non consommés en raison d'un congé de maladie, dans les mêmes conditions que les agents titulaires. Ainsi, un agent public n'ayant pas pu prendre ses jours de CA/fractionnement pour cause d'arrêt maladie, peut les reporter dans la double limite suivante :

- Report maximum annuel de 20 jours de CA/fractionnement, quel que soit le module horaire ou la quotité de travail ;
- Report pendant 15 mois maximum, soit jusqu'au 31/03/N+2.

2.4 - Le congé de grave maladie

L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois.

L'agent contractuel perçoit 60 % du traitement pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le conseil médical saisi du dossier. La composition du conseil médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut pas bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

2.5 - Le congé en cas d'accident du travail

L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'administration de son plein traitement dans les limites suivantes :

1. pendant un mois dès son entrée en fonctions ;

2. pendant deux mois après un an de services ;

3. pendant trois mois après trois ans de services.

En l'absence de temps de services suffisant, l'agent contractuel se trouvera placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, ou licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

2.6 - Congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant

L'agent contractuel en activité a droit dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires à un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou à un congé d'adoption.

La rémunération est à plein traitement pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

ATTENTION, si l'agent contractuel est en CDD, le congé de maternité ne peut pas être attribué au-delà de la période de contrat restant à courir.

ATTENTION :
À compter du 1er janvier 2025, l'administration est subrogée à l'agent contractuel dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues en matière de maladie, maternité, paternité, adoption et accidents du travail et maladies professionnelles.
Ainsi, il n'y aura plus de risque d'erreur sur la rémunération. En effet, l'employeur doit désormais continuer de verser la rémunération, déduction faite des jours de carence et des plafonnements dus à la durée du congé.

2.7 - Congé de validation des acquis

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires.

2.8 - Situation de l'agent à l'issue des congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption

a) En cas d'aptitude physique

L'agent est admis, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

b) En cas d'inaptitude physique temporaire

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent apte physiquement, lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé.

À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement, en cas d'inaptitude physique, l'agent inapte est licencié. (Voir procédure de licenciement ci-dessous).

c) En cas d'inaptitude physique définitive

Procédure

Lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le CGFP autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.

L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. Elle concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article L332-2 du CGFP par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.

La procédure suivante doit être suivie :

- Convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun.
- Notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre notifiant le licenciement doit :

- Préciser les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun,
- Inviter l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis,
- Indiquer les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées et doit l'inviter à en faire la demande.

Le reclassement

L'emploi proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat doit :

- Être de ceux que le CGFP autorise à pourvoir par un agent contractuel,

- Relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure,
- Être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles ; les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions doivent à cet égard être prises en compte,
- Relever des services relevant de l'administration ayant recruté l'agent,
- Faire l'objet d'une offre écrite et précise.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et que celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement à l'issue du préavis pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement. Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement ; il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

L'entretien préalable

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement, ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Le licenciement

Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

La décision de licenciement doit être présentée devant la commission consultative paritaire.

Après saisine de cet organisme, l'employeur notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Le point de départ du préavis est fixé par la date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise en main propre.

À l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente (CCP1 pour les contractuels dits « Berkani » et CCP2 pour les autres), elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

3. Les congés non rémunérés

3.1 - Le congé parental

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'administration dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou un congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. La demande de renouvellement doit être présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Le bénéficiaire du congé parental peut demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

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 exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires.

3.2 - Le congé de présence parentale

L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale non rémunéré, accordé de droit à l'agent, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La demande de bénéfice du droit au congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent contractuel transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Chacun de ces jours de congé ne peut pas être fractionné. Ils ne peuvent pas être imputés sur les congés annuels. La durée initiale de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Depuis le 25 décembre 2022, la modification de l'article L.632-2 du code général de la fonction publique est venue instaurer pour l'agent public, lorsqu'il a atteint le nombre maximal de jours de congé de présence parentale (310) avant le terme de la période de 36 mois consécutifs, la possibilité de renouveler à titre exceptionnel son congé au titre de la même pathologie.

Ainsi, le décret n°2023-825 du 25 août 2023 vient préciser les conditions dans lesquelles le congé de présence parentale peut être renouvelé avant le terme de la période de 36 mois (au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime) :

- Lorsque l'agent a atteint le nombre maximal de jours pouvant être accordés (310) avant le terme de la période de 36 mois prévue à l'article L.632-2 du code général de la fonction publique ;

- Lorsque l'agent a transmis une demande écrite à l'autorité territoriale au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement.

