



Guide pratique

Édition 2012-2013

**Dispositions
communes
à l'ensemble
des personnels
non titulaires de l'État**

Syndicat Général de l'Éducation Nationale et de la Recherche Publique-CFDT

47-49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19

tél : 01 56 41 51 00 – fax 01 56 41 51 11

fede@sgen.cfdt.fr – <http://www.sgen.cfdt.fr>



Sommaire

■ **Fiches Dispositions communes à l'ensemble des personnels non titulaires de l'État :**

- Modalités de recrutement en CDD et passage en CDI Mai 2012
- Titularisation Mai 2012
- Affiliation au régime de la sécurité sociale des personnels non titulaires de l'État Septembre 2009
- Congés rémunérés des personnels non titulaires de l'État Septembre 2009
- Congés non rémunérés des personnels non titulaires de l'État Mars 2013
- Temps partiel des personnels non titulaires de l'État Septembre 2009
- Mise à disposition et mobilité des personnels non titulaires de l'État Septembre 2009
- Sanctions disciplinaires des personnels non titulaires de l'État Septembre 2009
- Fin de contrat – Licenciement des personnels non titulaires de l'État Septembre 2009
- Le Sgen-CFDT, mais qu'est-ce que c'est ? Septembre 2009

- Adhérer, une nécessité
<http://interne.cfdt.fr/cfdtIadhesionSubmitAction.do>

- Les Sgen-CFDT dans les académies http://www.cfdt.fr/jcms/rec_117299/annuaire-des-sgen-cfdt

Ce guide, **valable pour l'ensemble des personnels non titulaires de l'État** complète le guide particulier consacré aux :

« **Assistants d'Éducation** »

« **Formation continue des adultes de l'EN** »

Modalités de recrutement en CDD et passage en CDI

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.3 « Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

1° Si, étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques ;

2° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ; en outre les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;

3° Si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;

4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'engagement.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 13, (du décret cité) l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres. »

Art.4 « L'agent non titulaire est recruté par contrat ou par engagement écrit. Pour les agents recrutés en application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, le contrat précise l'article en vertu duquel il est établi, et, éventuellement, s'il intervient en application du 1° ou du 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier. »

Référence : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ???

Article 3

Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général :

1° Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;

2° Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat après avis du conseil supérieur de la fonction publique ;

3° Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'Etat dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ; la liste de ces institutions et des catégories d'emplois concernées est fixée par décret en Conseil d'Etat ;

4° Les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques mentionnés aux articles L. 952-21 du code de l'éducation nationale et L. 6151-1 du code de la santé publique ;

5° Les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, de l'article L. 6527-1 du code des transports et du code des pensions de retraite des marins ;

6° Les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement.

Les agents occupant un emploi d'un établissement public ou d'une institution administrative figurant sur les listes annexées aux décrets mentionnés aux 2° et 3° du présent article et dont l'inscription sur cette liste est supprimée continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'Etat et, le cas échéant, à ces établissements ou institutions et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu. Lorsque ces agents sont recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée, ce contrat est renouvelé dans les conditions prévues à l'article 6 bis de la présente loi.

Article 4

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

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.

Article 5

Par dérogation au principe posé à l'article 3 du titre Ier du statut général des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

Article 6

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.

Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée.

Article 6 bis

Lorsque les contrats pris en application des articles 4 et 6 sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au deuxième alinéa du présent article 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. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux deuxième à quatrième alinéas du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. Seul le premier alinéa s'applique aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage.

Article 6 ter

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 lié par un contrat à durée indéterminée à l'une des personnes morales mentionnées à l'article 2 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 quater

Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article [3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

Article 6 quinquies

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.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 61 a été effectuée.

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.

Article 6 sexies

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.

Article 6 septies

Lorsque, du fait d'un transfert d'autorité ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, un agent est transféré sous l'autorité d'une autorité ou d'un ministre autre que celle ou celui qui l'a recruté par contrat, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil lui propose un contrat reprenant, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les clauses substantielles du contrat dont il est titulaire. S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, seul un contrat de même nature peut lui être proposé.

Les services accomplis au sein du département ministériel ou de l'autorité publique d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du département ministériel ou de l'autorité publique d'accueil.

En cas de refus de l'agent d'accepter le contrat proposé, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil peut prononcer son licenciement."

Référence : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Art 3 "Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat (...) sont occupés par des fonctionnaires régis par le présent titre (...)"

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Conformément au protocole du 31/03/2011 dont la CFDT est signataire, le recours au personnel contractuel a été précisé et encadré. Dorénavant un personnel contractuel peut être recruté :

- sur un besoin permanent mais au maximum à 70% du temps plein et qui peut être en CDI tout de suite (catégorie B ou C) ou à temps plein pour la catégorie A mais en CDD.

- pour remplacer un fonctionnaire provisoirement empêché ou absent

- en cas d'accroissement temporaire d'activité qui est défini par l'article 7 du décret 86-83 qui stipule six mois pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin saisonnier et dix mois pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin occasionnel.

Il est trop tôt pour dire si ces précisions seront suffisantes pour limiter le recours au personnel contractuel car les employeurs publics ont amplement démontré par le passé leur capacité à détourner la réglementation en vigueur mais le Sgen-CFDT veillera au respect de ces dispositions

Le point positif est la sanctuarisation de 4 mois de la durée maximale entre 2 contrats. Cela permettra enfin aux contractuels 10 mois de pouvoir obtenir à terme un CDI.

