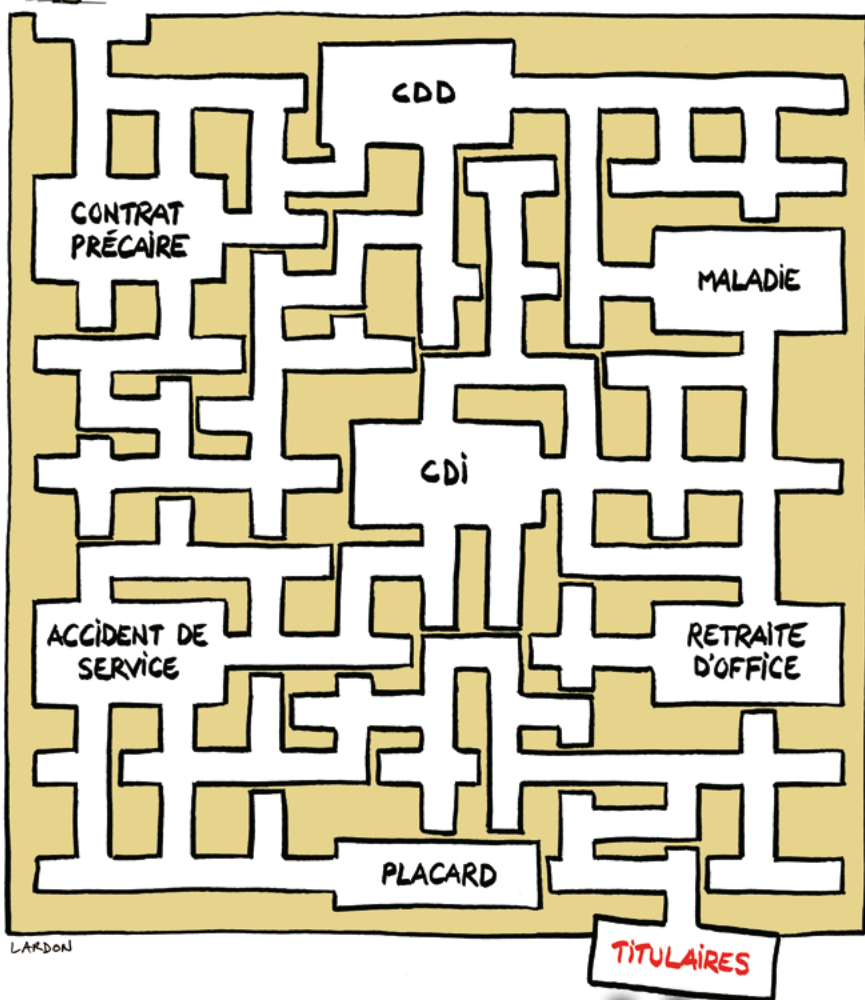


Le Guide de nos Droits



Solidaires
Sud
Collectivités territoriales



LARDON

Contractuel·le·s

dans la Fonction Publique Territoriale



En 2018, il y avait 448.138 contractuel-e-s (soit 23,4%) dans la Fonction publique territoriale et 1 070 470 dans l'ensemble de la Fonction Publique ! À cela il faudrait ajouter tous les contrats aidés type CUI-CAE, Emplois d'Avenir...

Parce que le statut de contractuel-le-s dans la Fonction Publique reste peu protecteur et expose les travailleurs-euses à la précarité, il nous semble indispensable de rappeler les droits des contractuel-le-s. Nous combattons l'utilisation de cette précarité à des fins politiques et économiques par les décideurs.

Ces chiffres confirment que les Collectivités Territoriales et l'État Patron sont les plus grandes pourvoyeur-ses et fabricants de précarité.

On est loin de l'image de la Fonction Publique synonyme de sécurité de l'emploi !

Cette précarisation va grandissante : elle est le résultat d'une politique agressive qui a pour but d'attaquer les droits des travailleurs-euses dans le privé comme dans le public.

Les attaques contre le code du travail, avec les lois El Khomri en 2016 et les ordonnances Penicaud en 2017, la loi de transformation de la FP en 2019..., le prouvent :

Pour les employeurs, la précarité devient une norme d'emploi !

La précarisation est un outil d'ajustement budgétaire qui se fait sur le «dos» des travailleurs-euses et qui sert de moyen de pression pour fragiliser les statuts, les protections institutionnelles, les évolutions de carrière, afin de faciliter la casse et la privatisation des services publics.

Les droits des contractuel.es doivent être respectés et la titularisation exigée pour lutter contre la précarité des conditions de travail et défendre les services publics.