ATTENTION : ce délai ne s'applique pas en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire bénéficiaire ;

- Lorsque l'agent présente un certificat médical du médecin qui suit l'enfant, attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat doit préciser la durée prévisible du traitement de l'enfant ;

- Lorsque, joint au certificat médical précité, l'agent présente un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale.

Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé. Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent contractuel excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé. En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récidive de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit au congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois. Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Pendant ces périodes, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

L'agent bénéficiaire du droit au congé communique par écrit à

4ème Partie

l'administration dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

Si le bénéficiaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'administration dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit au congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

3.3 - Le congé de solidarité familiale

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

3.4 - Congé accordé en vue d'une adoption

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

3.5 - Les congés sans traitement

a) Les congés sans traitement de droit

L'agent contractuel employé plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :

- Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans,
- Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies. Il est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

Ce congé ne peut être refusé par l'administration.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

b) Les congés sans traitement pour raison de famille

L'agent contractuel (en CDD ou CDI) peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, l'octroi d'un congé non rémunéré pour raisons de famille, dans la limite de quinze jours par an.

L'agent devra produire à l'appui de sa demande toute pièce justificative attestant de ce congé (acte de naissance, acte de mariage, acte de décès, jugement de divorce, copie du livret de famille…). Ces jours de congé peuvent être pris de manière consécutive ou faire l'objet d'une consommation fractionnée, au minimum à hauteur d'une demi-journée.

c) Les congés sans traitement sur demande

▶ Le congé sans rémunération pour convenances personnelles

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, 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 six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années.

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé. L'agent doit solliciter au moins trois mois avant le terme du congé le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

▶ Le congé sans rémunération pour création d'entreprise

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L.351-24 du code du travail.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci, ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les renouvellements de congé de droit ou sur demande et les demandes de réemploi doivent être transmis trois mois avant le terme par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

▶ Le congé de solidarité familiale

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent accompagnée d'une attestation du médecin de la personne malade, pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois.

▶ Le congé proche aidant

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de proche aidant, non rémunéré, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires.

L'agent contractuel reste affecté sur son emploi pendant son congé.

A noter que l'agent contractuel peut bénéficier des dispositifs de dons de jours dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires.

▶ Le congé mobilité

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité lorsqu'il est recruté par la même personne morale de droit public ou par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans.

▶ Le congé pour activité civique

L'agent contractuel en activité peut bénéficier dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires :

- D'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an,

- D'un congé de citoyenneté non rémunéré d'une durée maximale de six jours ouvrables par an.

▶ Le congé de formation professionnelle

L'agent contractuel en activité peut bénéficier, en vue de suivre une action de formation personnelle agréée par l'administration, d'un congé de formation professionnelle, sous réserve qu'il justifie de l'équivalent de trente-six mois au moins de services effectifs à temps plein au titre de contrats de droit public, dont douze mois au moins à la DGFiP.

Le congé pour formation professionnelle est attribué aux agents contractuels dans les mêmes conditions (durée, rémunération,

engagement à servir notamment) que celles fixées pour les fonctionnaires titulaires.

L'indemnité mensuelle est égale à 85 % du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence perçue au moment de la mise en congé. Toutefois, cette indemnité mensuelle ne peut pas être supérieure à 2 753,26 € brut par mois.

En plus de l'indemnité mensuelle, l'agent contractuel continue à percevoir intégralement le supplément familial de traitement (SFT) s'il y a droit.

3.6 - Les conditions de réemploi

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, d'un congé pour élever un enfant, d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

3 .7- Le temps partiel

Le temps partiel est une modalité d'exercice des fonctions ouverte aux agents contractuels.

Ils bénéficient :

- Du temps partiel sur autorisation, s'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet (la durée des services n'a pas besoin d'être continue, mais ils doivent avoir été accomplis dans la même administration). Les quotités de ce mode de travail à temps partiel peuvent être fixées entre 50 et 99 %.

- Du temps partiel de droit, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour bénéficier de ce temps partiel, ils doivent être employés depuis plus d'un an (la durée des services n'a pas besoin d'être continue), à temps complet ou en équivalent à temps plein.

