

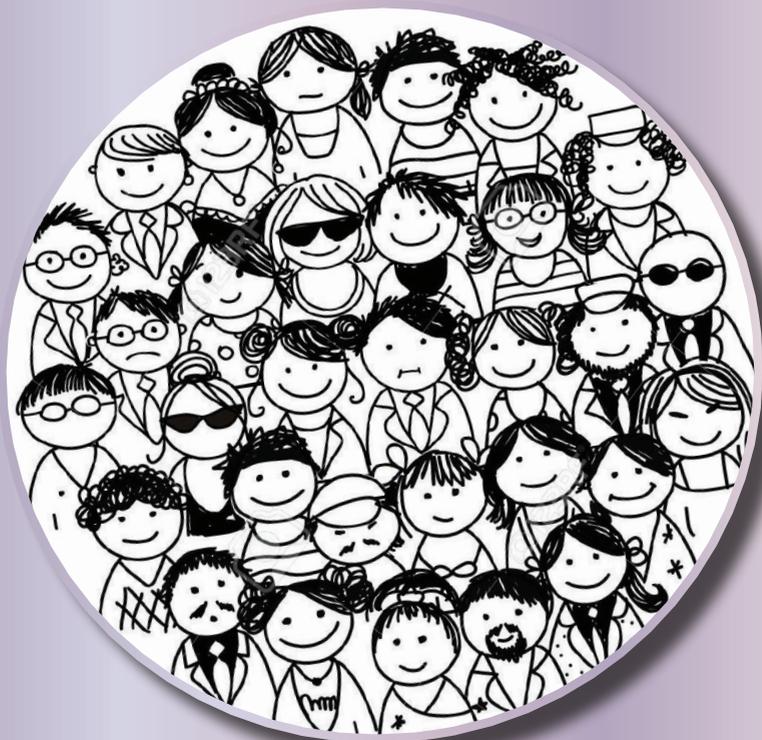
Le journal de tous les agents  
des ministères  
économiques et financiers



JANVIER 2017



# GUIDE DES CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT



Loi  
Sauvadet



# Sommaire

## **Un petit retour chronologique** \_\_\_\_\_ **6**

- Quelques chiffres de 2013 (sources DGAFP)
- Rapide historique sur la situation des contractuels dans la fonction publique.

- Le protocole Sauvadet depuis la loi de mars 2012 jusqu'à maintenant.

## **Être contractuel-le dans la fonction publique d'État** \_\_\_\_\_ **8**

### **Le recrutement** \_\_\_\_\_ **9**

#### ■ Dans quel cas une personne sera recrutée en tant que contractuelle dans la fonction publique d'État

- Pour répondre à des besoins permanents
- Pour répondre à des besoins temporaires
- Agents BERKANI

#### ■ Quelle sera la nature du contrat de droit public conclu... à durée déterminée, indéterminée ou autres ?

- Le contrat pour répondre à un besoin permanent
- Le contrat pour répondre à un besoin temporaire
- Agents BERKANI

#### ■ L'importance du contrat

- La rédaction du contrat : mentions obligatoires.
- Une période d'essai possible
- Modification des clauses du contrat

#### ■ Le renouvellement ou non renouvellement du contrat CDD en CDD

- Renouvellement du contrat CDD en CDD
- Fin du contrat par licenciement

#### ■ La reconduction du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (CDD en CDI)

- Le critère d'exercice de fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique
- Le mode de décompte de l'ancienneté de services publics effectifs en fonction de la quotité de temps de travail et de l'effectivité des services.
- Le critère de recrutement par le même employeur
- Situations particulières

## ■ Les droits, les garanties et les obligations des agents sous contrat

- Les Droits
- Les Garanties

## ■ Dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

- Droits et obligations introduits par le décret du 12 mars 2007 – traduites à l'article 1-1 du décret de 1986.
  - Les commissions consultatives paritaires – CCP -
  - L'évaluation professionnelle individuelle des agents
  - Dispositions relatives à la rémunération et au régime de sécurité sociale
  - Congés et absences
- ### ■ Le travail à temps partiel
- Principe
  - Dispositif

## **La titularisation d'un-e contractuel-le** \_\_\_\_\_ **34**

### ■ Quel-le contractuel-le peut prétendre à être titularisé-e ?

#### ■ Les conditions d'éligibilité

- Critères liés à la nature du contrat et à l'emploi occupé
- Critères liés aux conditions d'exercice des fonctions
- Critères liés à l'ancienneté
- Titularisation : les types de recrutement

### ■ Auprès de quelle administration ou de quel établissement l'agent contractuel peut s'inscrire au recrutement réservé ?

#### ■ Titularisation : les types de recrutement

#### ■ Comment sera reclassé un contractuel après titularisation

## **Bon à savoir** \_\_\_\_\_ **40**

## **Lexique** \_\_\_\_\_ **42**

## **Textes de référence** \_\_\_\_\_ **43**



L'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant du versant de l'hospitalière constitue le principe fondamental du statut général des fonctionnaires.

C'est l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (décret d'application n° 86-83 du 17 janvier 1986) qui fixe les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, et encadrent notamment leur embauche.

Or, depuis de nombreuses années, ce principe législatif est bafoué et un très grand nombre d'agents contractuels ont été recrutés en lieu et place de fonctionnaires titulaires.

Le plan « PERBEN » de 1996, la loi « SAPIN » de janvier 2001 ont successivement tenté d'encadrer ces embauches et proposé des plans de titularisation des contractuels. Peines perdues, ces plans de résorption de la précarité dans la fonction publique ont échoué.

Le 31 mars 2011, sous l'égide du Ministre de la fonction publique François Sauvadet, « un protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels dans les trois versants de la fonction publique » a été signé par certaines organisations syndicales.

**Solidaires Fonction Publique** n'a pas signé ce protocole car (entre autres) les conditions d'éligibilité à la titularisation des contractuels étaient plus que restreintes, les moyens (dont la création de postes de titulaires) et les contraintes pour les employeurs n'étaient pas prévus.

De fait, la loi qui en a découlé n'a pas créé l'obligation d'ouvrir autant de postes que de candidats potentiels, certains ministères poursuivant même les suppressions massives d'emplois de titulaires. De plus, pour les agents, le fait de remplir les conditions d'éligibilité à la titularisation ne suffit pas car ils doivent se présenter aux épreuves de « recrutements réservés » !

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a donc mis en place un dispositif censé réduire la précarité dans la fonction publique. Si certaines dispositions sont pérennes, certaines sont limitées dans le temps comme celles du dispositif de « recrutements réservés » (titularisation) mises en place pour seulement quatre années à compter du 12 mars 2012 et prenant fin le 13 mars 2016.

**Solidaires** a eu, sans aucun doute, raison de ne pas signer ce protocole car même si, au vu du premier bilan de ce plan de déprécarisation des contractuels, le dispositif a été prolongé de deux ans, jusqu'au 13 mars 2018 en lieu et place du 13 mars 2016 (loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires) – C'est le décret n° 2016-1085 du 3 août 2016 publié au Journal Officiel du 7 août 2016 qui met en œuvre la prolongation de deux ans du dispositif de recrutement à l'Etat) les conditions d'accès, hormis les dates, n'ont pas changé et beaucoup de contractuels ne sont toujours pas concernés.

## Un petit retour chronologique



### La lutte contre la précarité dans la fonction publique : le premier bilan du plan de déprécarisation des contractuels de 2012.

Sources :

« Rapport annuel édition 2015 – de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique »

Le Gouvernement a demandé aux administrations des trois versants de la fonction publique de réaliser un premier bilan de la mise en œuvre du protocole du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans la fonction publique, quatre ans après sa signature par le Gouvernement et six organisations syndicales (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC). Ce protocole visait à répondre aux situations de précarité dans la Fonction publique, en favorisant l'accès des contractuels à l'emploi titulaire, à prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir et à améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels ainsi que leurs droits individuels et collectifs.

**Traduction de ces engagements, 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, a été mise en œuvre au cours de l'année 2012 selon deux principaux axes :

#### La mise en oeuvre des plans de titularisations des agents contractuels et des recrutements réservés

Dans la Fonction publique de l'État le décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la 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'État. Les dispositions du décret n°2012-631 du 3 mai 2012 ont été complétées par un ensemble de décrets visant à ouvrir pour chaque ministère les corps relevant de leur périmètre, selon des modalités qui ont été explicitées par la circulaire du 26 juillet 2012 ;

#### Une fonction publique qui doit rechercher l'exemplarité

Au 31 mai 2015, dix-huit décrets ont été publiés qui définissent, pour chacun des départements ministériels concernés, la liste des corps et grades ouverts aux recrutements réservés et pour chaque corps ou grades ouverts, le mode de recrutement retenu parmi les trois voies d'accès prévues à l'article 5 de la loi du 12 mars 2012 : recrutements réservés sans concours, examens professionnalisés réservés, concours réservés. A la même date, 122 arrêtés fixant la nature des épreuves des concours et des examens professionnels ont été publiés. Ils prennent notamment en compte, quelle que soit la catégorie statutaire ou le corps d'intégration, les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat, prolongeant les préconisations des notes-circulaires du Ministère chargé de la fonction publique du 20 juin 2008 et du 2 juillet 2009 relatives à la révision générale du contenu des concours et examens professionnels.

Au titre des années 2013 et 2014,  
17 418 postes ont été offerts et  
11 584 agents ont été admis !

#### La rénovation des conditions d'emploi des agents contractuels de droit public

Conformément à l'axe 3 du protocole d'accord du 31 mars 2011, des dispositions réglementaires ont été élaborées afin d'améliorer le cadre de gestion des agents contractuels. Ces dispositions ont fait l'objet d'une concertation avec les ministères et les organisations syndicales, notamment d'amélioration de droits individuels et collectifs.

S'agissant de la fonction publique de l'État, les modifications du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique de l'État sont intervenues en deux temps suite à la publication du décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 qui :

■ **tire les conséquences des modifications introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État relatives aux cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement et pour assurer la mise en œuvre de certains engagements contenus dans le protocole d'accord du 31 mars 2011 ;

■ **modifie le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'État, pour notamment :**

- étendre l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an ;
- préciser les conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère ; compléter les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
- prévoir l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs ;
- organiser une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité.

D'autre part, le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, pris notamment sur le fondement de l'article 49 de la loi du 12 mars 2012, a fixé dans les textes réglementaires applicables aux agents contractuels les motifs de licenciement, a organisé les obligations de reclassement de ces agents et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat. Des garanties procédurales sont également fixées pour les personnes investies d'un mandat syndical, que ce soit lors du non renouvellement d'un contrat ou lors d'un licenciement. Par ailleurs, les durées de la période d'essai sont encadrées et établies en fonction de la durée du contrat. Enfin, conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique, le décret objective le mode de rémunération des contractuels. Des règles d'évolution périodique sont également fixées.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prolonge de deux ans, jusqu'au 13 mars 2018 en lieu et place du 13 mars 2016, le dispositif de recrutement réservé permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique.

C'est le décret n° 2016-1085 du 3 août publié au Journal Officiel du 7 août 2016 qui met en œuvre la prolongation de deux ans du dispositif de recrutement à l'État.

Les conditions de services requises sont adaptées en conséquence : cette prolongation permettra aux agents contractuels en fonctions au 31 mars 2013 et remplissant les conditions d'ancienneté requises à cette date – en lieu et place du 31 mars 2011 – d'accéder aux sélections réservées.

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

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

**Alors, après cette énumération lénifiante sur le protocole Sauvadet, où en est-on des effectifs de contractuel-le-s dans la fonction publique ?**

## Quelques chiffres de 2013 (sources DGAFP)

Fin 2013, la fonction publique était composée de 70,5 % de fonctionnaires (civils, y compris magistrats), 5,7 % de militaires, **17,2 % de contractuel-le-s** et 6,6 % d'agents d'autres catégories et statuts. Sur un an, la baisse des effectifs de fonctionnaires dans la FPE (- 0,6 %) est compensée par les hausses dans la FPT (+ 1,6 %) et la FPH (+ 0,7 %).