Sud revendique la titularisation de tous-tes les contractuel-le-s !

Petit historique de la précarité	p. 4
Contrats de travail, quelques grands principes	p. 7
Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	p. 9
Contrat à Durée Déterminée (CDD)	p. 11
Temps de travail, temps partiels	p. 15
Le droit aux congés	p. 17
Discipline et Commission Consultative Paritaire (CCP)	p. 25
Renouvellement / Fin de contrat / Licenciement / Démission	p. 27
L'indemnité de fin de contrat	p. 30
Commentaires de SUD CT	p. 31
Annexes	p. 32
Qui sommes-nous ?	p. 34

La précarité n'est pas une situation nouvelle pour le monde salarié. Utilisée à grande échelle comme aujourd'hui, elle constitue cependant un retour en arrière de près de... 200 ans !!!

En effet, au début du 19^{ème} siècle, il n'existait que des contrats individualisés, sans aucune législation ou garantie collective... condition pour permettre une défense individuelle. Le code civil était favorable à l'employeur : « *le maître est cru sur son affirmation* ». Le contrat salarié-e/patron-ne se renouvelait quasiment chaque jour. **Aujourd'hui, nous avons les contrats 0 heure.**

C'est la **Révolution de 1848** qui tenta la première de réaliser un programme social cohérent en proclamant le droit au travail, des ateliers nationaux pour procurer du travail aux chômeur-ses, la limite de la journée de travail à 10 heures... Mais ces lois furent abrogées dès 1849 !

La régression de la précarité

La **loi du 21 mars 1884**, dite Waldeck Rousseau, reconnaissant la **constitution de syndicats**, marque une étape décisive dans les moyens de lutte contre la précarité : cela permet l'action collective des travailleur-euses. Cette pression sur les patron-nes fut évidemment un facteur capital pour l'évolution du statut de salarié.e.

C'est ainsi qu'avec **les lois de 1890 et 1928**, **le licenciement du/de la salarié-e cesse d'être prononcé au gré de l'employeur** et sans conséquence pour lui : dorénavant les juges peuvent accorder des dommages et intérêts au salarié-e abusivement congédié-e.

L'intense mobilisation de **1919** débouche sur des conventions collectives, tout comme la grande grève générale de **1936** aboutira à l'extension et au renforcement de ces conventions, au droit aux **congés payés** par exemple.

Le 1er statut de fonctionnaire, en **1946**, apporte des garanties concernant l'emploi et le droit de grève. Il renforce aussi leurs protections contre les aléas et les politiques, qui s'étaient déjà imposées dès le 19^{ème} siècle pour préserver la continuité et la qualité du service public.

En 1950, le **SMIG** (Salaire Minimum Garanti) est créé. La grève générale de 1968 renforcera encore les garanties collectives et les droits des salarié-es.

La pression des travailleurs-euses et leurs luttes dans le contexte de croissance économique des « 30 glorieuses » (1945-1975) a permis de mettre en place les CDI dans le secteur privé qui deviennent presque systématiques, appuyés sur les droits des conventions collectives.

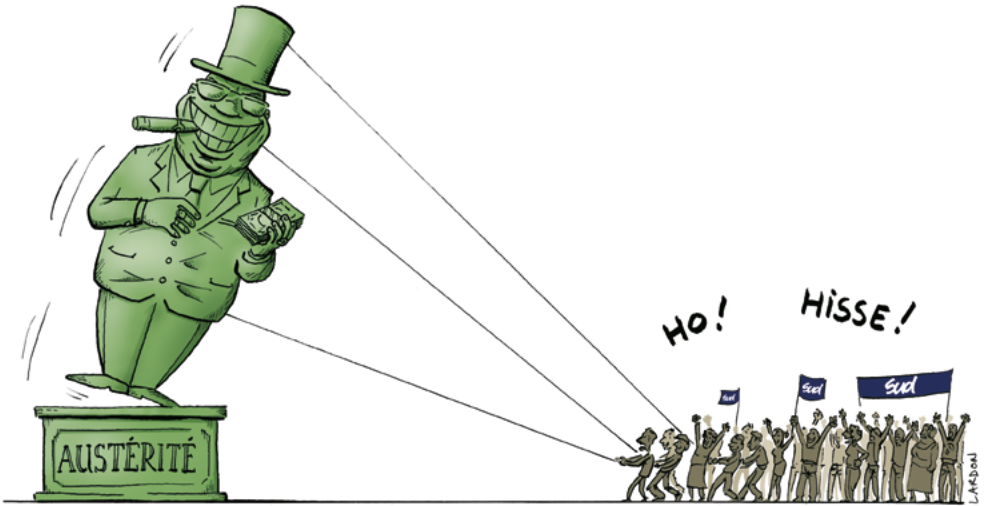
La réapparition de la précarité

A partir de 1975, **les conditions de travail recommencent à se détériorer**. Les emplois précaires font massivement leur réapparition : l'intérim, les CDD, les TUC (en 1984) ancêtres des CES, les SIVP (stages en entreprise, en 1986), les emplois jeunes (en 1997), les emplois d'avenir (en 2012) et les CUI-CAE (en 2015), etc.