- Du temps partiel de droit 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. Aucune condition d'ancienneté et d'exercice des fonctions n'est prévue pour ce cas.

- Du temps partiel de droit en faveur des salariés handicapés relevant des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle. Aucune condition d'ancienneté et d'exercice des fonctions n'est prévue pour ces cas.

- Du temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise après avis de la commission de déontologie. Aucune condition d'ancienneté, d'exercice des fonctions n'est prévue pour ce cas.

L'autorisation de ce travail à temps partiel est d'une durée maximum de 2 ans prolongée d'un an, soit 3 ans au plus. Un délai de 3 ans est exigé entre deux autorisations pour ce motif.

3.8 - La mise à disposition

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir. Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret sur les non-titulaires et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine.

L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans. La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil. A 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.

Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition, ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités sociaux.

3.9 - Le congé sans rémunération pour cycle préparatoire

L'agent contractuel recruté pour occuper un emploi permanent bénéficie sur sa demande d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis. Si l'agent n'est pas admis au concours à l'issue du cycle préparatoire ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions prévues dans le chapitre 3.6. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

4. Les conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté

À compter du 1er janvier 2016, les règles de prise en compte des congés pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs ont été modifiées.

La détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires d'État, pour l'ouverture des droits à congés tels que les congés annuels, congés pour formation et congés de représentation, congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles comprend la durée des congés suivants :

- Congés annuels ;
- Congés pour formation professionnelle ;
- Congé de maladie ordinaire ;
- Congé de grave maladie ;
- Accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- Congé de maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé pour événements familiaux ;
- Congés pour l'accomplissement du service national.

Pour les agents contractuels, la durée de service requise pour l'ouverture des droits aux congés de maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant, aux congés de maladie ordinaire, d'accident de travail ou maladie professionnelle est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

5. Les autorisations d'absence (AA)

Les agents contractuels employés de façon continue, agents « Berkani », agents recrutés par voie de contrat PACTE ou contractuels embauchés durant plusieurs mois (à partir de 3 mois), peuvent se voir accorder des autorisations d'absence, sous réserve des nécessités de service, dans les mêmes conditions que les titulaires.

Les agents contractuels occasionnels, embauchés sur des contrats de courte durée (deux mois maximum), ne peuvent pas bénéficier d'autorisations d'absence.

4e Partie

AUTORISATIONS D'ABSENCE SOUS COUVERT DE L'ADMINISTRATION	
OBJET	**DURÉE**
Mariage ou PACS de l'agent	5 jours ouvrables
Mariage ou pacs d'un proche ou allié	1 jour ouvrable
Décès du conjoint (PACS/concubin)	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès d'une mère ou d'un père	3 jours ouvrables
Décès d un proche ou allié	1 jour ouvrable
Maladie très grave du conjoint (PACS/concubin)	En fonction de la maladie
Don du sang	Durée du don
Rentrée scolaire	Durée de la rentrée, mais récupérable

AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT	
Naissance ou adoption	3 jours dans les 15 jours qui suivent
Visite devant le médecin de prévention	Durée de la Visite
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances
Examens médicaux obligatoires : 7 consultations prénatales et 1 postnatal	Durée de l'examen
Allaitement	Aménagement d'horaire
Juré d'assises	Durée de la session
Témoin devant le juge pénal	Durée de la session
Représentant de parents d'élèves aux conseils d'école, d'administration, de classe et commissions permanentes des lycées et collèges, Commission spéciale pour l'organisation des élections aux conseils d'école	Durée de la session

▶ FOCUS SUR LES AUTORISATIONS D'ABSENCES POUR FORMATION

Les agents contractuels peuvent bénéficier de décharges de service pour participer aux préparations aux concours, examens professionnels et procédures de sélection organisées ou agréées par la DGFiP dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

Pour cela les agents doivent remplir, ou être susceptibles de remplir, à la fin du cycle de formation, les conditions requises pour se présenter aux concours, examens professionnels ou procédures de sélection considérés.

De plus, ils peuvent prétendre, dans les mêmes conditions que les agents titulaires, à une autorisation d'absence la veille et le jour des épreuves de pré-admissibilité, d'admissibilité et d'admission d'un concours ou d'un examen professionnel, y compris pour les sélections professionnelles, QCM ou épreuves informatiques, même si la durée de l'épreuve est inférieure ou égale à une demi-journée.

