

*Si la loi de transformation de la fonction publique a assoupli certaines règles de recrutement, l'emploi de contractuel-le-s reste très encadré.*

## ■ Textes de référence

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (articles 4 à 6 septies) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

## ■ Comment sont recrutés les contractuel-le-s ?

Les **contractuel-le-s enseignant-e-s** sont recruté-e-s (après avis des corps d'inspection) par le rectorat, à titre temporaire, par contrat de droit public à durée déterminée, en qualité d'agent-e contractuel-le, pour assurer des fonctions d'enseignement, de documentation, d'éducation ou de psy-EN. Le contrat est signé entre le rectorat et le-a contractuel-le.

Les **contractuel-le-s administratif-ve-s et les accompagnant-e-s d'élèves en situation de handicap (AESH)** sont recruté-e-s soit par le rectorat soit par l'inspection académique.

## ■ Conditions requises pour l'accès à la fonction publique

- Être jugé-e apte par un médecin généraliste agréé qui établit un certificat attestant que l'état de santé du-de la candidat-e est compatible avec l'exercice des fonctions.
- Ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec les fonctions (si la personne est de nationalité française) ou ne pas avoir fait l'objet de condamnations incompatibles avec les fonctions (si elle est étrangère).
- Jouir des droits civiques.
- Disposer d'un titre de séjour en cours de validité (pour les étrangers).

## ■ **Diplômes requis pour l'accès à la fonction publique**

En général, il faut posséder le diplôme nécessaire pour se présenter au concours interne (bac + 3 ou bac + 2 pour les enseignant·e-s ou administratif·ve-s de catégorie A, bac ou CAP/BEP pour celles et ceux en catégorie B ou C).

## ■ **Mentions obligatoires**

Comme tout contrat, le contrat de droit public doit comporter des mentions obligatoires :

- la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi (l'article de la loi de 1984);
- la date d'effet, la durée, le poste occupé et sa catégorie hiérarchique (A, B ou C);
- la rémunération;
- les droits et obligations spécifiques éventuellement;
- le motif de recrutement pour un recrutement saisonnier;
- le descriptif du poste occupé s'il s'agit de pourvoir un emploi vacant.

## ■ **Période d'essai**

Le contrat peut contenir une période d'essai variable (de 3 semaines à 4 mois) en fonction de la durée du contrat. Un licenciement prononcé au cours de cette période ne peut donner lieu à un préavis ni au versement d'une indemnité. Les services effectués pendant la période d'essai sont dans tous les cas (y compris licenciement) pris en compte pour la durée d'affiliation à l'assurance chômage.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée et il ne peut pas y avoir de nouvelle période d'essai en cas de renouvellement du contrat.

## ■ **Fixation de la rémunération**

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précise la rémunération. Celle-ci doit tenir compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Elle est fixée par l'autorité de recrutement.

[Voir la fiche « Rémunération ».](#)

[Le Sgen-CFDT est favorable à l'alignement de la rémunération des contractuel·le-s sur celle des titulaires.](#)



## ■ Primes et indemnités

Les contractuel·le·s ne perçoivent pas en principe les indemnités ou primes des titulaires sauf si un texte réglementaire le prévoit, par exemple pour les contractuel·le·s enseignant·e·s avec le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016.

C'est pourquoi le Sgen-CFDT demande à ce qu'un décret analogue soit publié pour les contractuel·le·s administratif·ve·s. Même poste, même prime. De même, le Sgen-CFDT revendique les indemnités REP ou REP+ pour les assistant·e·s d'éducation ou les AESH.

## ■ Quelles sont les obligations ?

Les obligations des personnels contractuels sont identiques à celles des titulaires que ce soit en termes d'horaires de travail ou d'obligations réglementaires (dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité). [Voir la fiche « Vos obligations »](#).

## ■ Quels sont les droits ?

Les agent·e·s non titulaires disposent des mêmes garanties que les titulaires : liberté d'expression, droit de grève, droit syndical. Les droits à congé sont identiques à ceux des titulaires, mais ils peuvent être conditionnés à une ancienneté de service. [Voir la fiche « Vos droits »](#).

## ■ Fin du contrat

Le contrat devient caduc à la date d'échéance fixée. Un nouveau contrat ou un avenant au précédent est établi, si nécessaire.

L'administration dispose d'un délai pour annoncer son intention de renouveler (ou non) le contrat. Ce délai dépend de la durée du contrat :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

L'ancienneté ci-dessus est cumulée s'il y a plusieurs contrats auprès de la même administration et que le délai d'interruption entre deux contrats est inférieur à 4 mois.

## ■ Indemnité de précarité

Jusqu'à présent, et contrairement aux personnels du privé en CDD du privé, les personnels en CDD du public ne pouvaient percevoir d'indemnité de précarité. L'article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit la mise en place d'une indemnité de fin de contrat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour tous les contrats de durée inférieure à un an. Un décret précisera le mode de calcul et fixera le montant de rémunération maximum qui ouvre droit à indemnité.

La CFDT demandait depuis longtemps l'alignement sur le privé des agent·e·s public·que·s.

## ■ Contrat de mission

Créés par l'art 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les contrats de mission sont des CDD d'une durée minimale de 1 an et d'une durée maximale de 6 ans. Ce contrat spécifie l'opération ou le projet à mener et prend automatiquement fin sitôt l'opération achevée, après un délai de prévenance fixé par décret.

La CFDT s'est battue pour obtenir au moins la transformation en CDI de chantier comme il en existe dans le privé, mais le gouvernement n'a rien voulu entendre.

## ■ Renouvellement du CDD

Il n'existe pas de droit au renouvellement. Cependant, la jurisprudence administrative admet qu'en l'absence d'un motif tiré de l'intérêt du service (motif disciplinaire ou en considération de la personne), le contrat a vocation à être renouvelé si le besoin existe toujours.

L'administration n'est pas obligée de communiquer le motif de non-renouvellement, mais devra le justifier auprès du·de la juge administratif·ve s'il ou si elle est saisi·e.

Le non-renouvellement de contrat pour motif de grossesse est illégal.

## ■ Le licenciement d'un contractuel en CDD

Le licenciement est toujours possible, mais rappelons que le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 oblige à chercher et proposer un emploi de reclassement au contractuel avant de procéder à son licenciement (sauf motif disciplinaire). Il implique une indemnité de licenciement en fonction de son ancienneté.

Attention, le non-renouvellement de CDD ne constitue pas un licenciement.