**Le nombre de contractuel-le-s a augmenté de 1,9 %** sur un an, légèrement moins vite que la tendance observée en moyenne depuis 2002. **Leur part dans l'ensemble des effectifs de la Fonction publique croît de 0,2 point en 2013 et atteint 17,2 %.**

**Le nombre de contractuels augmente significativement (+ 5,3 %) du fait notamment du recrutement de 15 800 postes de « contractuels admissibles » à l'éducation nationale, entraînant la légère croissance de l'emploi dans l'ensemble du versant.** Ces agents ont été recrutés lors de la session exceptionnelle du concours 2013 et avaient vocation à être titularisés à l'issue des épreuves d'admission qui se déroulaient en juin 2014.

## L'Etat est le versant dont la part des contractuels est la plus faible mais qui augmente le plus (+0,8 point).



Dans la FPE, la part des femmes a sensiblement progressé au cours de ces cinq dernières années (+ 3 points depuis 2008), encore plus rapidement en 2013 que les années précédentes (+0,5 point après +0,3 point en 2012) pour atteindre 54 % fin 2013. Leur part a augmenté de 0,6 point dans les ministères (54 %) tandis qu'elle a baissé de 0,2 point dans les EPA (56 %). Ces variations sont liées aux transferts des effectifs, du ministère de l'Écologie vers l'EPA « Voies navigables de France ». En effet, 82 % des 3 800 agents transférés sont des hommes. Ainsi, la part de femmes augmente de +1,4 point au sein du ministère tandis qu'elle baisse de 3,9 points dans les EPA sous sa tutelle. Hors transferts, la proportion de femmes aurait progressé respectivement de 0,3 et de 0,5 point. Les ministères de l'Éducation nationale (71 % de femmes, soit une hausse de 0,3 point en 2013) et du Travail (70 %, en

hausse de 0,4 point) restent les ministères les plus féminisés en 2013. A l'opposé, les ministères de la Défense (21 %, en hausse de 0,2 point) et de l'Intérieur (28 %, + 0,5 point) restent les moins féminisés. Parmi les salariés employés par un EPA, les femmes sont surtout nombreuses dans les établissements sous tutelle des ministères du Travail (74 %), de l'Education nationale et de l'Intérieur et Outre-mer (67 % chacun).

En 2013, les effectifs physiques s'élevaient à 1 529 415 titulaires et à 370 416 contractuels.

Part des femmes (en %) par statut et catégorie hiérarchique dans le versant de la fonction publique d'Etat au 31 décembre 2013.

Statut	A dont A+	B	C	Divers (1)	Total	Hors Education N
Fonctionnaires	62,4 - 37,8	47,1	64,2	46,6	59,7	53,1
Contractuel-le-s	51,8 - 30,7	68	66,7	57,2	61	62,3
Autres emplois civils	73,4	37,8	36,2	36,4	62,2	16,3

(1) Divers : recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État et apprentis dans la FPE,

D'après les sources de la DGAFP, le nombre de contractuels dans la FPE serait en hausse fin 2014, et les effectifs totaux en fin d'année sont stables, après +1,0 % en 2013. Hors contrats aidés, l'emploi recule (- 0,4 %).

Selon un bilan d'étape de la loi Sauvadet, présenté en juillet 2015, les résultats obtenus depuis 2013 sont plus que modestes : au 31 mai 2015, 13 300 agents ont été titularisés sur 23 800 postes ouverts pour 42 000 contractuels éligibles.

Nous sommes donc bien loin du compte en termes de titularisation.

# C'est ça le succès du protocole !!!



# Être contractuel-le dans la fonction publique d'État



Ce guide n'a pas la prétention de tout expliquer sur la « contractualisation » dans la fonction publique versant d'État. Il a simplement pour but d'aider nos camarades contractuel-le-s à s'y retrouver dans ce protocole Sauvadet (protocole signé en 2011, du nom du ministre ayant eu en charge ce dossier), sa loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et son maquis de décrets et circulaires.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pose le principe du recrutement de fonctionnaires pour les emplois permanents.

À l'État, des dérogations sont prévues par la loi statutaire n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique de l'État qui dispose que la qualité d'agent contractuel de l'État s'acquiert en application de dispositions législatives établissant la liste des emplois concernés : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; pour les emplois du niveau de la catégorie A (et des autres catégories dans les représentations de l'État à l'étranger), lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ; lorsque des fonctions, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet ; pour les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.

La jurisprudence a elle aussi contribué à la définition de l'emploi contractuel dans la fonction publique. En particulier, l'arrêt « Berkani du Tribunal des Conflits du 25 mars 1996 indique que « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi ». Un arrêt postérieur précise que ce service public doit être géré par une personne publique.

La catégorie des agents non-titulaires s'est multipliée aussi bien au sein de l'administration d'État, que dans les versants de la territoriale ou de l'hospitalière. Elle présente des conditions de recrutement qui permettent de répondre rapidement à des besoins spécifiques. Il existe plusieurs régimes : agents auxiliaires, contractuels (en CDD ou CDI), vacataires (payés à la vacation et souvent à temps partiel ex : médecin de dispensaire), intérimaires.

À l'intérieur de cet ensemble, on distingue les agents non-titulaires de droit public et les agents non-titulaires de droit privé. Depuis l'arrêt Berkani du Tribunal des conflits du 25 mars 1996 (cf ci-dessus), « les personnels d'entretien, de restauration ou de gardiennage », non statutaires pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi. Les autres – par exemple, les agents des services publics industriels et commerciaux (sauf exception), des caisses locales de Sécurité sociale – relèvent du droit privé.

Dans certains ministères, ces agents Berkani exercent également des fonctions administratives.

**Par ailleurs, il est important de savoir que tous les agents contractuels handicapés n'entrent pas dans le dispositif de la loi Sauvadet.**

Il s'agit des personnes handicapées non fonctionnaires qui en application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié par le décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 relatif au recrutement des travailleurs handicapés

dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, relèvent des mêmes catégories que les bénéficiaires de la suppression ou du recul des limites d'âge supérieures pour se présenter aux concours. Ces agents ont également la possibilité d'être recrutées dans la fonction publique sans concours, après une période d'emploi en qualité d'agent non titulaire.

Leur recrutement initial en qualité de contractuel s'effectue dans un corps des catégories A, B ou C. Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études (identiques à celles du recrutement par concours).

La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné (généralement 6 mois ou un an) avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes.

**À l'issue du contrat ou de son renouvellement, l'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions.**

**Un-e contractuel-le désigne donc tout-e agent-e public n'ayant pas le statut de titulaire (ou de fonctionnaire) mais lié-e à l'administration par un contrat.** Ces non-titulaires avaient vocation soit à devenir fonctionnaires soit à quitter la fonction publique. En fait, les contractuel-le-s sont devenu-e-s une catégorie d'agents à part entière, coexistant avec les fonctionnaires mais soumis aux seules règles de leur contrat. On les appelle les « précaires » du secteur public. Aux termes de la loi « Déontologie » le mot contractuel doit remplacer le terme non titulaire (voir la définition de Contractuel dans le lexique).

# Le recrutement

Les conditions que doit remplir l'agent contractuel pour être recruté sont quasiment les mêmes que celles exigées des fonctionnaires titulaires.

Toutefois, il est possible de recruter **des agents qui n'ont pas la nationalité française**. Aucune condition de nationalité n'est en effet posée pour être recruté en tant que contractuel. Dès lors que le recrutement d'agents contractuels est possible, l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 précise, pour ces ressortissants étrangers, les conditions à remplir pour pouvoir être recrutés. L'article 5 du décret du 21 mars 2014, modifiant l'article 3-1 du décret du 17 janvier 1986 encadre à minima le recrutement de ces agents sur des emplois de souveraineté. Il en est ainsi notamment de la situation particulière des réfugiés pour lesquels la jouissance des droits civiques et la position régulière au regard du code du service national sont analysées.

L'**aptitude physique** exigée pour être recruté en qualité de contractuel doit s'apprécier en fonction notamment des aides techniques susceptibles d'être mises en œuvre pour compenser un éventuel handicap. Cette aptitude est vérifiée dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires : une visite médicale doit être effectuée avant le recrutement afin de déterminer si l'intéressé est physiquement apte à l'exercice des fonctions postulées.

Le certificat médical doit indiquer que l'intéressé satisfait à ces conditions, compte tenu également des possibilités de compensation de handicap susceptibles d'être mises en œuvre par l'administration.

## Dans quel cas une personne sera recrutée en tant que contractuel-le dans la fonction publique d'Etat ?

C'est le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (modifié par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014) qui fixe les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

L'article 3 du titre 1er du statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – loi dite « Loi Le Pors ») stipule : « Sauf dérogation prévue par une disposition législative, **les emplois civils permanents de l'Etat sont ... occupés par des fonctionnaires régis par le présent titre... ».**

Par dérogation à ce principe énoncé, la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (modifiée par la loi 2012-347 du 12 mars 2012) portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat **permet le recrutement d'agents contractuels dans les cas suivants :**

### I - Pour les besoins permanents

#### A) Article 4 de la loi de 1984 modifié par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (catégorie A,B et C) ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

#### B) Article 6 de la loi de 1984 modifié par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

### II - Pour des besoins temporaires

#### A) Article 6 quater de la loi de 1984 modifié par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels ... en cas de temps partiel, congé annuel, congé maladie ou de longue durée, congé de maternité ou d'adoption, congé parental ou de présence parentale, etc.

#### B) Article 6 quinquies de la loi de 1984 modifié par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

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

#### C) Article 6 sexies de la loi de 1984 modifié par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

La durée maximale des contrats ainsi conclus et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret prévu à l'article 7.

### III - Pour répondre à un besoin selon l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (agents Berkani)

Les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif, qui n'ont pas été recrutés en application des articles 3,4 ,6 et 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, mais conformément à la loi n° 2000 – 321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,

sont recrutés pour assurer des fonctions de niveau de catégorie C concourant :

**1 - à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs ;**

**2 - ou au fonctionnement de services administratifs de restauration,** des hôtels de représentation du Gouvernement dans les régions et les départements, des hôtels de commandement ou des services d'approvisionnement relevant du ministère chargé de la défense.

#### Quelle sera la nature du contrat de droit public conclu ... à durée déterminée, indéterminée ou autres ?



Les dispositions du 5° de l'article 3 imposent de délivrer, lors du recrutement, le **certificat de travail** mentionné à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986. Cette disposition apparaît nécessaire pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, relatives aux conditions de reconduction des contrats en CDI. **En effet, l'administration est désormais tenue de reconduire un contrat en CDI, lorsqu'elle décide de poursuivre la relation contractuelle avec un agent qui justifie d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans dans des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès d'elle.**

Ceci permettra aux parties de vérifier au moment du recrutement, que l'agent remplit les conditions pour être recruté soit en CDD, soit en CDI.

#### I - Le contrat pour répondre à un besoin permanent

Si la loi du 12 mars 2012 n'a pas modifié les cas de recours au contrat pour occuper un emploi permanent, elle a adapté la durée des contrats à la nature des besoins justifiant le recrutement.

Tous les contrats d'embauche sur besoin permanent conclus avec la fonction publique de l'Etat le sont au titre d'un contrat à durée déterminée de 3 ans, renouvelable pour 3 ans maximum ... puis transformé en CDI.

Il existe cependant deux cas pour lesquels le contrat peut être conclu directement pour une durée indéterminée (CDI) :

##### A) le contrat conclu en application du 1° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984

(1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes - catégorie A, B et C)

L'article 36 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a autorisé à titre expérimental (pour une durée de quatre ans à compter de la date de publication de la loi - publication le 13 mars 2012), les administrations d'Etat à recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires.

Cette expérimentation devait cesser le 13 mars 2016...mais l'article 45 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires généralise ce dispositif. Ainsi, il est **possible** de recruter d'emblée en CDI sur le fondement de l'article 4-1 de la loi du 11 janvier 1984, en l'absence de corps de fonctionnaires



#### Attention

La cédésation des contrats en cours n'est pas de droit. La transformation en CDI d'un contrat d'un agent en fonction ne se justifie que si elle est cohérente avec la doctrine que chaque ministère définit.

## B) Le contrat conclu en application de l'article 6 de la loi de 1984 modifié par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Les fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels. Ce sont les fonctions afférentes à l'emploi vacant qui impliquent un recrutement à temps incomplet, quand bien même le besoin de l'administration est permanent.

Les contrats pris en application de l'article 6 sont conclus soit directement pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée. Cette dernière durée est au maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

**Attention à l'exception** (qui n'est pas une obligation pour l'employeur) : l'article 6 ter de la loi de 1984 modifié par la loi du 2012 précise que lorsque l'Etat ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 à un agent contractuel déjà lié par un contrat à durée indéterminée à une administration centrale de l'Etat, à un service déconcentré en dépendant ou à un établissement public de l'Etat, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, celui-ci peut être conclu pour une durée indéterminée. C'est ce que l'on appelle « la portabilité d'un CDI ».