Ces autorisations d'absence sont accordées quelle que soit l'autorité organisatrice du concours ou de l'examen.

Ils peuvent bénéficier des remboursements des frais de déplacement.

5e Partie

FIN D'EXERCICE DES FONCTIONS
FIN DE CONTRAT

Depuis le 1er janvier 2021, pour un agent contractuel de la fonction publiques la fin de contrat intervient soit au terme de celui-ci, soit par intégration par concours, soit par licenciement, soit par démission ou par rupture conventionnelle.

1. Contrat arrivé à son terme

1.1 Contrat court de moins de 1 an

Un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier, dans certains cas et sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité, accordée seulement si le contrat a été conclu à partir du 1er janvier 2021.

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 206,23 € par mois.

Si l'agent contractuel continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, il n'a pas droit à la prime de fin de contrat. C'est le cas si celui-ci est immédiatement renouvelé ou s'il s'agit d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État. C'est également le cas si l'agent est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.

L'agent contractuel n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il démissionne ou est licencié en cours de contrat.

Enfin, il n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

1.2 Contrat court de plus de 1 an

Aucune indemnité, ni prime n'est due si le contrat arrive à son terme ou si le contractuel met fin à son contrat.

Si l'administration met fin au contrat, le contractuel perçoit une indemnité de licenciement (pour le calcul, il convient de prendre contact avec votre section CGT).

2 . Intégration par concours

Les agents publics engagés sous contrat peuvent passer des concours internes qui comportent en général moins d'épreuves que les concours externes. À l'oral, l'expérience professionnelle compte davantage qu'auparavant aux yeux du jury. Les agents contractuels feront valoir cette expérience en s'appuyant sur un dossier, qu'il leur est d'ailleurs demandé de constituer.

Au sein de la DGFIP, les concours internes sont accessibles selon les conditions suivantes :

- **Catégorie C :** Les candidats doivent être fonctionnaires ou agents publics au 1er jour des épreuves et compter au moins un an de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé. Les candidats doivent être en position d'activité.

- **Catégorie B :** Les candidats doivent être fonctionnaires ou agents publics à la date de clôture des inscriptions et compter au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

- **Catégorie A :** Les candidats doivent être fonctionnaires ou agents publics à la date de clôture des inscriptions, appartenant à la catégorie B ou à un niveau équivalent, et compter au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

3 . Fin de contrat suite à licenciement

L'entretien préalable

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Le licenciement

La décision de licenciement doit être présentée devant la commission consultative paritaire.

Après saisine de cet organisme, l'employeur notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Le point de départ du préavis est fixé par la date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise en main propre.

À l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente (CCP1 pour les contractuels dit « Berkani » et CCP2 pour les autres), l'administration lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

4. Fin de contrat suite à démission

Condition de validité de la démission

Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande écrite exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter son administration ou son service.

L'administration doit s'assurer, par exemple au cours d'un entretien, que l'agent contractuel connaît et comprend les implications de sa décision sur sa carrière et sa rémunération.

Une démission peut être annulée si elle a été présentée sous la contrainte ou dans un état de grave dépression empêchant d'apprécier la portée de cette décision.

L'agent contractuel en CDD ou en CDI doit présenter sa démission par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre signature.

La demande doit être présentée avant la date souhaitée de cessation de fonctions dans le délai suivant :

ANCIENNETÉ DE SERVICE	DÉLAI DE PRÉAVIS
Inférieure à 6 mois	8 jours
À partir de 6 mois jusqu'à moins de 2 ans	1 mois
À partir de 2 ans	2 mois

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble des contrats de l'agent. En cas de contrats discontinus, ils sont pris en compte si l'interruption entre 2 contrats ne dépasse 4 mois et si elle n'est pas due à une précédente démission.

Attention en cas de démission , aucune indemnité de fin de contrat ne sera versée.

5. La rupture conventionnelle

Les contractuels de la fonction publique d'État peuvent prétendre à la rupture conventionnelle.

Les contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé par l'art l 161-17-2 du code de la sécurité sociale **et** justifiant de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein (bonification incluse) sont exclus du champ d'application.

Cette procédure est ouverte jusqu'au 31/12/2025.

L'administration ou l'agent peuvent être à l'origine de cette procédure.

5e Partie

Elle se déroule en plusieurs étapes :

➲ 1. Courrier de demande (art. 2)

La partie désirant mettre en place cette procédure doit informer l'autre partie par courrier.