Autre point positif, la suppression de la distinction totalement artificielle entre besoin permanent ou occasionnel pour obtenir un CDI. Dorénavant, seule comptera la durée cumulée de services qui doit atteindre 6 ans.

■ Rémunération des agents en CDI

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.1-3 « La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-4 »

Art.1-4 « Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans.

Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien, qui porte principalement sur leurs résultats professionnels au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la Fonction publique. »

Il n'existe pas de grille nationale pour les contractuels. C'est chaque académie qui définit les règles de gestion de "ses" contractuels. Le protocole du 31/03/2011 prévoit néanmoins une discussion au niveau de la fonction publique pour définir une grille de rémunération. Pour l'instant aucune discussion n'a eu lieu mais le Sgen-CFDT saura rappeler au ministère de la fonction publique son engagement.

La revalorisation de la rémunération des contractuels n'est pas automatique, il faut écrire à son service gestionnaire par la voie hiérarchique pour demander une augmentation de salaire tous les 3 ans. Contacter le Sgen de votre académie pour appuyer votre demande.

■ Concrètement

La transformation de CDD en CDI concerne les agents embauchés qui atteignent une durée de services cumulés de 6 ans avec une interruption entre 2 contrats inférieure à 4 mois

notamment ceux exerçant :

- en formation initiale du premier ou du second degré ou en formation continue des adultes, en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage, pour la mission générale d'insertion du 2nd degré ;
- des fonctions d'enseignement dans l'enseignement supérieur, recrutés en application du *décret n° 92-131 du 5 février 1992* ;
- des fonctions autres que d'enseignement.

Calcul des six ans :

Pour le passage en CDI, la durée de services est comptabilisée comme suit :

- tout contrat conclu pour une quotité supérieure ou égale au mi-temps est considérée de date à date comme du temps plein
- tout contrat conclu pour une durée inférieure est comptabilisée au 3/4 de la durée prévue du contrat.

Exemples :

1. Une vacation de 6 heures par semaine effectuée durant 4 mois suivie d'une interruption de 2 mois et d'un contrat à 50% durant 4 mois sera décompté de la manière suivante : 3/4 de 4 mois soit 3 mois pour la vacation et 4 mois de contrat soient 7 mois pour cette année scolaire.
2. Une vacation de 6 heures par semaine durant presque toute l'année scolaire (34 semaines) sera décomptée 25 semaines (3/4 de 34) soit 6 mois environ
3. Un contrat conclu pour 10 mois à 50% sera décompté 10 mois de services.

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Le Sgen-CFDT a approuvé la signature de la CFDT du protocole du 31/03/2011. La loi 2012-347 qui ouvre la possibilité de titularisation et la transformation immédiate de CDD en CDI est directement issue du protocole et n'en a pas trahi l'esprit. L'État a respecté sa signature et celle des 6 organisations signataires (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO et UNSA).

Cette loi est un premier pas. Elle ne règle pas toutes les situations mais constitue indéniablement un progrès pour les contractuels. Fidèle à sa stratégie réformatrice, le Sgen-CFDT continuera à oeuvrer pour que les oubliés de la loi puissent accéder à la titularisation.

Titularisation

Loi 2012-347 du 13/03/2012

Article 1

Par dérogation à l'[article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat dont les statuts particuliers prévoient un recrutement par la voie externe peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, dans les conditions définies par le présent chapitre et précisées par des décrets en Conseil d'Etat, pendant une durée de quatre ans à compter de la date de publication de la présente loi.

Article 2

I. — L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er est réservé aux agents occupant, à la date du 31 mars 2011, en qualité d'agent contractuel de droit public et pour répondre à un besoin permanent de l'Etat, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement :

1° L'un des emplois mentionnés aux [1° et 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée](#) ;

2° Un emploi impliquant un service à temps incomplet conformément au premier alinéa de l'article 6 de la même loi, à la condition que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 % d'un temps complet ;

3° Ou un emploi régi par le [I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000](#) relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, à la condition, pour les agents employés à temps incomplet, que la quotité de temps de travail soit au moins égale à 70 % d'un temps complet.

II. — L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er de la présente loi est en outre ouvert aux agents occupant, à la date du 31 mars 2011, en qualité d'agent contractuel de droit public de l'Etat, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement, un emploi mentionné au dernier alinéa de l'article 3 ou au [second alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée](#) dans sa rédaction antérieure à la date de publication de la présente loi, à temps complet ou incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet, et justifiant d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011.

Les trois premiers alinéas du I de l'article 4 de la présente loi ne leur sont pas applicables.

III. — Les agents employés dans les conditions prévues aux I et II du présent article doivent, au 31 mars 2011, être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret pris en application de l'[article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée](#).

Toutefois, les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique prévu à l'article 1er de la présente loi, dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs définie respectivement au II du présent article ou à l'article 4 de la présente loi.

IV. — Le présent article ne peut bénéficier aux agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Article 3 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'accès à la fonction publique prévu à l'article 1er est également ouvert, dans les conditions prévues au présent chapitre, aux agents occupant, à la date du 31 mars 2011, un emploi d'un établissement public ou d'une institution administrative figurant sur les listes annexées aux décrets mentionnés aux [2° et 3°](#)

[de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée](#) et dont l'inscription sur ces listes est supprimée au cours de la durée de quatre années prévue à l'article 1er de la présente loi.