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée par la loi du 12 mars 2012			
CONTRATS POUR RÉPONDRE A UN BESOIN PERMANENT			
	Nature du besoin	Fondement législatif du recrutement	Durée du contrat de droit public (Pour les conditions de transformations d'un CDD en CDI – voir ci-après)
Besoin permanent à temps complet	Emplois des catégories A, B et C, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires	Article 4-1° de la Loi n° 84-16	CDD de 3 ans, renouvelable dans la limite de six (article 6 bis de la loi 84-16) puis CDI ou CDI direct ((expérimentation art 36 de la loi de 2012 pérennisée par la loi de déontologie art. 45)
	Emplois du niveau de catégorie A, lorsque la nature des fonctions le justifie	Article 4-2° de la Loi n° 84-16	CDD de 3 ans renouvelable dans la limite de six (article 6 bis de la loi 84-16) puis CDI Sauf hypothèse de portabilité du CDI en application de l'article 6 Ter de la loi de janvier 1984
	Emplois du niveau de catégorie A, lorsque les besoins du service le justifie		
Besoin permanent à temps incomplet	Emplois de tous niveaux lorsque les caractéristiques du poste imposent une quotité de temps de travail inférieure ou égale à 70 % (pas de plancher mais 70 % est un maximum)	Article 6 de la Loi n° 84-16	CDI ou CDD de 3 ans renouvelable dans la limite de six (article 6 bis de la loi 84-16) puis CDI

## II – Le contrat pour répondre à un besoin temporaire

Depuis l'adoption de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, la loi du 11 janvier 1984 distingue deux cas spécifiques de recrutements, à titre temporaire, d'agents contractuels sur des emplois permanents de l'Etat : d'une part, le remplacement d'un fonctionnaire absent pour la durée de l'absence du fonctionnaire et d'autre part, le pourvoi de vacance temporaire d'emploi.

### A) Remplacement temporaire d'un agent absent

L'article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984 modifié par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 permet désormais le remplacement de fonctionnaires absents, mais aussi d'agents contractuels également absents.

Le contrat conclu pour ce motif est nécessairement un CDD, dont la durée doit être fixée en fonction de la durée prévisionnelle de l'absence de l'agent à remplacer et dans la limite de celle-ci. L'administration peut toutefois fixer le terme du contrat de l'agent remplaçant à une date antérieure à la date prévue pour le retour de l'agent remplacé.

Le retour anticipé de l'agent remplacé ne met pas fin de plein droit au contrat de l'agent remplaçant, qui se poursuit jusqu'à son terme.

Dans l'hypothèse d'une prolongation de l'absence de l'agent remplacé, le contrat de l'agent remplaçant peut être renouvelé, dans la limite de la durée de cette prolongation. Il s'agit toutefois d'une simple possibilité et non d'une obligation, l'administration pouvant librement estimer ne pas devoir continuer à assurer le remplacement de l'agent absent.

## B) La vacance temporaire d'emploi

L'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 modifié par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 permet pour les besoins de continuité du service, le recrutement d'agents contractuels. La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a conditionné plus expressément le recrutement d'un agent contractuel pour ce motif à la mise en œuvre en parallèle de la procédure de recrutement d'un titulaire. Le recrutement d'un agent sur ce fondement doit, en outre, être justifié par un besoin de continuité du service. Le recrutement d'un agent contractuel pour ce motif ne peut présenter qu'un caractère temporaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Son renouvellement est également conditionné au caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire : il doit donc être précédé d'une nouvelle publication de l'avis de vacance de l'emploi à pourvoir et être justifié par l'impossibilité de pourvoir l'emploi par un titulaire.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

**En tout état de cause, au terme du délai de deux ans, le contrat de l'agent ne peut être renouvelé sur ce fondement.**

## C) L'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

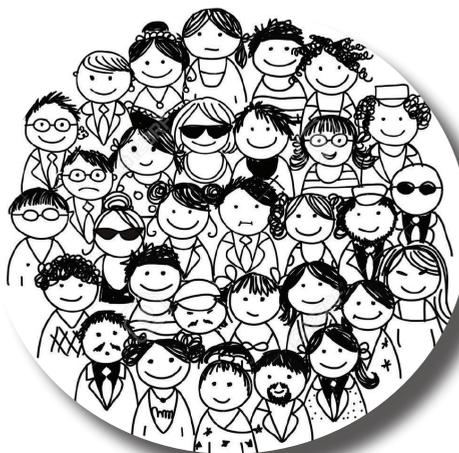
Les notions : « d'accroissement saisonnier d'activité » et « d'accroissement temporaire d'activité » remplacent les notions antérieures de : « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier ».

Les durées des contrats ainsi conclus ont été fixées par l'article 7 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 (article 8) : la notion « d'accroissement saisonnier d'activité » correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

**La durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs.**

Celle « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration. Peuvent rentrer dans ce dernier cas de figure : les variations cycliques de l'activité du service ou les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente.

**La durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs.**



## CONTRATS POUR REpondre A DES BESOINS TEMPORAIRES

<b>Remplacement temporaire d'un agent y compris d'un contractuel</b>	Remplacement de tout agent, y compris contractuel pour des absences limitativement énumérées par la loi (temps partiel, congés de maladie, de maternité, parental, présence parentale, réserve, rappel sous les drapeaux).	<b>Article 6 quater</b> de la Loi n° 84-16	La loi dispose qu'il s'agit d'un CDD, conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent ou contractuel à remplacer.
<b>Pouvoir temporairement une vacance d'emploi</b>	Lorsque l'emploi vacant ne peut être pourvu immédiatement par un titulaire. Le lien est renforcé avec la procédure de recrutement d'un titulaire (dans l'attente d'un titulaire) et pour les besoins de continuité du service	<b>Article 6 quinquies</b> de la Loi n° 84-16	CDD conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an renouvelable, dans la limite de 2 ans.
<b>Accroissement saisonnier d'activité</b>	Missions normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.	<b>Article 6 sexies</b> de la Loi n° 84-16	CDD dont la durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels a été fixée par l'article 7 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié : 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs.
<b>Accroissement temporaire d'activité</b>	Prise en charge à titre temporaire d'une activité inhabituelle par l'administration par rapport à son activité normale	<b>Article 6 sexies</b> de la Loi n° 84-16	CDD dont la durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels a été fixée par l'article 7 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié : douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs.

### III – Agents BERKANI (article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations)

Les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif, recrutés conformément à la loi n° 2000 – 321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, **bénéficient d'un contrat à durée indéterminée lorsqu'ils assurent soit :**

- 1 - des fonctions du niveau de la catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs ;
- 2 - des fonctions de même niveau concourant au fonctionnement de services administratifs de restauration, des hôtels de représentation du Gouvernement dans les régions et les départements, des hôtels de commandement ou des services d'approvisionnement relevant du ministère chargé de la défense.

## L'importance du contrat

**Les agents contractuels de la Fonction publique sont soumis à des règles d'emploi spécifiques.**

L'obligation de contrat écrit mentionnant l'article de loi en application duquel il est conclu, et le cas échéant l'alinéa, est étendu à tous les contrats soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986, y compris aux contrats relevant des articles 3-2°, 3°-3 et 3-6° de la loi du 11 janvier 1984 (agents contractuels des établissements publics et des autorités administratives indépendantes (AAI), dérogatoires, assistants d'éducation, maîtres d'internat et surveillants externes).

## I - La rédaction du contrat : mentions obligatoires.

L'article 4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (modifié par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014) précise les mentions obligatoires que doit comporter le contrat d'embauche d'un agent non titulaire.

La circulaire NOR : RDF1314245C apporte des précisions complémentaires quant à la rédaction du contrat.

Mentions obligatoires	Précisions
La disposition législative sur le fondement de laquelle est établi le contrat.	Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 ou 4 de la loi du 11 janvier 1984 (1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.), il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.
Sa date de prise d'effet ... sa durée d'effet.	
La description du poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984, dont l'emploi relève.	Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en catégories A B et C.
Les conditions de rémunération ... les droits et obligations de l'agent lorsqu'il ne relève pas d'un texte de portée générale, les conditions d'emploi (temps de travail, sujétions particulières, etc.).	Par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, les sujétions particulières, etc
La définition précise du motif de recrutement lorsque le contrat est conclu pour :  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ le remplacement d'un agent absent ; →</li> <li>■ la vacance temporaire d'emploi ; →</li> <li>■ l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.</li> </ul>	<p>Ce motif de recours à un contrat pour ce motif vaut désormais pour le remplacement d'un agent contractuel. Lorsqu'il s'agit du remplacement d'un fonctionnaire les motifs des absences doivent être l'un de ceux énumérés à l'article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984. Le nom de la personne remplacée doit être indiqué</p> <p>Ce motif de recours au contrat ne peut être que temporaire (dans l'attente du recrutement d'un titulaire). Cette procédure de recrutement doit permettre d'assurer la continuité du service. Le contrat ainsi conclu ne peut excéder un an. Son renouvellement est conditionné par l'échec de la procédure de recrutement d'un titulaire. En tout état de cause, au terme du délai de deux ans, le contrat de l'agent ne peut être renouvelé sur ce fondement.</p>
L'éventuelle période d'essai et la possibilité de son renouvellement	Article 9 du décret du 17 janvier 1986 : permet d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à l'agent d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.
ANNEXE : le descriptif précis du poste à vacant à pourvoir est à annexer au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984.	
Dans la mesure où l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique pendant une durée de six ans auprès d'un même employeur devient le critère discriminant pour établir les conditions de renouvellement d'un contrat (en CDI ou en CDD), il est souhaitable de mentionner, dans le contrat, le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent, en sus de la description du poste qui figure déjà dans les mentions obligatoires du contrat.	

## II - Une période d'essai est possible

L'article 9 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (modifié par le décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014) prévoit que : le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.



### Attention

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

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 : →

Durée du contrat prévue	Durée de la période d'essai
Inférieure à six mois	trois semaines
Inférieure à un an	Un mois
Inférieure à deux ans	Deux mois
Supérieure ou égale à deux ans	Trois mois
Durée indéterminée	Quatre mois

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

**Le licenciement au terme de la période d'essai** ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'agent par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre, contre décharge. La décision doit être motivée.

**Aucun préavis n'est requis et l'indemnité de licenciement n'est pas due.**

### III - Modification des clauses du contrat

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la **quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail**. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification **des fonctions de l'agent**, sous réserve que celles-ci soient compatibles avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception, pour faire connaître son acceptation. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. Il est alors licencié. Une indemnité de licenciement est due...

**A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. Il est alors licencié. Une indemnité de licenciement est due.**

## Le renouvellement ou non renouvellement du contrat CDD en CDD

### I - Renouvellement du contrat CDD en CDD

L'article 45 du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 précise les conditions dans lesquelles les contrats ou engagements à durée déterminée peuvent être renouvelés.

Le renouvellement doit être exprès, ce qui exclut tout renouvellement par tacite reconduction.

L'administration doit notifier son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent non titulaire au minimum :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans.



#### Attention

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

DÉLAI POUR INFORMER L'AGENT DU RENOUELEMENT OU NON DE SON CONTRAT			
Durée du contrat précédent En cas de contrats successivement renouvelés, c'est la durée du dernier acte d'engagement qui est prise en compte et non la durée cumulée des contrats renouvelés	Délai de prévenance avant la fin du contrat Le délai se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.		Observations
	Pour un renouvellement ou non renouvellement	Renouvellement avec passage en CDI	
Moins de 6 mois	8 jours avant le terme de l'engagement		En cas de proposition de renouvellement, l'agent doit donner sa réponse dans un délai de 8 jours. Sans réponse dans ce délai, il est considéré comme renonçant à son emploi et ne peut pas prétendre aux allocations chômage. L'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD et le maintien en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD. La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre l'agent et son administration.
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois avant le terme de l'engagement		
2 ans ou plus	2 mois avant le terme de l'engagement	3 mois avant le terme notification de la décision précédée d'un entretien.	
L'inobservation de ce délai de préavis ne rend pas illégale la décision de renouvellement ou de non-renouvellement de l'engagement. Elle est seulement susceptible d'entraîner le versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. La délivrance d'un certificat administratif attestant des services accomplis par un agent contractuel au terme de chaque contrat (d'où la recommandation de la Ministre de la FP).			