CDD : Contrat à Durée Déterminée
TUC : Travaux d'Utilité Collective
CES : Contrat Emploi Solidarité
SIVP : Stage d'Insertion dans la Vie Professionnelle
CAE-CUI : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi- Contrat Unique d'Insertion Emplois d'avenir

Parallèlement les CDI, et les emplois statutaires, synonymes de stabilité, passent progressivement à la trappe.



Un chômage important est utile, stratégiquement et politiquement, il permet la remise en cause des conquêtes sociales. Il fragilise les salarié·e·s, les menace et réduit leurs capacités de négociation et de lutte. Les grands mouvements de 1995 contre le plan Juppé et de 2003 contre Raffarin, en défense des retraites ont mis en évidence cette situation : c'est essentiellement le secteur public qui se mobilise, le secteur privé n'osant pas entrer dans le combat, tout en soutenant les revendications des grévistes.

La précarisation et le chômage affaiblissent donc le monde salarié, individuellement et collectivement, et par conséquent renforcent le pouvoir des possédant·e·s et des employeurs.

La précarité, générale au 19ème siècle, a régressé jusqu'aux années 1970, sous la pression des travailleuses et des travailleurs, pour ensuite repartir de plus belle avec le chômage comme épée de Damoclès.

Les conquêtes du milieu du 20ème siècle ont prouvé, dans un pays moins riche qu'aujourd'hui, que LA PRÉCARITÉ N'EST PAS UNE FATALITÉ, C'EST UN CHOIX POLITIQUE !

Quelques textes de référence

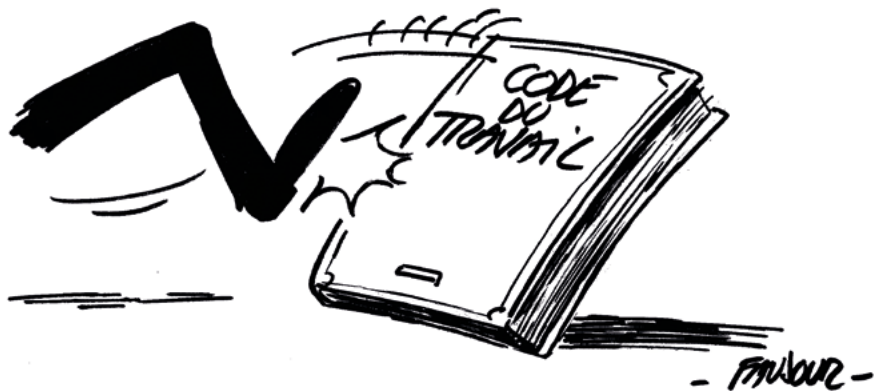
- Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agent-e-s contractuel.le-s de la fonction publique territoriale.
- Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.
- Circulaire du 21 février 2011 modifiée concernant l'indemnisation du chômage des agent.e.s de la Fonction Publique.



Les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agent-es de droit public, sauf pour les dispositifs particuliers de droit privé instaurés par la loi (apprentissage, CAE).

Les agent-e-s contractuel.le-s de droit public des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont donc retiré-e-s du champ d'application du Code du Travail. **Le contentieux des contrats relève du Tribunal Administratif.**

ENCORE UNE STÈLE PROFANÉE...



Quelques grands principes

Les contractuel.le-s ne sont pas des vacataires qui elles/eux accomplissent une tâche précise, ponctuelle et sont payé-e-s au forfait.



Art. 1 du décret n°83-145

Sauf exception, l'agent-e contractuel.le :

- n'a **pas de déroulement de carrière** et n'a pas vocation à être titularisé-e, sauf dispositifs spécifiques (travailleur-ses handicapé-es, résorption de la précarité...),
- ne bénéficie **pas du détachement ni de la disponibilité** (congrés sans solde). Seul-e l'agent-e en CDI peut être mis-e à disposition.
- n'est pas concerné-e par les CAP au profit de **Commissions Consultatives Paritaires** (CCP),
- relève du régime général de sécurité sociale et du régime de retraite IRCANTEC...