Article 4

I. — Le bénéfice de l'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er est subordonné, pour les agents titulaires d'un contrat à durée déterminée, à une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

1° Soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ;

2° Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès du département ministériel, de l'autorité publique ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou, dans le cas prévu au second alinéa du III de l'article 2 de la présente loi, qui l'a employé entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Pour l'appréciation de l'ancienneté prévue aux alinéas précédents, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis selon une quotité inférieure à ce taux sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Par dérogation au cinquième alinéa du présent I, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, ou entre deux des personnes morales mentionnées à l'[article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Le bénéfice de cette ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels, autorités publiques ou personnes morales distincts, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Les services accomplis dans les emplois relevant des 1° à 6° de l'[article 3](#) ou de l'[article 5](#) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée et dans les emplois régis par une disposition législative faisant exception au principe énoncé à l'[article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée](#) ainsi que ceux accomplis dans le cadre d'une formation doctorale n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté prévue aux deux premiers alinéas du présent I.

II. — Peuvent également bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er les agents remplissant à la date de publication de la présente loi les conditions d'accès à un contrat à durée indéterminée en application de l'article 8, sous réserve, pour les agents employés à temps incomplet, d'exercer à cette même date leurs fonctions pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Article 5

L'accès à la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er est organisé selon :

1° Des examens professionnalisés réservés ;

2° Des concours réservés ;

3° Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours.

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.

Les deuxième à [cinquième alinéas de l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée](#) sont

applicables aux concours et examens organisés en application du présent article, même si leur application conduit à dépasser le délai défini à l'article 1er de la présente loi.

Article 6

I. — Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions fixées aux articles 2 à 5 de la présente loi ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique, telle que définie au [dernier alinéa de l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée](#), équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles. L'ancienneté de quatre ans s'apprécie dans les conditions fixées aux cinquième et sixième alinéas du I de l'article 4 de la présente loi.

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années déterminée selon les modalités prévues respectivement aux deux premiers alinéas du présent I.

II. — Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions fixées aux articles 2 et 5 de la présente loi ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique, telle que définie au [dernier alinéa de l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée](#), équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

III. — Les conditions de nomination des agents déclarés aptes sont celles prévues par les statuts particuliers des corps d'accueil. La titularisation ne peut être prononcée que sous réserve du respect par l'agent des dispositions législatives et réglementaires régissant le cumul d'activités des agents publics. Les agents sont classés dans les corps d'accueil dans les conditions prévues par les statuts particuliers pour les agents contractuels de droit public.

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Pour la détermination des 4 ans de service, le calcul est le même que pour l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'un CDI (cf ci-dessus). Il faut également avoir été employé 2 ans dans les 4 ans précédents le 31/03/2011 SAUF pour les personnels recrutés en vertu de l'ancien article 6-2 de la loi 84-16 où l'ancienneté exigée est de 4 ans dans les 5 ans précédents le 31/03/2011. Ce traitement différent va conduire à exclure certains contractuels du dispositif de titularisation mais dans la première version du projet de loi, les personnels recrutés en vertu de l'article 6-2 étaient exclus du dispositif. Le Sgen-CFDT se félicite donc de la possibilité pour ces personnels de pouvoir accéder à la titularisation même s'il aurait préféré un alignement des conditions d'accès sur le régime le plus favorable.

Le Sgen-CFDT a tout de suite indiqué qu'il souhaitait des examens professionnels pour toutes les catégories (sauf pour le premier grade de la catégorie C où il est possible de recruter sans concours) et pas de concours réservés.

Par contre, l'affectation des lauréats sera identique à celle des lauréats des concours "traditionnels" ce qui signifie participation aux différentes phases de mouvement.

Affiliation au régime de la sécurité sociale des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.2 « 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 non titulaires visés à l'article 1er du présent décret.

Les agents non titulaires :

1° Sont, 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° Sont 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° Sont, 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° Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, (...).

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 aux *articles 12 à 15**.

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.

Lorsque (...) 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. »

* Voir fiche « Congés rémunérés »

Congés rémunérés des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Congé annuel (*titre III*)

Art.10 « I.- L'agent non titulaire 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 (...).

II.- 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, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

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 1^{er} 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. »

■ Congés de formation (*titre III*)

Art.11 « L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :

- d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, (...);

- d'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables (...);

- d'un congé pour formation professionnelle (...);

- d'un congé de représentation 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. »

-

■ Congés pour raisons de santé (*titre IV*)

◆ Maladie

Art.12 « L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue, ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- après 4 mois de service : un mois à plein traitement ; un mois à demi-traitement ;

- après 2 ans de service : deux mois à plein traitement ; deux mois à demi-traitement ;

- après 3 ans de service : trois mois à plein traitement ; trois mois à demi-traitement. »

◆ **Grave maladie**

Art.13 « L'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

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

◆ **Maladie professionnelle ou accident du travail**

Art.14 « L'agent non titulaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans cette situation, (...) les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :

- pendant un mois dès leur entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après deux ans de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies :

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas. »

→ **À noter :**

En cas d'accident du travail, la déclaration doit être faite dans les 24 heures auprès du supérieur hiérarchique. Les frais médicaux, hospitaliers, pharmaceutiques sont intégralement pris en charge. Après avis de la commission de réforme, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'invalidité peut être attribuée.

■ **Congés de maternité, de paternité ou d'adoption** (*titre IV*)

Art.15 « L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de service, à un congé de maternité, de paternité 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. »

■ **Condition d'ouverture des droits à congé** (*titre VII*)

Art.27 « Pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés (...) et au travail à temps partiel, les congés prévus aux *articles 10, 11, 12, 13, 14 et 15* sont assimilés à des périodes d'activité effective.

Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés (...) ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir. »

Art.28 « Pour les agents recrutés en application des *articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*, l'ancienneté est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé. »

Art.29 « Pour les agents visés aux articles 3 (2e, 3e et 6e alinéa) et 5 (...) de la loi du 11 janvier 1984 (...) l'ancienneté est calculée compte tenu des services accomplis auprès de toute administration de l'Etat ou de ses établissements à caractère administratif ou culturel et scientifique, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que : »

1. Ces services n'aient pas été effectués sur des emplois pourvus en application des *articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*;

2. Et que la durée de l'interruption de fonction n'ait pas été supérieure à trois mois si elle a été volontaire, un an si elle a été involontaire.

Toutefois, les services effectués avant une interruption de fonction d'une durée supérieure à un an sont pris en compte lorsque cette interruption est due :

-au service national ;

-à un contrat ou un engagement souscrit en application des *articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*.

Les services accomplis avant un licenciement à titre de sanctions disciplinaires ne sont jamais pris en compte quelle qu'ait été la durée de l'éloignement du service. »

[Articles 3 à 6 de la loi du 11 janvier 1984 : voir fiche « Modalités de recrutement »]

Art.30 « La condition de continuité d'emploi nécessaire pour obtenir le bénéfice des congés (...) et l'autorisation d'exercer les fonctions à temps partiel s'apprécie au regard des administrations et établissements publics administratifs ou à caractère scientifique, culturel et professionnel de l'État. »

Art.31 « Pour le décompte des périodes de référence prévues au présent titre toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière. »

■ Rémunération pendant les congés (*titre IV*)

Art.16 « L'agent non titulaire qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour maternité, paternité ou adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est :

- en cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;

- en cas de maternité, de paternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption pour une durée égale à celle du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à l'*article 15* ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux *articles 14 et 15* ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé. »

■ Reprise du travail (*titre IV*)

Art.17 « 1° L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à 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 est réemployé (...).

2° L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé (...) est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire. (...)

À l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à *l'article 16* du présent décret, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à *l'article 16* du présent décret, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service est réemployé (...)

Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent non titulaire ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

3° L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à 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 est licencié.

4° Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré. »



Congés non rémunérés des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Congé parental

Article 19

I. - L'agent non titulaire employé de manière continue et 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.

II. - La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés.

Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 15, à un nouveau congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

III. - La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

IV. - L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

V. - Au terme du congé parental ou un mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du présent décret.

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

■ Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Article 19 ter [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [Décret n°2013-68 du 18 janvier 2013 - art. 1](#)

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

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

II.-L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

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 ;

2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;

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.

III.-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.

IV.-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](#) peut être versée à l'agent.

Commentaire du Sgen-CFDT : le décret 2013-68 du 18 janvier 2013 transpose enfin à la fonction publique la disposition prévue par la loi 2010-209 qui prévoit le versement d'une allocation d'un montant de 53,17 € pendant 21 jours maximum. A noter que cette allocation « peut » être versée, le texte ne comporte pas d'obligation de la part de l'employeur contrairement aux titulaires.

■ Congé pour raisons familiales

Art.20 « L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans :

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 ;

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.

À l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

Si la durée du congé excède un an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas. »

■ Congé de présence parentale

Art.20 bis « I. - L'agent non titulaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

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

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois. Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.

II. - L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

III. - L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

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

V. - L'agent non titulaire bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux *articles 32 et 33*. »

■ Congés pour raisons familiales ou personnelles

Art.21 « Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. »

Art.22 « L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans 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 du même type, 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 six années pour l'ensemble des contrats successifs.

La demande initiale et de renouvellement doit être formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ces délais s'appliquent dans les mêmes conditions avant l'expiration de la période en cours pour une demande de réemploi. »

■ Congé pour création d'une 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 (...). La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé initialement accordé. »

■ Conditions de réemploi

Art.24 « Pour les congés faisant l'objet des *articles 22 et 23* ci-dessus, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

Au terme du congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à *l'article 32* ci-dessous. »

Art.32 « 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. »

Art.33 « Les cas de réemploi des agents non titulaires prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés 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 réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat. »

Temps partiel des personnels non titulaires de l'État

**Le temps partiel qu'il soit imposé par l'administration,
choisi ou de droit est régi par le même texte.**

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

◆ Temps partiel imposé par l'administration

S'il intervient après une embauche à temps plein, l'agent non titulaire peut bénéficier d'une indemnité compensatrice.

◆ Temps partiel choisi (sur autorisation)

Art.34 « L'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peut sur sa demande (...) être autorisé à accomplir un service à temps partiel.(...)

Les refus (...) doivent être précédés d'un entretien et motivés. (...)

La durée du service à temps partiel non titulaire peut être autorisée à accomplir est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service (...).

La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel (...).

L'agent qui enseigne dans les écoles du premier degré ne peut être admis au bénéfice du travail à temps partiel que s'il accepte une durée hebdomadaire de travail égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définie pour son service.

Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré qui, relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, exercent à temps partiel, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50% ni supérieure à 90%. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Les personnels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80% et 90% perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4 / 7) + 40.

Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule. »

◆ Temps partiel de droit

Art.34 bis « L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50%, 60%, 70% et 80% est accordée de plein droit aux agents non titulaires :

1° Lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

2° Lorsqu'ils relèvent des catégories visées (...) au code du travail, après avis du médecin de prévention.(...)

3° Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;

4° Pour créer ou reprendre une entreprise (...).