## II - Fin du contrat par licenciement

Aux termes de l'article 49 du décret de 1986 modifié, aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

### A – Licenciement pour faute disciplinaire – articles 43-1 et 43-2 du décret de 1986 modifié

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

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

- 1° l'avertissement ;
  - 2° le blâme ;
  - 3° l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
  - 4° le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.**
- La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.**

### B – Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent sous contrat

L'article 45-2 du décret de 1986, créé par l'article 11 du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014, stipule que l'agent contractuel peut être licencié pour « insuffisance professionnelle ». L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

## C - Licenciement d'un agent contractuel devenu inapte après congé de maladie, congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant.

L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour bénéficier d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est :

- en cas de maladie, placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire. Les dispositions du 3° de l'article 17 lui sont applicables lorsque l'incapacité de travail est permanente ;
- dans les autres cas, placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue à l'article 15 (*l'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement*).

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, 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 la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.

## D - Licenciement d'un agent dans l'intérêt du service



### Attention

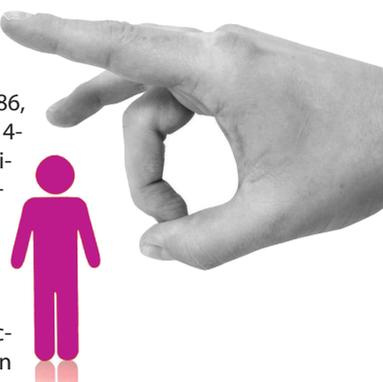
*Le licenciement dans l'intérêt du service, pour un des motifs prévus aux 1) à 4) ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.*

*Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents 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. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.*

*Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.*

L'article 45-3- du décret de 1986, créé par l'article 11 du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014, stipule : Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- 1) la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 2) la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- 3) le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 (les emplois civils permanents de l'Etat sont occupés soit par des fonctionnaires) ;
- 4) le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 (quotité de temps de travail de l'agent, ou changement de son lieu de travail, modification des fonctions de l'agent) ;
- 5) l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération (*à l'issue des congés, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente*).



**Article 47 du décret de 1986 :** Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable.

**Article 47-1 -** A l'issue de la consultation de la **commission consultative paritaire et de l'entretien préalable**, 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 ou les motifs 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 prévu à l'article 46.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué ci-dessus, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.

L'art. 47-2 du décret de 1986 précise que : La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 1er-2 doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 47 en cas de licenciement d'un agent :

« 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ;

« 2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

« 3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

« Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat. »

**Durée du préavis prévu à l'article 46 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 – modifié :**

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

LICENCIEMENTS			
Motifs	Textes de référence Décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié	Droits au reclassement	Droit à indemnité de licenciement
Disciplinaire	Article 43-1 et 43-2 qui définit les sanctions applicables dont : le licenciement, sans préavis et sans indemnité.	Non	Non
Insuffisance professionnelle	Article 45-2	Non	Oui, mais réduite de moitié (article 54)
Inaptitude physique	Articles 16 – 17-2° et 3 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 a été proposé. L'administration n'est pas tenue de proposer un reclassement impossible si l'agent est définitivement inapte à tout emploi. (CAA Marseille, 27 novembre 2007 n° 06MA00218).	Oui	Oui
Dans l'intérêt du service	Article 45-3		
Restructuration du service	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;</li> <li>■ la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;</li> </ul>	Oui	Oui
Recrutement d'un fonctionnaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 ;</li> </ul>	Oui	Oui
Modification du contrat initial d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 ;</li> </ul>	Oui	Oui
Réemploi impossible	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ l'impossibilité de réemploi de l'agent apte à l'issue d'un congé sans rémunération.</li> </ul>	Non	Oui

## E - Indemnité de licenciement

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également versée à l'agent qui a refusé d'accepter le contrat proposé.

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois par l'administration.

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui :

- 1 - est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ;
- 2 - retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- 3 - a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- 4 - est démissionnaire de ses fonctions ;
- 5 - est reclassé ;
- 6 - accepte une modification de son contrat.

## Le calcul de l'indemnité de licenciement articles 54 et suivants du décret de 1986 modifié par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014

1° « L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu. »

2° « Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement. »

RÉMUNÉRATION SERVANT DE BASE AU CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT		
<b>Travail à temps complet :</b> est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement ; ■ elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.	<b>Travail à temps partiel :</b> ■ elle est égale au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie ci-dessus.	<b>Cas particuliers</b> Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.
PRISE EN COMPTE DU NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICES POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ		
L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie ci-dessus : ■ pour chacune des douze premières années de services ; ■ au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base, elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement. Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge. En pratique, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée.		
PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ POUR LE CALCUL DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ		
L'ancienneté est décomptée : ■ à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ; ■ lorsque plusieurs contrats se sont succédé auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu. Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement. Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les suivants : congés annuels, formation professionnelle, raison de santé, grave maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, maternité, paternité, accueil ou adoption d'un enfant, solidarité familiale, présence parentale, raison de famille, et service national actif. Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectuée.		

## F - Congés annuels d'un contractuel licencié ou en fin de contrat

L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un **congé annuel** dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.

L'article 4 du décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 précise qu'en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une **indemnité compensatrice de congés annuels** (Article 10 du décret de 1986- Modifié par Décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005)

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

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

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.

### La reconduction du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (CDD en CDI)

Désormais, en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration qui souhaite faire perdurer la relation contractuelle au terme d'une période de six années est tenue de reconduire le contrat pour une durée indéterminée.

Aux termes de cet article deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi d'un agent déjà en fonction :

I - Etre recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 (dans sa rédaction antérieure à celle de la loi d'avril 2016 – voir tableau page 11) et être en fonction ou bénéficier d'un congé prévu par le décret pris en application de l'article 7 de la même loi.

II - Justifier d'une ancienneté de services publics effectifs au moins égale à six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

*Désormais, en application du 5ème alinéa de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, l'administration qui souhaite faire perdurer la relation contractuelle au terme d'une période de six années pour répondre aux mêmes besoins et pour l'exercice de fonctions similaires, est tenue de reconduire le contrat pour une durée indéterminée.*

**Cette obligation revêt une triple portée :**

- l'administration ne peut reconduire au terme de ces six années, un même contrat pour une durée déterminée ;
- il s'agit d'un changement de situation contractuelle qui implique un acte exprès de la part de l'administration sous la forme d'un avenant visant à reconduire le contrat antérieur ;
- il ne peut être question de renouveler le contrat pour une durée indéterminée avant le terme de la période de six années d'emploi en CDD.



Dans cette hypothèse, le nouvel alinéa 5 de l'article 45 impose à l'employeur de respecter un délai de prévenance de 3 mois pour faire connaître son intention de renouveler ou non le contrat.

Par ailleurs, il fait obligation aux administrations d'organiser un entretien préalable à la notification de la décision.

Cette disposition n'impose nullement à l'administration de justifier les raisons qui ont poussé à sa décision mais d'informer l'agent sur son sort de vive voix, à l'occasion de cet entretien.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son accord. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration (signature de l'accusé de réception). La lettre de l'administration (qui peut être un formulaire type) doit au minimum indiquer le délai dans lequel l'intéressé est tenu d'y répondre.

Il est important que cette procédure s'inscrive dans une politique de gestion prévisionnelle des effectifs et que les reconductions des contrats en CDI soient pleinement prises en compte dans les anticipations des besoins de recrutement, de formation et de construction des parcours professionnels des agents des administrations (recommandation de la Ministre de la FP).

## A - Le critère d'exercice de fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique

Les fonctions occupées successivement par les agents relèvent de la même catégorie hiérarchique, entendue au sens de la catégorie hiérarchique applicable aux fonctionnaires telle que définie à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 (catégories A, B, C).

Les contractuels pourront également faire valoir l'expérience acquise auprès d'un même employeur sur **des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, quel que soit le fondement juridique du contrat**. L'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 prévoit en effet que : « la durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies ». L'ensemble des services accomplis auprès du même employeur au titre de différents contrats de droit public est donc pris en compte pour le calcul des six ans de services publics requis, que ces services aient été accomplis pour répondre à des besoins permanents ou temporaires de l'employeur.

### Exemple

Un agent recruté initialement pour le remplacement d'un fonctionnaire en congé de longue maladie pendant trois ans puis employé sur un autre poste de travail, de même catégorie hiérarchique, parce que les besoins du service le justifient, pendant une nouvelle période de trois ans, pourra faire valoir son premier contrat pour bénéficier d'un CDI, **si la relation de travail se poursuit au terme du deuxième contrat de travail**.



### Nota

Conformément aux dispositions de l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984, il est désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI, un agent bénéficiant déjà d'un CDI au sein du même versant de la fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. C'est ce qui s'appelle « la portabilité du CDI ».

## B - Le mode de décompte de l'ancienneté de services publics effectifs en fonction de la quotité de temps de travail et de l'effectivité des services

- Les services accomplis par les agents recrutés sur des besoins permanents à temps incomplet et par ceux exerçant leurs fonctions à temps partiel, quelle que soit la quotité de temps de travail, sont assimilés par l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 à du temps complet.
- Les services publics doivent être effectifs pour être pris en compte dans le calcul des services ouvrant droit à cédésation. Tous les congés pendant lesquels l'agent est réputé être en activité sont assimilés à du temps de travail effectif.
- Les services accomplis dans le cadre d'une décharge de services pour l'exercice d'un mandat syndical doivent être pris en compte pour le calcul de l'ancienneté requise dans la mesure où l'agent est réputé être en activité.

### Attention

- les interruptions de contrats inférieures à quatre mois ne font pas obstacle à la cédésation d'un agent qui aura cumulé, dans ces conditions, six ans de services publics effectifs (article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984).
- les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (dont le congé parental, le congé de présence parentale, le congé sans rémunération pour raisons familiales prévu à l'article 20, le congé sans rémunération pour convenances personnelles prévu à l'article 22 ou pour création d'entreprise) ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour accéder au CDI.

### C - Le critère de recrutement par le même employeur

Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, **l'ancienneté de six ans** de services publics effectifs doit avoir été accomplie **auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.**

Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct : **l'ancienneté acquise au titre d'un contrat conclu avec un établissement public n'est pas conservée à l'occasion d'un nouveau recrutement sur un emploi relevant du ministère de tutelle ou d'un autre établissement public.**

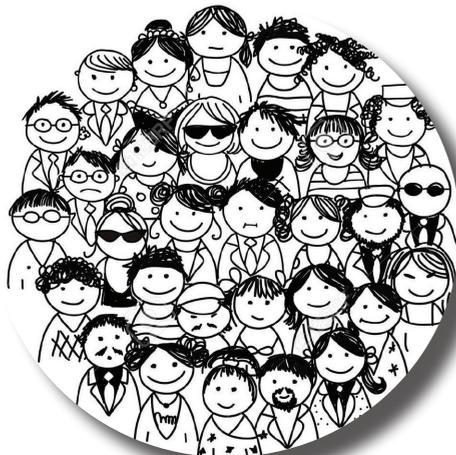
**L'État n'est pas considéré comme un employeur unique**, les différents départements ministériels étant responsables de leur politique de recrutement et de gestion des agents contractuels.

Pour apprécier **l'ancienneté acquise** auprès du même département ministériel, il convient donc de prendre en compte **l'ancienneté acquise au titre des différents contrats** conclus pour pourvoir les besoins des services placés sous l'autorité d'un même ministre.