Ce courrier doit être soit :

- Envoyé en RECOMMANDE avec A/R,
- Remis en main propre contre signature.

Dans le cas où l'agent serait à l'origine de cette procédure, le courrier doit être à l'attention du service des ressources humaines ou du Directeur de la direction territoriale.

➲ 2. Entretien préalable (art. 3 et 4)

L'agent doit être convoqué dans une période allant de 10 jours franc à 1 mois après la réception du courrier.

L'entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Si l'agent le désire, cet entretien peut se dérouler en présence d'un représentant d'une organisation syndicale représentative. Si tel est le cas, l'agent doit en informer préalablement l'administration.

Dans cet entretien, les 2 parties doivent évoquer :

- Les motifs de la demande ;
- Le principe de rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation des fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Au besoin plusieurs entretiens préalables peuvent avoir lieu.

Si un accord entre les 2 parties est trouvé lors de ces entretiens, une convention est signée.

Attention : Afin de garantir un suivi optimum des dossiers, il convient de demander un compte rendu pour chacun de ces entretiens.

➲ 3. La convention (art. 5 et 6)

Cette convention fixe les conditions de la rupture conventionnelle, dont le montant de l'IRSC, et la date de cessation définitive de fonctions.

La signature de la convention doit avoir lieu au moins 15 jours francs après la date du dernier entretien.

Lors de la signature, l'agent doit recevoir une copie de cette convention.

À l'issue de la signature chaque partie bénéficie d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Comme pour le courrier de demande de mise en place de la rupture conventionnelle, la demande de rétraction doit être faite par courrier remis en mains propres ou envoyé en recommandé avec A/R.

➲ 4. La radiation des cadres (art. 7)

Celle-ci intervient a l'issue du délai de rétractation.

➲ 5. Point important

Les délais dans cette procédure sont très cadrés. Attention, la dénomination « jours francs » signifie le nombre de jours entre les dates encadrant celui-ci. Ainsi par exemple si vous remettez en main propre votre courrier le 15 mars, vous ne pouvez être convoqué avant le 26 mars.

Si la date d'échéance tombe un week-end ou un jour férié, celle-ci est repoussée au jour ouvré suivant.

De plus, dans l'entretien, l'administration doit vous signaler vos droits à l'assurance chômage et surtout votre interdiction d'intégrer un emploi dans la fonction publique d'état.

6e Partie

POUR VOUS DÉFENDRE : LES CCP

L'administration ne cessera jamais de rappeler à chaque agent qu'il a des devoirs envers elle.

Or, il a aussi des droits que, malheureusement, certaines directions oublient.

Afin de faire respecter ceux-ci il existe plusieurs niveaux d'intervention.

Vous trouverez le détail ci-dessous. Nous vous conseillons de demander de l'aide à la section locale CGT dont vous trouverez les coordonnées sur notre site.

1. L'intervention en direction

En cas de différend avec votre supérieur hiérarchique, il peut être utile d'intervenir auprès de l'échelon supérieur.

À cette fin, la section locale peut intervenir en demandant une audience afin de clarifier la situation.

2. La saisine de la CCP

Une commission consultative paritaire (CCP) est **une instance consultative** composée, **en nombre égal,** de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des contractuels.

Les CCP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration,** sur les projets de **décision individuelle** concernant **les contractuels** relevant de la commission.

Elles sont saisies systématiquement en cas de :

- Licenciement après la période d'essai,
- Licenciement pour inaptitude physique,
- Non renouvellement du contrat d'un agent titulaire d'un mandat syndical,
- Décision relative à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Elles sont saisies sur demande de l'agent en cas de :

- Refus d'accorder un congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- Refus d'accorder un congé pour formation syndicale,
- Refus d'accorder un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (à un agent représentant du personnel au comité social),
- Refus d'accorder une formation continue ou une période de professionnalisation ou un congé de formation professionnelle,
- Dispense de l'obligation de servir liée à un congé de formation professionnelle,
- Refus d'accorder un temps partiel et litige relatif aux conditions de travail à temps partiel,
- Refus d'accorder des autorisations d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue,
- Refus d'utiliser le compte personnel de formation,
- Refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail,
- Refus d'accorder des congés épargnés sur un compte épargne-temps.

Les CCP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum à l'égard des contractuels.