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption prévus à l'article 15 du présent décret, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou lors de la survenance des événements prévus au 3° du présent article ou du congé parental prévu à l'article 19. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.

Pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent.

L'exercice d'un service à temps partiel accordé de droit pour raisons familiales est aménagé, pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service, dans les conditions suivantes :

1° Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

2° Pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service exerçant leurs activités dans les écoles du premier degré, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service hebdomadaire est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Les intéressés effectuent un service réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

La rémunération est calculée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 39 du présent décret, sauf si les règles d'aménagement des horaires définies dans le présent article conduisent la quotité de temps de travail des intéressés à dépasser 80%. La rémunération est alors calculée dans les conditions prévues à l'article 34 du présent décret. »

◆ Modalités du temps partiel

Art.36 « L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordé pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de trois ans. À l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai

en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1^{er} septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.

Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée d'engagement des intéressés ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. »

■ Heures supplémentaires

Art.37 « Les agents non titulaires autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires (...).

Toutefois, (...), le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel (...) égal à la quotité de travail fixée à l'article 34 du présent décret effectuée par l'agent. »

■ Salaire

Art.39 « L'agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond, selon le cas, à l'une de celles prévues à l'article 34 du présent décret.

Toutefois, dans le cas des services représentant 80% ou 90% du temps plein, cette fraction est égale respectivement à 6/7 et 32/35.

La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants. »

→ **À noter** : L'agent qui fait une demande de temps partiel s'engage sur l'honneur à ne pas occuper une autre activité salariée.

■ Divers droits

Art.40 « Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et, le cas échéant, de l'évolution de la rémunération, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

L'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus (...).

L'agent non titulaire qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie, pendant une période où il a été autorisé à assurer un service à temps partiel, perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il travaillait à temps plein, déterminée dans les conditions fixées à *l'article 34* ci-dessus. À l'issue de la période de travail à temps partiel, l'intéressé qui demeure en congé recouvre les droits de l'agent exerçant ses fonctions à temps plein, s'il n'a pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel dans les délais prévus à *l'article 36* ci-dessus.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le bénéficiaire de tels congés est, en conséquence, rétabli durant la durée de ces congés, dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein. »

Mise à disposition et mobilité des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.33-1 « I.-L'agent non titulaire **employé pour une durée indéterminée** peut, avec son accord, être mis à disposition.

II.-La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

III.-La mise à disposition peut intervenir auprès :

- 1° Des administrations de l'État et de ses établissements publics ;
- 2° Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- 3° Des organisations internationales intergouvernementales ;
- 4° D'un État étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.

IV.-La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle :

- 1° Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'État ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- 2° Lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un État étranger.

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

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

VI.-La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut

être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

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

VII.-Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents non titulaires mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques paritaires (...). »

Art. 33-2 « L'agent non titulaire **employé pour une durée indéterminée** peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux *articles 32 et 33*.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins. »

Sanctions disciplinaires des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.43 « En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent non titulaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille. »

Art.43-1 « 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. »

Art.43-2 « Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires 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. »

Art.44 « Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier. »

■ Commissions consultatives paritaires (CCP)

Références : Article 21 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves ou article 22 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Art. 21 ou 22 « Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux **sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence. »

Fin de contrat – Licenciement des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Licenciement

Art.45 « Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un 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 acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. »

Art.46 « L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement (...) survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. »

Art.47 « Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement doit être notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. 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 et de la durée du préavis. »

Art.49 « 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'intéressé 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'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents 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. »

■ Commissions consultatives paritaires (CCP)

Références : Article 21 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves ou article 22 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Art. 21 ou 22 « Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux **licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai** et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence. »

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Le Sgen-CFDT est favorable à la mise en place des commissions consultatives paritaires (CCP) des agents non titulaires de l'État.

Cependant il revendique que les avis défavorables aux renouvellements de contrat soient communiqués aux CCP.

■ Indemnité de licenciement

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.50 « Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. »

Art.51 « En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;

2° Aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ;

3° Sous réserves des dispositions de *l'article 33 du présent décret*, aux agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour raison de famille, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois, et au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public ;

4° Aux agents licenciés pour inaptitude physique. »

Art.52 « Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à *l'article 51* lorsqu'il :

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'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° A atteint l'âge de soixante ans 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° A été engagé pour effectuer des vacances. »

Art.53 « La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement 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.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

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. »

Art.54 « L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent 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 de 60 ans 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 au-delà du sixième anniversaire.

Pour l'application de cet article, 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. »

Art.55 « L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 54 ci-dessus est décomptée selon les modalités prévues aux *articles 27 à 31*, du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué. »

Art.56 « L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois. »

■ Démission

Art.48 « L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à l'article 46, alinéa 1^{er} ci-dessus.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. »

■ Chômage

Les indemnités de chômage sont le plus souvent payées par le dernier employeur. Cependant, certains employeurs publics ont passé une convention avec le Pôle Emploi. Dans ce cas les indemnités sont payées par le Pôle Emploi. Même dans le cas où les indemnités sont payées par l'employeur, les conditions d'attribution et le montant des indemnités sont les mêmes que pour les salariés du privé.

→ **À noter** : La date d'ouverture des droits au chômage est celle de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'agence du Pôle Emploi de son domicile. Il est vivement recommandé à l'agent non titulaire d'effectuer cette démarche avant la date effective de fin de contrat.

Il n'y a pas de droit à indemnité de chômage en cas de démission, sauf démission pour motif légitime, par exemple pour suivre son conjoint.