### D - Situations particulières :

- **pour les agents exerçant leurs fonctions dans un service placé sous l'autorité conjointe de deux ministres**, l'ancienneté acquise dans ce service est conservée lors d'une mobilité effectuée auprès des services placés sous l'autorité de l'un ou l'autre des deux ministres.
- **pour les agents exerçant leurs fonctions dans un service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences entre départements ministériels**, l'article 6 septies de la loi du 11 janvier 1984 permet de garantir la conservation de l'ancienneté acquise au titre des contrats conclus auprès des ministères de rattachement successifs, en assimilant les services accomplis au sein du ministère d'origine à des services accomplis auprès du ministère d'accueil.
- Les dispositions de l'article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires offrent **les mêmes garanties aux agents exerçant leurs fonctions dans des services affectés par des transferts d'activités ou de compétences entre deux personnes morales de droit public distinctes.**
- Il en est de même, **du rattachement d'un service à un nouveau ministère à l'occasion d'un remaniement ministériel** qui est **sans incidence sur l'ancienneté acquise** par l'agent dans son contrat.
- **Lorsque le contrat à durée déterminée d'un agent arrive à échéance avant qu'il n'ait atteint six ans** de services publics effectifs au sein de son employeur sur des fonctions de même catégorie hiérarchique, et que son employeur souhaite conclure ou renouveler un contrat avec cet agent, il doit être tenu compte, pour déterminer le terme du contrat, de l'ancienneté précédemment acquise sur des fonctions de même niveau hiérarchique au sein de ses services.
- **Lorsqu'un agent a atteint six ans de services publics effectifs au sein du même employeur avant le terme de son contrat en cours**, en application des dispositions du cinquième alinéa de l'article 6 bis, **le contrat de l'agent est réputé à durée indéterminée à compter de la date à laquelle l'agent acquiert les six ans** de services publics effectifs sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même employeur.

L'employeur de cet agent doit lui proposer, par voie d'avenant, la transformation de son contrat en CDI, dès que l'agent remplit les conditions d'ancienneté exigées par la loi pour bénéficier d'un CDI. L'avenant ne modifie que l'échéance du contrat en cours, sans modifier les autres clauses substantielles du contrat, sauf dans l'hypothèse où les conditions générales de rémunération ou d'emploi applicables au CDI impliquent une modification des stipulations contractuelles.



CAS DE TRANSFORMATION D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE		
Conditions cumulatives à remplir article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984		Précisions ou attention appelée
Lors de l'embauche en tant que contractuel-le	Au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi	
Avoir été recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984.	Avoir exercé des fonctions de même catégorie hiérarchique (art 29 de la loi de janvier 1984) ... Les fonctions occupées successivement par les agents doivent relever de la même catégorie hiérarchique, (catégories A, B, C).  ...auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public (article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984).	Les contractuels peuvent faire valoir l'expérience acquise auprès d'un même employeur sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, quel que soit le fondement juridique du contrat.  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter</b>, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct : l'ancienneté acquise au titre d'un contrat conclu avec un établissement public n'est pas conservée à l'occasion d'un nouveau recrutement sur un emploi relevant du ministère de tutelle ou d'un autre établissement public.</li> <li>■ <b>L'État n'est pas considéré comme un employeur unique</b>, les différents départements ministériels étant responsables de leur politique de recrutement et de gestion des agents contractuels. Pour apprécier l'ancienneté acquise auprès du même département ministériel, il convient donc de prendre en compte l'ancienneté acquise au titre des différents contrats conclus pour pourvoir les besoins des services placés sous l'autorité d'un même ministre.</li> </ul>
	Justifier d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ les fonctions exercées à temps partiel, quelle que soit la quotité de temps de travail, sont assimilées à du temps complet (6 bis de la loi du 11 janvier 1984) ;</li> <li>■ tous les congés pendant lesquels l'agent est réputé être en activité sont assimilés à du temps de travail effectif ;</li> <li>■ les interruptions de contrats inférieures à quatre mois comptent dans les six ans de services publics effectifs (6è alinéa de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984) ;</li> <li>■ les services accomplis dans le cadre d'une décharge de services pour l'exercice d'un mandat syndical doivent être pris en compte pour le calcul de l'ancienneté requise.</li> </ul>	Les contractuels ayant fait valoir l'expérience acquise auprès d'un même employeur sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, quel que soit le fondement juridique du contrat. Ainsi l'ensemble des services accomplis auprès du même employeur au titre de différents contrats de droit public est donc pris en compte pour le calcul des six ans de services publics requis, que ces services aient été accomplis pour répondre à des besoins permanents ou temporaires de l'employeur.
Portabilité du CDI Article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984		Il est désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI, un agent bénéficiant déjà d'un CDI au sein du même versant de la fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.



### Important

Les agents recrutés par CDD avant le 14 juin 1983 qui n'ont pas été titularisés, et dont le contrat a été renouvelé au moins une fois, sont réputés être employés pour une durée indéterminée, en application des 2ème et 3ème alinéas de l'article 8 du décret du 17 janvier 1986 (voir circulaire Ministre de la FP du 20 octobre 2016 - haut de la page 11).

## Les droits, les garanties et les obligations des agents sous contrat

Les droits et obligations des fonctionnaires sont définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires formant le titre premier du statut général des fonctionnaires de l'État. Les dispositions prévues par la loi sont applicables aux fonctionnaires stagiaires dans les conditions prévues par le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994.

La loi du 13 juillet 1983 modifiée stipule que cette loi ne s'applique qu'aux fonctionnaires, sauf certains articles comme le précise l'article 32 de la loi Déontologie

**Article 32** - Les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.

II - Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux agents contractuels le chapitre II, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 et le présent chapitre IV, à l'exception de l'article 30.

III.- Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des actes de gestion propres à la qualité d'agent contractuel qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la présente loi.

Ce décret a été examiné en Assemblée plénière du Conseil Commun de la fonction publique en date du 27 juin 2016. Il décrète dans son article 1er :

*« Aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant notamment le recrutement, l'affectation, la détermination ou la réévaluation de la rémunération, la promotion, la formation,, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, le reclassement, le licenciement, le non renouvellement du contrat ne peut être prise à l'égard d'un agent contractuel de droit public lorsqu'il bénéficie des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 »*

### I - Les Droits

DROITS DES FONCTIONNAIRES ÉTENDUS AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	
<b>Droit syndical (art. 8)</b>	Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.
<b>Droit de grève (art.10)</b>	Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.
<b>Droit à la protection dans l'exercice des fonctions (art.11)</b>	Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales. etc.

### II - Les Garanties

DROITS DES FONCTIONNAIRES ÉTENDUS AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	
<b>Liberté d'opinion (art. 6 de la loi du 13 juillet 1983)</b>	<p><b>La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.</b></p> <p><b>Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.</b></p> <p>Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.</p> <p>De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p> <p>1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;</p> <p>2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;</p> <p>3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.</p> <p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus....</p>

## GARANTIES DES FONCTIONNAIRES ÉTENDUES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC (suite)

<p><b>Non discrimination</b> (art. 6 bis)</p>	<p>Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.</p> <p>Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Etc.</p>
<p><b>Protection des lanceurs d'alerte</b> (art. 6 ter A) Protection des « lanceurs d'alerte » introduite par l'article 3 de la loi du 20 avril 2016 relative à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.</p>	<p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.</p> <p>Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis.</p> <p>En cas de litige relatif à l'application des trois premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou d'une situation de conflit d'intérêts, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</p> <p>Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal...</p>
<p><b>Harcèlement sexuel</b> (article 6 ter)</p>	<p><b>Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :</b></p> <p><b>a) Soit de harcèlement sexuel</b>, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;</p> <p><b>b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle</b>, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.</p> <p><b>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :</b></p> <p><b>1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas</b>, y compris, dans le cas mentionné au a), si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;</p> <p><b>2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;</b></p> <p><b>3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.</b></p> <p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.</p>
<p><b>Harcèlement moral</b> (art. 6 quinquies)</p>	<p><b>Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. etc.</b></p> <p>La circulaire FP n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014, rappelle les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et décrit leur impact dans les trois versants de la fonction publique. Elle précise et rappelle les obligations des employeurs et leur nécessaire mobilisation dans la mise en place de mesures préventives à l'encontre des faits de harcèlement.</p>
<p><b>Egalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés</b> (art. 6 sexies)</p>	<p><b>Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés</b>, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.</p>
<p><b>Démocratie de proximité</b> (art. 11 bis)</p>	<p>Sans préjudice des dispositions plus favorables qui leur seraient applicables, <b>les fonctionnaires qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux</b> reconnu par le code général des collectivités territoriales, par la loi n° 61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer, par la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie et par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française.</p>

Egalité de traitement à l'égard des agents contractuels de droit public.

Article 1er du décret 2016-1156 du 24 août 2016 pris en application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant obligations des fonctionnaires (suite à la publication de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 (loi déontologie – concernant les contractuels)

Aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant notamment le recrutement, l'affectation, la détermination ou la réévaluation de la rémunération, la promotion, la formation, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, le reclassement, le licenciement, le non renouvellement du contrat ne peut être prise à l'égard d'un agent contractuel de droit public lorsqu'il bénéficie des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée.

## Dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat



C'est le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 puis par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 qui fixe les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux agents en service à l'étranger et aux personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée dans le temps.

L'article 1-1 du décret de 1986 modifié introduit une garantie supplémentaire et deux obligations à l'égard des agents non titulaires, inspirées des articles 18, 26 et 28 du titre 1er du statut général.

### Droits et obligations introduits par le décret du 12 mars 2007 – traduites à l'article 1-1 du décret de 1986.

#### 1 - Le droit d'accès au dossier

Le dossier individuel de l'agent doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne doit faire état ou ne comporter aucune mention relative soit aux opinions soit aux activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, soit aux sanctions amnistiées.

#### 2 - Le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle

Les agents non titulaires sont expressément tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Il leur est interdit de communiquer des documents de services, sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Ils répondent de tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, qu'elles soient d'origine légale ou jurisprudentielle. Il y a donc lieu de considérer que les agents non titulaires sont assujettis notamment au respect des obligations de réserve, d'intégrité, de loyauté et de moralité.

#### 3 - Le respect du devoir d'obéissance et de la bonne exécution du service

L'agent non titulaire est quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est par ailleurs, dégagé d'aucune responsabilité qui lui incombe par la responsabilité propre de ses subordonnés.

#### 4 - L'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 stipule entre autre que :

« Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit... »

## Les commissions consultatives paritaires – CCP

Aux termes de l'article 1-2 du décret de 1986 modifié par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 (art.1) toute administration doit créer par arrêté ministériel une ou plusieurs commissions consultatives paritaires (CCP) dans toutes les administrations et dans tous les établissements publics de l'Etat.

<p><b>Organisation</b></p>	<p>Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er.</p> <p><b>Lorsque les effectifs d'agents contractuels d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé</b></p>
<p><b>Fonctionnement</b></p>	<p><b>Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.</b> L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5.</p> <p><b>Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel</b> relative à la situation professionnelle des agents contractuels.</p> <p><b>Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire,</b> seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer. Un arrêté du ministre intéressé ou une décision de l'autorité compétente de l'établissement public détermine sa composition, son organisation et son fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.</p> <p>Les dispositions du présent article sont applicables aux autorités administratives indépendantes n'ayant pas de personnalité morale propre dans les conditions et selon les modalités fixées par l'organe compétent de cette autorité.</p>
<p><b>Compétence</b></p>	<p><b>Attributions obligatoires</b>  <b>Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- relatives aux licenciements intervenant à l'expiration d'une période d'essai ;</li> <li>- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.</li> </ul> <p><b>Autres attributions</b>  L'article 1-2 du décret précise que les CCP peuvent par ailleurs être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.  Ces attributions pourront être fixées par arrêté.</p>

## L'évaluation professionnelle individuelle des agents (art 1-4 du décret de 1986)

Avec le nouvel article 1-4 du décret du 17 janvier 1986, il s'agit d'étendre à tous les agents contractuels recrutés pour un besoin permanent, le bénéfice d'un entretien professionnel annuel, conduit dans les mêmes conditions que celui des agents titulaires exerçant des fonctions comparables (voir décret n° 2010- fixant les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat et circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application dudit décret).

Cet entretien annuel est désormais obligatoire.

<p><b>Périodicité de l'entretien</b></p>	<p>Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.</p> <p>Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.</p>
<p><b>Objet de l'entretien</b></p>	<p>Cet entretien porte principalement sur les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 – <b>Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs</b> qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;</li> <li>2 – <b>Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration</b> de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;</li> <li>3 – <b>La manière de servir de l'agent ;</b></li> <li>4 – <b>Les acquis de son expérience professionnelle ;</b></li> <li>5 – <b>Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;</b></li> <li>6 – <b>Les besoins de formation de l'agent</b> eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;</li> <li>7 – <b>Ses perspectives d'évolution professionnelle</b> et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.</li> </ol>

<b>Le compte rendu</b>	<p>Il est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.</p> <p>Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.</p> <p>Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.</p> <p>Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité.</p>
<b>Possibilité de recours hiérarchique</b>	<p>L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.</p> <p>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. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.</p>
<b>Possibilité de recours devant la CCP</b>	<p>Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, 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. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.</p> <p>L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.</p>

**Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés, après avis des comités techniques compétents, par décisions des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion des agents contractuels.** Ces décisions fixent le cas échéant les thèmes autres que ceux mentionnés ci-dessus sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

**La valeur professionnelle des agents contractuels exerçant des fonctions identiques à celles des fonctionnaires** relevant d'un corps qui n'est pas soumis aux dispositions du chapitre Ier du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat est appréciée dans des conditions fixées par arrêté du ministre ou par décision des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion de ces agents contractuels.