Les CCP sont consultées lorsqu'un agent demande à être réintégré en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ou à la fin d'une période de privation des droits civiques ou d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public.

ACTION SOCIALE

Les domaines d'intervention de l'action sociale sont vastes : restauration, logement, vacances, loisirs, petite enfance, sport, culture, solidarité… Ses finalités, contenues dans le décret du 6 janvier 2006, précisent que : « *l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles* ».

L'action sociale de l'État repose sur plusieurs principes :

- La participation des personnels à sa gestion par le biais d'instances consultatives (avec les organisations syndicales),
- Un financement conjoint de la prestation par l'administration et par l'agent,
- Une modulation de l'aide en fonction des revenus et de la situation de l'agent,
- Le caractère facultatif dans la mesure où l'État l'organise dans la limite des crédits disponibles.

Dans la fonction publique, le financement de l'action sociale s'effectue par des subventions budgétaires soumises aux aléas politiques.

De manière générale, les prestations d'action sociale bénéficient à l'ensemble des agents, actifs et retraités, rémunérés sur le budget de l'État. Ils bénéficient ainsi de l'accès à la restauration collective, aux vacances, loisirs et aux prestations des crédits d'action locale.

Grâce à l'unique action de la CGT, les prestations en matière de logement, d'aides et de prêts, auparavant ouvertes uniquement aux actifs, titulaires ou stagiaires, ont été étendues aux agents retraités, aux contractuels de droit public et privé. Les modalités d'attribution sont disponibles sur le site de l'Alpaf.

L'ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE (ASI)

L'action sociale interministérielle est principalement composée de :

- La prestation repas (1,29 euros),
- Les restaurants inter-administratifs,
- L'aide à la famille,
- Les subventions pour séjour d'enfants,
- L'aide aux parents d'enfants handicapés,
- Le chèque vacances,
- Le CESU pour les enfants de 0 à 6 ans,
- Les logements d'urgence,
- Les places en crèches,
- L'aide à l'installation des personnes.

L'ACTION SOCIALE MINISTÉRIELLE

Le Conseil départemental d'action sociale (CDAS) organise et anime au niveau du département.

SUR INTERNET

Action Sociale : https://actionsociale.finances.gouv.fr

Prestations interministérielles : https://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias

LES REVENDICATIONS DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Dans notre administration on peut distinguer 2 types d'agents contractuels : ceux en CDI, recrutés sur des missions supports et historiquement présents depuis plus de 10 ans et ceux en CDD, recrutés dans le cadre des lignes directrices de gestion.

Il convient de distinguer les problèmes communs aux deux types:

- Leur rémunération (moindre sur les missions techniques et administratives hors encadrement) ;
- La protection sociale, qui diffère de celle des fonctionnaires de la DGFIP (absence de subrogation) ;
- Leur carrière (absence de tableau d'avancement par exemple).

Des problèmes plus spécifiques à chaque catégorie existent également.

1 - Les agents dits Berkani en CDI

Les conditions d'exercice de leurs missions sont souvent ignorées par les directions locales. Dans notre réseau, ces agents sont avant tout victimes de licenciements dans le cadre des restructurations de services sur les missions de nettoyage, de restauration et de surveillance confiées à des entreprises privées. Ces missions sont par ailleurs remises en cause par l'externalisation pure et simple de la restauration collective et de l'entretien et par la mise en place de la vidéo surveillance.

Le NRP a provoqué de nombreux licenciements du fait de la suppression de nombreuses structures.

Pour ces agents dits Berkani, la CGT Finances Publiques revendique :

- L'arrêt immédiat des licenciements ;
- Un vrai plan de titularisation dans le corps des agents techniques des Finances Publiques sans exclusion, ni seuil de 70 % du temps travaillé et avec titularisation sur place et sur poste sans perte de rémunération ;
- L'examen de la situation des remplacements et des agents à temps incomplet dans la perspective de les amener aux 35 heures hebdomadaires ;
- Le bénéfice de l'indemnité administrative de technicité (IAT);
- Un accès au grade supérieur de la grille de rémunération (échelle 4) ;
- La revalorisation de la prime panier pour les veilleurs de nuit et des indemnités horaires pour travail de nuit et pour travail normal du dimanche et jours fériés ;
- La généralisation de la subrogation au régime de sécurité sociale ;
- Le droit à mutation, uniquement choisie par l'agent ;
- La reconnaissance financière et statutaire de la pénibilité de leur travail ;
- Une priorité de recrutement en cas de création de poste d'agent technique au sein de leur direction.