Le Sgen-CFDT

Mais qu'est-ce que c'est ?

Le Sgen-CFDT est le syndicat général de l'Éducation Nationale, de la Recherche publique, de l'Enseignement agricole public, de la Jeunesse et des Sports.

Créé en 1937, il s'est construit dès l'origine comme syndicat général dépassant les corporatismes, autour de la volonté de lier la défense des personnels, l'amélioration des conditions de travail et la transformation de l'École. Il s'inscrit dans le projet d'émancipation et de transformation sociale de toute la CFDT.

■ Avec la CFDT pour défendre tous les salariés, agir pour l'amélioration des conditions de travail :

La CFDT, première organisation syndicale en nombre d'adhérents est aux côtés des salariés pour une société plus juste, plus équitable, plus solidaire. Dans la fonction publique, la CFDT revendique :

- Une amélioration du déroulement des carrières, en particulier pour les premiers échelons.
- Le droit à la mobilité choisie : c'est à dire la possibilité de changer de métier.
- La rénovation du dialogue social par la possibilité de passer des accords majoritaires avec l'Etat employeur.

La CFDT veut obtenir des avancées pour tous les salariés, titulaires et non titulaires, contractuels, vacataires et emplois aidés. Elle agit par la négociation chaque fois que cela est possible, par les manifestations et l'action chaque fois que c'est nécessaire.

Notre ambition: un projet global de société Par la négociation, les rapports de force et la contractualisation, la CFDT élabore, jour après jour, un projet global pour construire une société plus solidaire, plus juste.

■ Le Sgen-CFDT , pour la défense individuelle et collective et l'amélioration des conditions de travail de tous les personnels.

Premier syndicat de la recherche, deuxième dans l'enseignement supérieur et secondaire, représentatif et présent dans toutes les régions, le Sgen-CFDT agit dans toutes les instances (comités techniques et commissions paritaires) pour défendre les personnels et améliorer les conditions de travail. Il revendique notamment :

- L'augmentation des moyens dont une partie contractualisée pour favoriser l'autonomie et le travail en équipe
- Le droit à l'innovation pédagogique
- Des moyens pour l'Education prioritaire pour lutter contre la ségrégation sociale
- Le droit et les moyens pour une formation professionnelle initiale et continue de qualité.

Le Sgen-CFDT, dans ses pratiques de syndicat général, se veut force de proposition. Il recherche le dépassement des oppositions par des revendications constructives, dynamiques, prenant en compte les intérêts de l'ensemble des acteurs concernés. A la juxtaposition d'intérêts particuliers, il préfère la solidarité.

■ Avec le Sgen-CFDT, pour la transformation du système éducatif au service de la réussite de tous.

- ◆ Le Sgen-CFDT met la transformation du système éducatif au coeur de son projet d'émancipation et de transformation sociale, indissociable de l'amélioration des conditions de travail. Le système éducatif, bâti sur le modèle napoléonien visant à sélectionner les élites est à bout de souffle. Il est incompatible avec l'impératif de qualification dans la construction d'une société de la connaissance. Il est générateur de tensions et de dégradations des conditions de travail. L'immobilisme n'est plus possible.
- ◆ Les revendications du Sgen-CFDT sont sous-tendues par cette volonté de transformation du système éducatif. À l'initiative des notions de Zep, d'instituts universitaires de pédagogie, de corps unique des personnels enseignants, d'équipe éducative incluant tous les personnels, le Sgen-CFDT s'est engagé résolument en faveur de démarches de réformes visant la démocratisation réelle du système éducatif et une meilleure prise en compte des jeunes, de leurs besoins, de leurs attentes, pour qu'aucun jeune ne sorte du système éducatif sans qualification.
- ◆ Relever le défi de la démocratisation de l'École, engager une politique de lutte effective contre les exclusions, pour l'emploi, construire une stratégie de transformation de l'École : autant d'ambitions qui supposent que le service public d'Éducation en reçoive les moyens.

Le Sgen-CFDT est résolument engagé pour le maintien et la transformation du service public laïc d'Éducation, partout, pour tous.

Congés non rémunérés des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Congé parental

I. - L'agent non titulaire employé de manière continue et 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.

II. - La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés.

Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 15, à un nouveau congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

III. - La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

IV. - L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

V. - Au terme du congé parental ou un mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du présent décret.

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

■ Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Art.19 ter « L'agent non titulaire a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.

La demande de congé ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs doivent être adressés à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe l'administration de la date de son retour avec un préavis de trois jours francs.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. »

■ Congé pour raisons familiales

Art.20 « L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans :

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 ;

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.

À l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

Si la durée du congé excède un an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas. »

■ Congé de présence parentale

Art.20 bis « I. - L'agent non titulaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

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

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois. Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.

II. - L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

III. - L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

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

V. - L'agent non titulaire bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux *articles 32 et 33.* »

■ Congés pour raisons familiales ou personnelles

Art.21 « Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. »

Art.22 « L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans 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 du même type, 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 six années pour l'ensemble des contrats successifs.

La demande initiale et de renouvellement doit être formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ces délais s'appliquent dans les mêmes conditions avant l'expiration de la période en cours pour une demande de réemploi. »

■ Congé pour création d'une 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 (...). La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé initialement accordé. »

■ Conditions de réemploi

Art.24 « Pour les congés faisant l'objet des *articles 22 et 23* ci-dessus, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

Au terme du congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à *l'article 32* ci-dessous. »

Art.32 « 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. »

Art.33 « Les cas de réemploi des agents non titulaires prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés 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 réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat. »

Temps partiel des personnels non titulaires de l'État

**Le temps partiel qu'il soit imposé par l'administration,
choisi ou de droit est régi par le même texte.**

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

◆ Temps partiel imposé par l'administration

S'il intervient après une embauche à temps plein, l'agent non titulaire peut bénéficier, sauf s'il est en CDI, d'une indemnité compensatrice.