## Dispositions relatives à la rémunération et au régime de sécurité sociale

### 1 - La rémunération (art.1 - 3 du décret de 1986)

Le montant de la rémunération au profit de l'agent contractuel est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Chaque administration est libre de définir les conditions de rémunération des contractuels.

L'administration peut donc choisir entre une rémunération :

- composée le cas échéant des mêmes éléments que celle attribuée aux agents publics, calculée par référence à un indice de traitement de la fonction publique, complétée du versement de l'indemnité de résidence et le cas échéant du supplément familial de traitement (SFT) ;
- correspondant à un montant global forfaitaire, exprimée en euros, sans référence à un indice de la fonction publique.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des

entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Il appartient à chaque ministère de prévoir les modalités de ce réexamen et les termes de ces entretiens. Pour autant, cette obligation de réexamen n'implique pas nécessairement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé.

**La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur**, en application des articles 4 et 6 de loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

Il est rappelé qu'en vertu du principe général du droit applicable à tout salarié (CE 23 avril 1982 n° 36851), la rémunération ne peut en tout en tout état de cause être inférieure au SMIC. Le cas échéant une indemnité différentielle doit être versée à l'agent afin d'assurer le respect de ce principe !

### 2 - Régime de sécurité sociale (art. 2 du décret de 1986).

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents contractuels visés à l'article 1er du décret de 1986.

Les agents contractuels sont :

- 1 – dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité ;
- 2 – affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur ;
- 3 – dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale ;
- 4 – Ils perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents visés à l'article L 755-10 du code de la sécurité sociale (Outre Mer).

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés prévus pour raison de santé (articles 12 à 15 du décret).

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu aux articles 12 et 13 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

## Congés et absences

### 1 – Les congés – annuels – pour formation syndicale – pour formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse, - pour formation professionnelle – pour représentation (Art 10 et 11 du décret de 1986).

<b>Congé annuel</b>	<p>L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.</p> <p><b>En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée</b>, l'agent qui, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.</p> <p>L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.</p> <p>L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.</p> <p>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.</p>
<p><b>Pour des congés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ de formation syndicale</li> <li>■ en vue de favoriser la formation de cadre et d'animateurs pour la jeunesse</li> <li>■ de formation professionnelle</li> <li>■ de représentation</li> </ul>	<p>L'agent contractuel en activité peut bénéficier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, (voir décret n° 84-474 du 15 juin 1984) ;</li> <li>■ d'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat, des départements et des communes et des établissements publics du congé accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (voir décret n° 63-501 du 20 mai 1963 et la loi n° 61-1418 du 29 décembre 1961) ;</li> <li>■ d'un congé pour formation professionnelle relatif à la formation professionnelle des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics (voir décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007) ;</li> <li>■ d'un congé de représentation (représentant du personnel – ou d'une association loi 1901 – pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire) d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an). Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus aux deuxième et troisième alinéas du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année (Voir le 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 et les articles 1 et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005).</li> </ul>
<b>Pour congé individuel de formation</b>	<p><b>Voir le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004</b></p> <p>Participation des agents en fonction dans l'administration à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie.</p>



### 3 – Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (articles 19 à 24 du décret de 1986)

<p><b>Congé parental</b> (art.19)</p>	<p>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'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité 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.</p> <p>Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.</p>
<p><b>Congé d'adoption dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger</b> (art. 19 bis)</p>	<p>L'agent contractuel a droit sur sa demande à un congé sans rémunération 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 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.</p> <p>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.</p> <p>L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.</p>
<p><b>Congé de solidarité familiale</b> (art. 19 ter)</p>	<p>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 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.</p> <p>Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p> <p>La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p> <p><b>L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :</b></p> <p>1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;</p> <p>2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;</p> <p>3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p> <p>Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au II, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.</p> <p>L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L 168-1 à L 168-7 du code de la sécurité sociale est versée à l'agent.</p>
<p><b>Congé pour élever ou donner des soins à un enfant de moins de huit ans ou à son conjoint ou à un ascendant...</b>  ou  <b>pour suivre son conjoint (ou pacs)</b> (art. 20)</p>	<p>L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :</p> <p>1° 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 ;</p> <p>2° 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.</p> <p>Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.</p> <p>Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. 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.</p>
<p><b>Congé de présence parentale</b> (art. 20 bis)</p>	<p>L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale.</p> <p><b>Ce congé est accordé de droit à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité</b> rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.</p> <p>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. ....</p>

Congé pour raison de famille (art. 21)	Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.
Congé pour convenances personnelles (art. 22)	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 trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet.
Congé pour raison de famille (art. 21)	Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.
Congé pour création d'entreprise (art. 23)	L'agent non titulaire peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une 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.

Pour les reprises de service ou renouvellement des congés des articles 20, 22 et 23 : voir article 24 du décret de 1986.

Pour les autres articles cités (congés rémunérés ou non) : voir article 17 du décret de 1986.

#### 4 – Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve (articles 25 et 26 du décret de 1986).

Absence pour diverses fonctions (art. 25)	L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat. Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.
Absences en raison d'activité dans une réserve (art. 26)	L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous. L'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période. L'agent contractuel qui accomplit soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées. L'agent contractuel qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période. Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves mentionnées au présent article, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 . Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel.

## Le travail à temps partiel

Les agents contractuels peuvent, s'ils remplissent les conditions définies au titre IX du décret du 17 janvier 1986 (notamment l'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet), exercer leur service à temps partiel. Selon le cas, cette autorisation est, soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

### Principes

L'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée aux agents :

- recrutés à temps complet et ayant une année d'ancienneté ;
- remplissant ces conditions lors d'une reprise de fonctions après un quelconque congé.

Le décret du 21 mars 2014 a supprimé la condition de continuité qui était fixé à l'article 34 du décret du 17 janvier 1986.

Par ailleurs, cet article ne précise pas que la condition d'ancienneté doit avoir été accomplie auprès du même employeur. Cette ancienneté s'apprécie au regard de l'ensemble des services effectués dans les administrations dans lesquelles l'agent a travaillé.

### Dispositif relatif au taux partiel de droit

Le temps partiel selon les quotités de 50%, 60%, 70% et 80% est accordé de droit dans les quatre cas suivant :

#### 1 - A l'occasion de chaque naissance ou adoption

Ce temps partiel peut être pris jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

#### 2 - Pour les agents contractuels reconnus handicapés ou autre

Ce temps partiel peut être accordé aux agents contractuels lorsqu'ils relèvent des catégories suivantes de l'article L 5212 - 13 du code du travail et après avis du médecin de prévention :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
  - les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une capacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
  - les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
  - les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés à l'article L 394 du code pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
  - les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés à l'article L 394 du code pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
  - les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
  - les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

#### 3 - Pour donner des soins à un membre de la famille

Le conjoint, enfants à charge ou ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Quelle que soit la forme du temps partiel (de droit ou sur autorisation), l'agent doit déposer une demande auprès de l'autorité administrative. Les textes ne prévoient pas de délai en la matière (sauf pour les enseignants)

# La titularisation d'un-e contractuel-le



La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, prévoyait des recrutements réservés (concours ou examens professionnels) valorisant les acquis professionnels jusqu'en 2016 pour les contractuels de droit public qui occupaient un emploi permanent au 31 mars 2011 (date d'éligibilité) dans la fonction publique.

Cet accès à l'emploi titulaire, avec des recrutements réservés, est prolongé jusqu'au 31 mars 2018 par l'article

41 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, décret n° 2016-1085 du 3 août 2016. La date d'éligibilité a également été prolongée de deux ans : elle est fixée au 31 mars 2013.

Les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ou 31 mars 2013 peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique prévu, dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs définie respectivement dans les différents cas.

La titularisation ne peut bénéficier aux agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

## Quel-le contractuel-le peut prétendre à être titularisé-e ?

La loi de 2016 n'apporte pas de modification à la loi du 12 mars 2012 pour les agents qui remplissaient déjà les conditions.

Elle permet ainsi à certains agents contractuels qui étaient proches de remplir les conditions, de pouvoir accéder au dispositif.

**Mais sont donc exclus du dispositif les agents contractuels :**

- détenteurs d'un contrat de droit privé ;
- à temps complet dont la durée de travail fixée par contrat est inférieure à 70 % d'un temps complet, qu'ils soient en CDD ou en CDI ;
- ainsi que les agents dont les conditions de recrutement et d'emploi dérogent aux règles de droit commun en vertu de dispositions législatives spécifiques (ouvriers d'Etat, agents recrutés sur un contrat de droit local, ex ouvrier de l'imprimerie nationale).

Pour être titularisé-e-s les agents contractuel-le-s doivent remplir certaines conditions d'éligibilité et, selon la catégorie concernée réussir un concours réservé, un examen professionnalisé réservé ou un recrutement sans concours

## Les conditions d'éligibilité

Outre les conditions générales d'accès aux emplois de la fonction publique, la loi du 12 mars 2012 prévoit trois catégories de critères pour pouvoir être éligible au dispositif

### Conditions générales d'accès aux emplois de la fonction publique

- posséder la nationalité française ou être ressortissant de l'espace économique européen ;
- jouir de ses droits civiques ;
- les éventuelles mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions exercées ;
- être en position régulière au regard du code du service national ;
- et, remplir les conditions d'aptitude physique.

## Critères liés à la nature du contrat et à l'emploi occupé

Le plan de titularisation s'adresse aux agents contractuels

### Occupant un emploi permanent de l'Etat en application de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 :

- **article 4-1°** (absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ou 4-2° (pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins le justifient) ;
- **article 6** (agent recruté à temps incomplet) lorsque la quotité de travail est égale à 70 % d'un temps complet ;
- **article 6 quater ou 6 quinquies** (remplacement temporaire d'un fonctionnaire) ;
- **article 6 sexies** (emploi saisonnier ou occasionnel) .

### Recrutés sur un emploi régi par le I de l'article 34-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (agents dits BERKANI).

L'article 2 de la loi de 2012 précise que pour les agents employés à temps incomplet, la quotité de temps de travail doit être au moins égale à 70 % d'un temps complet.

## Critères liés aux conditions d'exercice des fonctions

Avoir été en fonction au 31 mars 2011 ou 31 mars 2013 ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (congés de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental ...).

Toutefois, les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ou 31 mars 2013

peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique prévu, dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs définie respectivement dans les différents cas.

La titularisation ne peut bénéficier aux agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

## Critères liés à l'ancienneté

**Sous CDI** : l'accès au dispositif de titularisation est sans aucune condition d'ancienneté.

**Sous CDD** : l'accès au dispositif de titularisation est ouvert sous condition d'avoir effectué quatre années de services publics effectifs (voir tableau ci-après).

La loi 2016 ne modifie pas le mode de calcul de l'ancienneté :

- tout contrat effectué à mi-temps (ou plus) est considéré comme du temps plein ;
- tout contrat effectué à moins de 50 % est comptabilisé à 75 % d'un temps plein.

Les agents recrutés à temps complet mais bénéficiant d'un service à temps partiel (de droit ou par autorisation de l'employeur) ne se voient pas appliquer la condition des 70% à la date d'appréciation des conditions d'éligibilité.

Pour les agents handicapés, les services effectués à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont assimilés à du temps complet (5° et 6° alinéas de l'article 4 de la loi de 2012).

La durée des congés énumérés ci-dessous est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au même titre que les périodes d'exercice effectif des fonctions :

- congé annuel ;
- congé pour formation syndicale, pour formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation ;

Je viens de me faire traiter de fonctionnaire...



Tu en as de la chance, c'est mieux qu'agent contractuel de la fonction publique.



- congé de maladie « ordinaire » rémunéré ;
- congé de grave maladie ;
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- congé de maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de présence parental ;
- congé pour raison de famille ;
- congé pour obligation du service national actif.



## Attention

Pour les agents handicapés, les services effectués à temps partiels et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont assimilés à du temps complet (5° et 6° alinéas de l'article 4 de la loi de 2012).