2 - Les agents contractuels en CDD

La loi de transformation de la fonction publique a largement ouvert les possibilités de recrutement de contractuels sur l'ensemble des métiers de la DGFiP. Ce mode de recrutement n'est satisfaisant ni pour les personnels recrutés, ni pour les agents titulaires déjà en poste, ni pour la population, que le statut de fonctionnaire protège de l'arbitraire.

Les contractuels sont recrutés sur des contrats d'une durée de 3 mois à 3 ans.

Ils sont la plupart du temps rémunérés a minima.

Les contractuels ne bénéficient pas non plus de primes spécifiques, y compris celles liées à des contraintes ou pénibilités particulières.

La CGT Finances Publiques est attachée au principe du concours, qui permet l'égalité des chances dans l'accès aux emplois dans la fonction publique et permet à tous les fonctionnaires d'être sous un statut leur donnant les mêmes droits et imposant les mêmes devoirs.

La CGT Finances Publiques revendique en urgence :

- Un arrêt de la précarisation de la fonction publique,
- L'arrêt des recrutements de contractuels sur des missions pérennes,
- À travail égal, rémunération égale.

Et, dans le cadre de l'arrêt complet des recrutements de contractuels, nous revendiquons un plan de titularisation des contractuels présents et le comblement des postes vacants pour pourvoir aux besoins des services par des agents titulaires.

La CGT Finances Publiques est la première organisation syndicale représentative en CCP.

Nos sections sont présentes sur tout le territoire afin de répondre à vos questions et défendre vos intérêts et vos droits. Vous trouverez leurs coordonnées sur notre site :

https://www.cgtfinancespubliques.fr/content/secretaires-sections-departementales-locales-specialisees

En cas de questions vous pouvez contacter :

- **Sylvain CARPENTIER** → Tél : 06 78 57 48 83
  Mail : s.carpentier@cgt.fr
- **Frederic SCALBERT** → Tél : 06 22 68 64 93
  Mail : fréderic.scalbert@cgt.fr

vous êtes la cgt ? ON EST LA CGT !

SYNDIQUEZ VOUS

Le Statut du fonctionnaire est l'outil que la République s'est donné pour garantir l'égalité de traitement des citoyens. Le principe d'une sélection par le concours assure l'égalité d'accès à l'emploi public et la neutralité du fonctionnaire. Par conséquent, le recours aux non titulaires doit rester dérogatoire.

Pour autant, vous avez des droits et comme vous avez pu le lire la CGT Finances Publiques est là pour vous aider et vous défendre.

L'administration profite de votre précarité pour vous imposer des rythmes et des conditions de travail.

NE RESTEZ PAS ISOLÉ.ES, il y a urgence à s'organiser afin de défendre vos droits, nos revendications en partant de votre situation de travail.

Être syndiqué·e vous donne des droits pour agir et vous défendre collectivement sur votre lieu de travail. Cela permet de sortir de l'isolement, de pouvoir vous exprimer et de faire entendre votre voix en étant protégé·e.

LE SYNDICAT PEUT OBTENIR DES INFORMATIONS SUR LES INÉGALITÉS SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL (et vous permettre de vous situer).

Nous avons besoin d'être plus de têtes, plus de bras, nous avons besoin que la CGT soit encore plus forte, qu'elle s'ouvre à toutes celles et tous ceux qui le souhaitent, qu'elle s'installe dans le quotidien de travail de tous et toutes, partout.

Vous y avez toute votre place, tel.le.s que vous êtes. **La CGT c'est une somme de différences.**

JE ME SYNDIQUE...

NOM : ..... **Prénom** : .....

Date de naissance : ..... / ..... / ..... N° DGFiP (AGORA) : ..... Direction : .....

Service / Résidence : ..... Grade : ..... Échelon : ..... Indice : .....

Tél. pro : ..... Tél. perso (facultatif) : .....

A ..... le ..... / ..... / ..... Signature :

Tu peux nous joindre :

☐ **Par courriel** : dgfip@cgt.fr .
☐ **Par téléphone** : 01.55.82.80.80
☐ **Adresse** : CGT Finances Publiques - Case 450 - 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

Rien n'est écrit d'avance, l'avenir nous appartient !