◆ Temps partiel choisi (sur autorisation)

Art.34 « L'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peut sur sa demande (...) être autorisé à accomplir un service à temps partiel.(...)

Les refus (...) doivent être précédés d'un entretien et motivés. (...)

La durée du service à temps partiel non titulaire peut être autorisée à accomplir est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service (...).

La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel (...).

L'agent qui enseigne dans les écoles du premier degré ne peut être admis au bénéfice du travail à temps partiel que s'il accepte une durée hebdomadaire de travail égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définie pour son service.

Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré qui, relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, exercent à temps partiel, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50% ni supérieure à 90%. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Les personnels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80% et 90% perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4 / 7) + 40.

Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule. »

◆ Temps partiel de droit

Art.34 bis « L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50%, 60%, 70% et 80% est accordée de plein droit aux agents non titulaires :

1° Lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

2° Lorsqu'ils relèvent des catégories visées (...) au code du travail, après avis du médecin de prévention.(...)

3° Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;

4° Pour créer ou reprendre une entreprise (...).

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption prévus à l'article 15 du présent décret, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou lors de la survenance des événements prévus au 3° du présent article ou du congé parental prévu à l'article 19. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.

Pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent.

L'exercice d'un service à temps partiel accordé de droit pour raisons familiales est aménagé, pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service, dans les conditions suivantes :

1° Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

2° Pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service exerçant leurs activités dans les écoles du premier degré, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service hebdomadaire est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Les intéressés effectuent un service réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

La rémunération est calculée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 39 du présent décret, sauf si les règles d'aménagement des horaires définies dans le présent article conduisent la quotité de temps de travail des intéressés à dépasser 80%. La rémunération est alors calculée dans les conditions prévues à l'article 34 du présent décret. »

◆ Modalités du temps partiel

Art.36 « L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordé pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de trois ans. À l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai

en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1^{er} septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.

Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée d'engagement des intéressés ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. »

■ Heures supplémentaires

Art.37 « Les agents non titulaires autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires (...).

Toutefois, (...), le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel (...) égal à la quotité de travail fixée à l'article 34 du présent décret effectuée par l'agent. »

■ Salaire

Art.39 « L'agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond, selon le cas, à l'une de celles prévues à l'article 34 du présent décret.

Toutefois, dans le cas des services représentant 80% ou 90% du temps plein, cette fraction est égale respectivement à 6/7 et 32/35.

La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants. »

→ **À noter** : L'agent qui fait une demande de temps partiel s'engage sur l'honneur à ne pas occuper une autre activité salariée.

■ Divers droits

Art.40 « Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et, le cas échéant, de l'évolution de la rémunération, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

L'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus (...).

L'agent non titulaire qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie, pendant une période où il a été autorisé à assurer un service à temps partiel, perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il travaillait à temps plein, déterminée dans les conditions fixées à *l'article 34* ci-dessus. À l'issue de la période de travail à temps partiel, l'intéressé qui demeure en congé recouvre les droits de l'agent exerçant ses fonctions à temps plein, s'il n'a pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel dans les délais prévus à *l'article 36* ci-dessus.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le bénéficiaire de tels congés est, en conséquence, rétabli durant la durée de ces congés, dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein. »

Mise à disposition et mobilité des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.33-1 « I.-L'agent non titulaire **employé pour une durée indéterminée** peut, avec son accord, être mis à disposition.

II.-La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

III.-La mise à disposition peut intervenir auprès :

- 1° Des administrations de l'État et de ses établissements publics ;
- 2° Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- 3° Des organisations internationales intergouvernementales ;
- 4° D'un État étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.

IV.-La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle :

- 1° Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'État ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- 2° Lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un État étranger.

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

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

VI.-La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut

être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

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

VII.-Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents non titulaires mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques paritaires (...). »

Art. 33-2 « L'agent non titulaire **employé pour une durée indéterminée** peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux *articles 32 et 33*.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins. »

Sanctions disciplinaires des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.43 « En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent non titulaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille. »

Art.43-1 « 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. »

Art.43-2 « Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires 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. »

Art.44 « Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier. »

■ Commissions consultatives paritaires (CCP)

Références : Article 21 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves ou article 22 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Art. 21 ou 22 « Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux **sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence. »

Fin de contrat – Licenciement des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Licenciement

Art.45 « Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un 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 acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. »

Art.46 « L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement (...) survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. »

Art.47 « Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement doit être notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. 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 et de la durée du préavis. »

Art.49 « 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'intéressé 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'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents 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. »

■ Commissions consultatives paritaires (CCP)

Références : Article 21 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves ou article 22 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Art. 21 ou 22 « Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux **licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai** et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence. »

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Le Sgen-CFDT est favorable à la mise en place des commissions consultatives paritaires (CCP) des agents non titulaires de l'État.

Cependant il revendique que les avis défavorables aux renouvellements de contrat soient communiqués aux CCP.