Les contractuels ayant 2 ans d'ancienneté de services avant le 31 mars 2011 ou 31 mars 2013 et qui continuent à acquérir de l'ancienneté pourront prétendre à la titularisation dès qu'ils auront acquis 4 ans d'ancienneté.

Les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 peuvent bénéficier du dispositif de titularisation, si la durée de leurs services publics effectifs est au moins égale à 4 ans, en équivalent temps plein, au cours des six ans précédant le 31 mars 2013 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, 2 des 4 ans doivent avoir été accomplis au cours des 4 ans précédant le 31 mars 2013. Les 4 ans de services doivent en outre avoir été effectués dans le département ministériel, ou auprès de l'autorité publique, l'établissement public ou la collectivité qui employait le candidat au 31 mars 2013 ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2013.

Pour comptabiliser l'ancienneté totale, il faut cumuler les durées de contrat affectées, s'il y a lieu, du coefficient en fonction de la quotité de service.

## Exemple

- un contrat à mi-temps du 1/12/2015 au 30/09/2016 sera comptabilisé pour 10 mois (temps plein sur 10 mois de travail) ;
- un contrat inférieur à 50 % du 1/12/2015 au 30/09/2016 sera comptabilisé pour 7,5 mois (75 % du temps plein sur 10 mois de travail).

CDD – CDI Recruté-e sur ...	Conditions cumulatives Loi du 12 mars 2012	Conditions cumulatives Loi de 2012 modifiée en 2016
	CDI : pas de condition d'ancienneté	CDI : pas de condition d'ancienneté
Contrat conclu sur article 4 -1° et 4-2° de la loi du 11 janvier 1984.	Etre employé-e au 31/03/2011 sur un emploi permanent et exercer à au moins 70 % d'un temps complet Pour les CDD : avoir 4 ans d'ancienneté de service à la date de l'admissibilité du concours dont 2 ans entre le 31/03/2007 et le 31/03/2011	Etre employé-e au 31/03/2013 sur un emploi permanent et exercer à au moins 70 % d'un temps complet  <b>Pour les CDD : Totaliser 4 années d'équivalent temps plein à la proclamation des résultats de l'admissibilité dont 2 ans accomplis entre le 31/03/2009 et le 31/03/2013</b>
Contrat conclu sur Art 6 quater ou 6 quinquies, 6 sexies.  Ou  Contrat conclu sur article 6-2° dans sa rédaction antérieure à la loi de 2012 « Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels. Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires».	Etre employé-e sur un emploi non permanent et exercer à au moins 70 % d'un temps complet Pour les CDD : avoir 4 ans d'ancienneté de service entre le 31/03/2006 et le 31/03/2011	Etre employé-e au 31/03/2013 sur un emploi non permanent et exercer à au moins 70 % d'un temps complet Pour les CDD : totaliser 4 années d'équivalent temps plein entre le 31/03/2008 et le 31/03/2013 (cas général) Ou  4 ans au cours des 5 dernières années s'ils occupent un emploi à temps incomplet et exercer à au moins 70 % d'un temps complet et recrutés au titre de l'article 6 alinéa 2 de la loi de 1984 (dans sa rédaction antérieure à la date de publication de la loi de 2012)
Emploi régi par le I de l'article 34-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 (BERKANI)	Etre en CDI à la date du 31 mars 2011. La quotité de temps de travail doit être au moins égale à 70 % d'un temps complet.	Etre en CDI à la date du 31 mars 2011 ou 31 mars 2013. La quotité de temps de travail doit être au moins égale à 70 % d'un temps complet.

## Titularisation : les types de recrutement

Article 5 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire – Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 – article 41 de la loi de déontologie.

Pour les agents sous contrat des recrutements réservés sont organisés jusqu'au 13 mars 2018 par voie :

- des examens professionnalisés réservés (ou sélections professionnelles) pour les corps de catégorie B ou C, réalisée par un jury de professionnels chargé d'auditionner les agents sur leur capacité à exercer leurs missions
- des concours réservés pour les corps de catégorie A ;
- des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C.

Ces recrutements sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat. A l'issue des examens et concours mentionnés aux 1° et 2°, les jurys établissent, par ordre de mérite, la liste des candidats déclarés aptes. Ce jury établit, dans le même ordre, une liste complémentaire afin de permettre le remplacement des candidats inscrits sur la liste principale qui ne peuvent pas être nommés ou, éventuellement, de pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours.

**Les conditions d'organisation, la nature et le contenu des épreuves de ces examens professionnalisés et concours sont fixés par arrêté ministériel.**

**Un agent contractuel ne peut se présenter qu'à un seul recrutement réservé ouvert au titre d'une même année civile d'ouverture du recrutement.**

**Un agent en CDD** au 31 mars 2013 peut prétendre à l'accès aux corps de catégorie A, B, C équivalente à celle dont relèvent les fonctions qu'il a exercé pendant 4 ans.

S'il a une ancienneté supérieure à 4 ans, les fonctions retenues sont celles relevant de la catégorie la plus élevée exercées pendant 4 ans.

Si son ancienneté a été acquise dans différentes catégories, l'agent peut accéder aux corps d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle il a exercé le plus longtemps pendant 4 ans.

**Un agent en CDI** au 31 mars 2013 peut accéder aux corps d'emplois de catégorie hiérarchique équivalente à celle dont relevaient les fonctions qu'il exerçait au 31 mars 2013.

Lorsque les statuts particuliers prévoient une condition de services effectifs pour l'accès à certains grades, les services publics accomplis en tant qu'agent non titulaire dans des fonctions équivalentes à celles du corps d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le corps d'accueil et le grade d'intégration pour l'avancement de grade.

**Auprès de quelle administration ou établissement l'agent contractuel peut s'inscrire au recrutement réservé ?**

**Titularisation : les types de recrutement**

Les dispositions du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 modifié par le décret n° 2016-1085 du 3 août 2016 fixent d'une part, les conditions dans lesquelles les agents éligibles peuvent accéder à un corps de fonctionnaires de l'Etat et, d'autre part, les modalités d'organisation des recrutements réservés.

Ces dispositions ont un caractère impératif. Elles s'appliquent, sans dérogation possible, à l'ensemble des administrations et établissements publics de l'Etat.

Il est rappelé que la loi de 2012 n'exige pas que les agents soient en fonction à la date de clôture des inscriptions au recrutement pour qu'ils puissent être éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire.



## Quelle situation ... pour quel recrutement ?

Situation de l'agent contractuel	Administration auprès de laquelle l'agent peut se présenter	Types de corps concernés
<p><b>Agent en CDI au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013</b> Article 2 – I du décret de 2012.</p>	<p>L'agent employé en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013 ne peut se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein du département ministériel, de l'établissement public ou de l'autorité publique dont il relève à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel il postule. Lorsque, à cette dernière date, il n'est plus lié contractuellement à aucun département ministériel, établissement public ou autorité publique, il peut se présenter aux recrutements ouverts au sein du département ministériel, de l'établissement public ou de l'autorité publique dont il relevait à la date de son dernier contrat</p>	<p>L'agent peut accéder à un corps dont les fonctions relèvent de la même catégorie hiérarchique que celles occupées au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013</p>
<p><b>Agent dont le CDD a été automatiquement transformé en CDI au 13 mars 2012</b> Article 2 – II du décret de 2012</p>	<p>L'agent dont le contrat à durée déterminée a été transformé en CDI à la date du 13 mars 2012 en application de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012 ne peut se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts par l'administration dont il relevait à la date de cette transformation.</p>	<p>L'agent pourra candidater pour les corps relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celles des fonctions qu'il a exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein auprès de l'administration qui l'a CDI-sé à la date de publication de la loi.</p>
<p><b>Agent en CDD au 31 mars 2011 ou 31 mars 2013</b> Article 2 – III du décret de 2012</p>	<p>L'agent employé en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 ou 31 mars 2013 ne peut se présenter qu'aux recrutements réservés qui sont ouverts au sein du département ministériel ou de l'établissement public ou de l'autorité publique dont il relevait au 31 mars 2011 ou 2013.</p> <p>Par dérogation l'agent dont le contrat à durée déterminée a été transféré du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences après le 31 mars 2011 ou 31 mars 2013 ne peut se présenter qu'aux recrutements réservés qui sont ouverts au sein du département ministériel, de l'établissement public ou de l'autorité publique dont il relève après ce transfert.</p>	<p>L'agent peut prétendre à l'accès aux corps de catégorie A, B, C équivalente à celle dont relèvent les fonctions qu'il a exercé pendant 4 ans.</p> <p><b>S'il a une ancienneté supérieure à 4 ans</b>, les fonctions retenues sont celles relevant de la catégorie la plus élevée exercées pendant 4 ans.</p> <p><b>Si son ancienneté a été acquise dans différentes catégories</b>, l'agent peut accéder aux corps d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle il a exercé le plus longtemps pendant 4 ans.</p> <p>L'ancienneté de quatre ans exigée s'apprécie au regard de l'ancienneté acquise à la date de clôture des inscriptions aux recrutements réservés. Ainsi, si un agent recruté en CDD au 31 mars 2011 sur un emploi de catégorie B se voit proposer, par la même administration, après cette date, un CDD relevant de la catégorie A, il pourra candidater aux corps relevant de cette dernière catégorie, dès lors qu'à la date du recrutement réservé, la catégorie A constituera la catégorie dans laquelle l'agent aura exercé le plus longtemps.</p>

<p><b>Agent en CDD ou CDI dont le contrat a cessé entre le 1er janvier 2011 ou le 1er trimestre 2013</b> Article 2 – IV du décret de 2012</p>	<p>L'agent dont le contrat a cessé entre 1er janvier et le 31 mars 2011 ou 1er janvier et le 31 mars 2013 ne peut se présenter qu'aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait à la date de son dernier contrat ayant cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, ou 1er janvier et le 31 mars 2013, indépendamment de son recrutement ou non par la suite, par une autre administration.</p>	<p>L'agent peut prétendre à l'accès aux corps de catégorie A, B, C équivalente à celle dont relèvent les fonctions qu'il a exercé pendant 4 ans.</p>
<p><b>Cas particulier d'un agent en congé de mobilité à la date du 31 mars 2011 ou 31 mars 2013</b> Article 3 du décret de 2012</p>	<p><b>L'agent est titulaire d'un CDI auprès de son administration d'origine et d'un CDD auprès de son administration d'accueil.</b> Dès lors qu'il remplit les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de son administration d'accueil, il est éligible à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de son administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de son administration d'accueil. Il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son administration d'origine et de son administration d'accueil.</p>	



## Attention

■ **L'article V du décret précise que : « lorsque le département ministériel, l'établissement public ou l'autorité publique ne disposent pas de corps de fonctionnaires, les agents peuvent se présenter aux recrutements qui leur sont ouverts par le département ministériel de tutelle ou de rattachement ou par le département ministériel qui assure la gestion des fonctionnaires affectés dans ce département ministériel, cet établissement ou cette autorité ».**

■ **En application des dispositions de l'article 4 du décret, les agents ne peuvent se présenter qu'à un seul recrutement réservé au titre d'une même année budgétaire d'ouverture du recrutement.** Lorsque les fonctions qu'ils exercent correspondent potentiellement à plusieurs corps, les agents doivent donc opter pour l'un des recrutements réservés donnant accès à ces corps.