■ Indemnité de licenciement

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.50 « Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. »

Art.51 « En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;

2° Aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ;

3° Sous réserves des dispositions de *l'article 33 du présent décret*, aux agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour raison de famille, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois, et au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public ;

4° Aux agents licenciés pour inaptitude physique. »

Art.52 « Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à *l'article 51* lorsqu'il :

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'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° A atteint l'âge de soixante ans 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° A été engagé pour effectuer des vacances. »

Art.53 « La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement 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.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

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. »

Art.54 « L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent 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 de 60 ans 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 au-delà du sixième anniversaire.

Pour l'application de cet article, 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. »

Art.55 « L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 54 ci-dessus est décomptée selon les modalités prévues aux *articles 27 à 31*, du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué. »

Art.56 « L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois. »

■ Démission

Art.48 « L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à l'article 46, alinéa 1^{er} ci-dessus.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. »

■ Chômage

Les indemnités de chômage sont le plus souvent payées par le dernier employeur. Cependant, certains employeurs publics ont passé une convention avec le Pôle Emploi. Dans ce cas les indemnités sont payées par le Pôle Emploi. Même dans le cas où les indemnités sont payées par l'employeur, les conditions d'attribution et le montant des indemnités sont les mêmes que pour les salariés du privé.

→ **À noter** : La date d'ouverture des droits au chômage est celle de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'agence du Pôle Emploi de son domicile. Il est vivement recommandé à l'agent non titulaire d'effectuer cette démarche avant la date effective de fin de contrat.

Il n'y a pas de droit à indemnité de chômage en cas de démission, sauf démission pour motif légitime, par exemple pour suivre son conjoint.

Le Sgen-CFDT

Mais qu'est-ce que c'est ?

Le Sgen-CFDT est le syndicat général de l'Éducation Nationale, de la Recherche publique, de l'Enseignement agricole public, de la Jeunesse et des Sports.

Créé en 1937, il s'est construit dès l'origine comme syndicat général dépassant les corporatismes, autour de la volonté de lier la défense des personnels, l'amélioration des conditions de travail et la transformation de l'École. Il s'inscrit dans le projet d'émancipation et de transformation sociale de toute la CFDT.

■ Avec la CFDT pour défendre tous les salariés, agir pour l'amélioration des conditions de travail :

La CFDT, première organisation syndicale en nombre d'adhérents est aux côtés des salariés pour une société plus juste, plus équitable, plus solidaire. Dans la fonction publique, la CFDT revendique :

- Une amélioration du déroulement des carrières, en particulier pour les premiers échelons.
- Le droit à la mobilité choisie : c'est à dire la possibilité de changer de métier.
- La rénovation du dialogue social par la possibilité de passer des accords majoritaires avec l'Etat employeur.

La CFDT veut obtenir des avancées pour tous les salariés, titulaires et non titulaires, contractuels, vacataires et emplois aidés. Elle agit par la négociation chaque fois que cela est possible, par les manifestations et l'action chaque fois que c'est nécessaire.

Notre ambition: un projet global de société Par la négociation, les rapports de force et la contractualisation, la CFDT élabore, jour après jour, un projet global pour construire une société plus solidaire, plus juste.

■ Le Sgen-CFDT , pour la défense individuelle et collective et l'amélioration des conditions de travail de tous les personnels.

Premier syndicat de la recherche, deuxième dans l'enseignement supérieur et secondaire, représentatif et présent dans toutes les régions, le Sgen-CFDT agit dans toutes les instances (comités techniques et commissions paritaires) pour défendre les personnels et améliorer les conditions de travail. Il revendique notamment :

- L'augmentation des moyens dont une partie contractualisée pour favoriser l'autonomie et le travail en équipe
- Le droit à l'innovation pédagogique
- Des moyens pour l'Education prioritaire pour lutter contre la ségrégation sociale
- Le droit et les moyens pour une formation professionnelle initiale et continue de qualité.

Le Sgen-CFDT, dans ses pratiques de syndicat général, se veut force de proposition. Il recherche le dépassement des oppositions par des revendications constructives, dynamiques, prenant en compte les intérêts de l'ensemble des acteurs concernés. A la juxtaposition d'intérêts particuliers, il préfère la solidarité.

■ Avec le Sgen-CFDT, pour la transformation du système éducatif au service de la réussite de tous.

- ◆ Le Sgen-CFDT met la transformation du système éducatif au coeur de son projet d'émancipation et de transformation sociale, indissociable de l'amélioration des conditions de travail. Le système éducatif, bâti sur le modèle napoléonien visant à sélectionner les élites est à bout de souffle. Il est incompatible avec l'impératif de qualification dans la construction d'une société de la connaissance. Il est générateur de tensions et de dégradations des conditions de travail. L'immobilisme n'est plus possible.
- ◆ Les revendications du Sgen-CFDT sont sous-tendues par cette volonté de transformation du système éducatif. À l'initiative des notions de Zep, d'instituts universitaires de pédagogie, de corps unique des personnels enseignants, d'équipe éducative incluant tous les personnels, le Sgen-CFDT s'est engagé résolument en faveur de démarches de réformes visant la démocratisation réelle du système éducatif et une meilleure prise en compte des jeunes, de leurs besoins, de leurs attentes, pour qu'aucun jeune ne sorte du système éducatif sans qualification.
- ◆ Relever le défi de la démocratisation de l'École, engager une politique de lutte effective contre les exclusions, pour l'emploi, construire une stratégie de transformation de l'École : autant d'ambitions qui supposent que le service public d'Éducation en reçoive les moyens.

Le Sgen-CFDT est résolument engagé pour le maintien et la transformation du service public laïc d'Éducation, partout, pour tous.