Cette limitation vaut pour les seuls recrutements réservés : ainsi l'agent peut, au cours de la même année, candidater à la fois à un recrutement réservé et aux concours de droit commun organisés par son administration ;

■ **En revanche rien ne fait obstacle à ce que deux sessions de recrutements réservés pour l'accès au même corps soient organisées au cours de la même année : par exemple, il est possible d'organiser en 2017 une session au titre de l'année 2016 et une autre au titre de l'année 2017.**



## Comment sera reclassé un contractuel après titularisation

**Le reclassement se fait selon le tableau suivant. En tant que contractuel il est important de distinguer la catégorie dans laquelle l'agent a été recruté et le niveau des fonctions exercées. En général il n'y a pas de différence mais un agent recruté en catégorie C peut tenir des fonctions de catégorie B et un agent B peut tenir des fonctions de catégorie A .**

Catégorie du corps d'accueil de fonctionnaire	Niveau en contractuel	Ancienneté prise en compte lors du reclassement Le temps de passé dans le secteur privé ou dans le secteur public ne se cumulent pas. Il faut choisir en fonction de la situation la plus avantageuse.
A Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 Articles 7 - 9 ou 3.	A	<p><b>Public</b> : pour la moitié jusqu'à 12 ans et pour les 3/4 au-delà. - article 7 -</p> <p><b>Privé</b> : activités professionnelles de droit privé dans des domaines d'activité susceptibles (fixés par arrêté) d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés : prise en compte de la moitié dans la limite de 7 ans. – article 9 -</p> <p><b>Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10.</b> Une même période ne peut être prise en compte qu'au titre d'un seul de ces articles.</p> <p>Les personnes qui, compte tenu de leur parcours professionnel antérieur, relèvent des dispositions de plusieurs des articles mentionnés à l'alinéa précédent sont classées en application des dispositions de l'article correspondant à leur dernière situation.</p> <p>Ces agents peuvent toutefois, dans un délai maximal de six mois à compter de la notification de la décision prononçant leur classement dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, demander que leur soient appliquées les dispositions d'un autre de ces articles qui leur sont plus favorables.</p>
A Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 Articles 7 - 9 et 3	B	<p><b>Public</b> : les 7 premières années de services dans des fonctions du niveau de la catégorie B ne sont pas retenues ; elles sont prises en compte à raison des 6/16 pour la fraction comprise entre 7 ans et 16 ans et à raison des 9/16 au-delà – <b>article 7 -</b></p> <p><b>Privé</b> : activités professionnelles de droit privé dans des domaines d'activité (fixés par arrêté) susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés : prise en compte de la moitié dans la limite de 7 ans. – <b>article 9 -</b></p> <p><b>Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10 – article 3 ....</b></p>
A Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 Articles 7 - 9 et 3	C	<p><b>Public</b> : Les services dans des fonctions du niveau de la catégorie C sont retenus à raison des 6/16 de leur durée excédant dix ans.- <b>article 7 -</b></p> <p>Les agents qui ont occupé des fonctions de différents niveaux peuvent demander que la totalité de leur ancienneté de services publics civils soit prise en compte, comme si elle avait été accomplie dans les fonctions du niveau le moins élevé.</p> <p><b>Privé</b> : activités professionnelles de droit privé dans des domaines d'activité (fixés par arrêté) susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés : prise en compte de la moitié dans la limite de 7 ans. – <b>article 9 -</b></p> <p><b>Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10 – article 3 ....</b></p>
B Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 Articles 14 – 15 et 18 Décret n° 2016-581 du 11 mai 2016	B	<p><b>Public</b> : sont classés, lors de leur nomination, dans le premier grade à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des trois quart de leur durée,</li> <li>- et pour ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée – <b>article 14 -</b></li> </ul> <p><b>Privé</b> : activité sous un régime juridique autre que celui d'agent public en qualité de salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B sont classés (fixé par arrêté), lors de leur nomination, dans le premier grade à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte : - la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle. Cette reprise de services ne peut excéder huit ans – <b>article 15 –</b></p> <p><b>Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17.</b> Une même période ne peut être prise en compte qu'au titre d'un seul de ces articles.</p> <p>Les personnes qui, compte tenu de leur parcours professionnel antérieur, relèvent des dispositions de plusieurs des articles ci-dessus sont classées, lors de leur nomination dans l'un des corps régis par le présent décret, en application des dispositions de l'article correspondant à leur dernière situation.</p> <p>Ces personnes peuvent toutefois, dans un délai maximal de six mois à compter de la notification de la décision prononçant leur classement dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, demander que leur soient appliquées les dispositions d'un autre de ces articles, qui leur sont plus favorables – <b>article 18</b></p>

Catégorie du corps d'accueil de fonctionnaire	Niveau en contractuel	Ancienneté prise en compte lors du reclassement Le temps de passé dans le secteur privé ou dans le secteur public ne se cumulent pas. Il faut choisir en fonction de la situation la plus avantageuse.
<b>B</b> Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 Articles 14 – 15 et 18 Décret n° 2016-581 du 11 mai 2016	<b>C</b>	<p><b>Public</b> : sont classés, lors de leur nomination, dans le premier grade à un échelon déterminé en prenant en compte les services accomplis dans un emploi de niveau inférieur à celui de la catégorie B à raison :</p> <p>de la moitié de leur durée – <b>article 14</b> -</p> <p><b>Privé</b> : activité sous un régime juridique autre que celui d'agent public en qualité de salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B sont classés (fixé par arrêté), lors de leur nomination, dans le premier grade à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte : - <b>la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle. Cette reprise de services ne peut excéder huit ans – article 15</b> –</p> <p><b>Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17....</b></p>
<b>C</b> Décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005. Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 Articles 5 et 6	<b>C</b>	<p><b>Public</b> : classement avec une reprise d'ancienneté égale aux 3/4 des services civils accomplis.</p> <p><b>Privé</b> : reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée.</p> <p>Les fonctionnaires peuvent opter, lors de leur nomination ou au plus tard dans un délai de deux ans après, pour la reprise de service (publics ou privés) qui leur est la plus favorable.</p>



## Bon à savoir

Contrairement aux salariés du secteur privé en fin de CDD, il n'existe pas d'indemnité de fin de contrat, appelée communément prime de précarité, pour les agents en CDD de droit public.

- La rupture conventionnelle, qui permet à un employeur et à un salarié de fixer d'un commun accord les conditions de rupture du contrat de travail, ne s'applique pas aux agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. La rupture conventionnelle est uniquement prévue par le code du travail pour le secteur privé. Aucune disposition équivalente n'est prévue dans la fonction publique.
- L'indemnité de départ volontaire dans la fonction publique d'État. Les agents en CDI peuvent prétendre à une Indemnité de départ volontaire (IDV) sous certaines conditions. Cette IDV peut atteindre le double de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant la démission (rémunération perçue en 2014 pour une démission en 2015, par exemple) Attention : si l'agent est recruté sur un nouvel emploi public dans les 5 ans suivant sa démission, il doit rembourser l'indemnité perçue dans les 3 ans qui suivent son recrutement. Voir Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire et circulaire n° 2014-156 du 27-11- 2014 concernant les modalités de versement.

Le temps de privé est le temps effectué dans le secteur privé avant d'entrer dans la fonction publique. Les agents BERKANI sont considérés comme des agents publics depuis leur recrutement initial.

Décret n° 2016-616 du 18 mai 2016 modifiant le décret n° 2003-1267 du 23 décembre 2003, fixant les dispositions applicables à certains agents du ministère chargé de l'équipement visés par l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.



## Apprenti-e

Les administrations publiques peuvent recourir à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992. L'article 18 de la loi précitée dispose en effet que les personnes morales de droit public peuvent, à titre expérimental, conclure des contrats d'apprentissage. La pérennisation du dispositif est établie par la loi du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes. Enfin, ce dispositif a été complété par la loi de programmation de cohésion sociale de 2005, la loi pour le développement de la participation de 2006 et la loi relative à l'orientation professionnelle tout au long de la vie de 2009.

## Berkani

**Agents non-titulaires de droit public et agents non-titulaires de droit privé.** Depuis l'arrêt Berkani du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, « les personnels non statutaires travaillant (entretien, restauration et gardiennage) pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi ».

Jusqu'en 1996, les agents de l'Etat qui n'assumaient pas des fonctions administratives et, de ce fait, ne participaient pas directement à l'exécution du service public, relevaient du droit privé. On trouvait parmi eux des personnels de nettoyage, des agents de restaurants administratifs, etc.

Cette situation n'était pas sans poser des problèmes car ces agents ne dépendaient en fait ni du droit privé (L'Etat n'est pas assis devant le tribunal des prud'hommes) ni du droit public pour les questions relatives à leur activité professionnelle.

Le Tribunal des conflits a mis fin à ce vide juridique, le 25 mars 1996, au moyen de l'arrêt Berkani en décidant que les agents non titulaires de l'Etat bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, relèvent du droit public lorsqu'ils exercent des fonctions d'entretien, de gardiennage ou participent au fonctionnement des restaurants administratifs.

La loi n° 2000 - 321 du 12 avril 2000 a entériné cette décision et a instauré un droit d'option pour le droit privé, assorti d'un délai d'un an à compter de la date de publication de la loi (13 avril 2000).

A défaut d'option dans ce délai, ces personnels ont automatiquement relevé du droit public.

## Contrat aidé

C'est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation.

## Contractuel

Dans une acception large, le terme de contractuel, peut désigner tout agent public n'ayant pas le statut de titulaire (ou de fonctionnaire).

## Pacte

En 2006, un nouveau mode de recrutement dans les corps et cadres d'emploi de catégorie C des trois versants de la fonction publique a été mis en place : le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat).

Ouvert aux jeunes gens de 16 à moins de 26 ans, c'est un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum alternant formation et stage et permettant d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

Lorsque l'on constate l'existence d'un lien de subordination ou lorsque les fonctions occupées présentent une certaine continuité entre un agent et une administration, correspondant à un besoin permanent, le juge tend à considérer l'agent comme un agent contractuel. Dans leur très grande majorité, les non-titulaires sont des agents de droit public. Les dérogations législatives permettant de recruter des personnels de droit privé concernent certains établissements publics pour occuper des emplois ciblés ou certaines catégories, notamment les contractuels dits « Berkani » occupant des emplois de services particuliers en fonction avant la publication de la loi 2000-321 du 12 avril 2000 (article 34) et ayant opté pour le régime de droit privé, les apprentis, les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi) s'ils sont inclus dans le périmètre.

## Vacataire

C'est une personne à qui l'administration fait appel pour exécuter une tâche précise et très limitée dans le temps. Le vacataire est rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche. Il est employé de manière continue sur des emplois à temps incomplet ou non complet ou employé de manière discontinue à l'occasion de certaines périodes (vacances scolaires par exemple).

## Portabilité du CDI

Depuis la loi du 12 mars 2012, un agent contractuel peut être directement recruté en CDI sur un emploi permanent à temps complet lorsque cet agent dispose déjà d'un CDI auprès d'une autre administration de l'Etat ou d'un de ses établissements publics pour y exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. Par exemple, un contractuel enseignant en CDI dans une académie peut être directement recruté en CDI dans une autre académie

# Textes de référence

- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** - Titre I<sup>er</sup> du statut général des fonctionnaires portant droits et obligations des fonctionnaires – loi dite « Loi Le Pors ».
  - **Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986** (modifié par le décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014) qui fixe les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
  - **Décret n° 95-979 du 25 août 1995** modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
  - **Décret n° 2010-888** fixant les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.
  - **Protocole du 31 mars 2011** portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans la fonction publique (protocole Sauvadet).
  - **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.
  - **Circulaire du 23 avril 2012** relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 fixant les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.
  - **Décret interministériel 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'Etat 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.
  - **Circulaire interministérielle 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 prévu 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.
  - **Circulaire C NOR : RDFS1314245C du 22 juillet 2013** relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique.
- Les arrêtés fixant les modalités d'organisation des concours réservés et examens professionnels pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat (catégories A, B et C) sont parus au Journal officiel des 11 et 12 janvier 2013.
- **Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014** tire les conséquences des modifications introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat relatives aux cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement et pour assurer la mise en œuvre de certains engagements contenus dans le protocole d'accord du 31 mars 2011. Pris notamment sur le fondement de l'article 49 de la loi du 12 mars 2012, il fixe dans les textes réglementaires applicables aux agents contractuels les motifs de licenciement, organise les obligations de reclassement de ces agents et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.
  - **Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014** modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
  - **La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prolonge de deux ans, jusqu'au 13 mars 2018 en lieu et place du 13 mars 2016, le dispositif de recrutement réservé permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique versant de l'Etat.
  - **Décret n° 2016-1085 du 3 août 2016** relatif à la prolongation des recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de l'Etat et aux conditions d'organisation de ces recrutements (c'est ce décret publié le 7 août 2016 qui met en œuvre la prolongation de deux ans du dispositif de recrutement).
  - **Décret n° 2016-1156 du 24 août 2016** portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (conformément à l'article 39 de la loi de Déontologie, ce décret détermine pour les agents contractuels, les conditions d'application des articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).
  - **Circulaire de la Ministre de la fonction publique. NOR : RDFS1626289C du 20 octobre 2016** relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.



Lutter et construire **Ensemble !**



**Solidaires Finances** Boîte 29, 80 rue de Montreuil 75011 PARIS  
solidairesfinances@solidairesfinances.fr federation@solidairesfinances.fr www.solidairesfinances.fr  
Impression : Imprimerie KPIMPRESSION