Les contractuel.le-s ont des DROITS

La **liberté d'opinion** et la protection contre toutes les discriminations :



Art. 6 et 6 bis de la loi n°83-634

La **protection contre les agissements sexistes**, le harcèlement sexuel et moral :



Art. 6 bis, ter et quinquies de la loi n°83-634

Le **droit syndical et de grève** :



Art. 8, 10 et 23 bis de la loi n°83-634.

La **protection fonctionnelle** :



Art. 11 de la loi n°83-634

Les contractuel.le-s ont des OBLIGATIONS

Neutralité, laïcité, secret et discrétion professionnel.le-s... et interdiction du cumul d'emploi.



Art. 25, 25 bis à septies, 26, 27 et 28 de la loi n°83-634

Les emplois permanents peuvent être occupés par des agent·e·s contractuel·le·s en CDI dans les cas suivants :

- s'il n'existe **pas de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer ces fonctions** (par exemple, les assistantes maternelles et familiales...)
- pour les **emplois de catégorie A**, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.
- lorsqu'il s'agit d'**emploi à temps non complet inférieur au mi-temps** correspondant à un besoin permanent.
- dans une **commune de moins de 1000 habitant·e·s, ou dans un regroupement de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil**, pour un emploi à temps non complet (<50%) ou pour un emploi de secrétaire de mairie,
- dans une **commune de moins de 2000 habitant·e·s, ou dans un regroupement de communes de moins de 10000 habitant·e·s**, pour pourvoir un emploi permanent dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.



Art. 3.3 de la loi 84-53

Les emplois permanents doivent être occupés par des agent·e·s contractuel·le·s en CDI dans les cas suivants :

- tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'*article 3-3 de la loi 84-53* avec un·e agent·e qui justifie d'une **durée de services publics de six ans** au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée,
- un·e salarié·e en CDI, qui travaillait dans le secteur privé ou dans un établissement public dont l'activité est reprise par la collectivité, doit se voir proposer un CDI. **C'est le principe du maintien du contrat de travail qui s'applique !**

Entretien annuel d'évaluation et rémunération

Les salarié·e·s en CDI sont l'objet **tous les ans** d'un entretien pouvant déboucher, tous les 3 ans, sur une augmentation de salaire. L'avancement des agent·e·s en CDI est donc totalement tributaire de l'appréciation de la hiérarchie. Aucun déroulement de carrière réglementaire n'est prévu.



Art. 1.2 et 1.3 du décret n°88-145



La mise à disposition

La mise à disposition pour les agent·e·s en CDI est possible sous certaines conditions : l'accord de l'agent·e concerné·e, la signature préalable d'une convention de mise à disposition entre l'organisme d'origine et l'organisme d'accueil.



Art. 35.1 du décret n°88-145

La rupture conventionnelle de contrat

Depuis décembre 2019 jusqu'au 31/12/2025, **les agent·e·s contractuel·e·s en CDI peuvent négocier, avec leur collectivité ou établissement employeur, une cessation de leur contrat par rupture conventionnelle**, ce qui leur ouvre un droit à indemnité de départ et à l'allocation de retour à l'emploi.

Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent recruter des agent·e·s contractuel·le·s en CDD

Sur un emploi non permanent

- pour faire face à un **accroissement temporaire d'activité** (12 mois maximum sur une période de 18 mois).
- pour faire face à un **accroissement saisonnier d'activité** (6 mois maximum sur une période de 12 mois).



Art. 3 de la loi n°84-53

Sur un emploi permanent

- pour assurer le **remplacement temporaire d'un·e fonctionnaire ou d'un·e agent·e contractuel·le** (en fonction de la durée de l'absence),
- pour faire **face à une vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un·e fonctionnaire, à condition que la vacance du poste ait été publiée (maximum 24 mois),
- pour faire **face à l'absence de cadre d'emploi** (6 ans maximum, au-delà le renouvellement d'un CDD se fait obligatoirement en CDI),
- **sur des emplois de catégorie A**, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, sous réserve qu'aucun·e fonctionnaire n'ait pu être recruté·e (6 ans maximum),
- **comme secrétaire de mairie** dans les communes de moins de 1000 habitant·es ou comme secrétaire dans les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil (6 ans maximum),
- à temps non complet (< 50%) dans les **communes de moins de 1000 habitant·e·s** ou dans les groupements de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil (6 ans maximum).

Contrat à Durée Déterminée

- dans les **communes de moins de 2000 habitant·e·s** et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitant.es lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (6 ans maximum),
- lors de la **reprise de l'activité** d'une entité économique transférée ou lors de la reprise de l'activité d'une personne morale de droit public conduit à la reprise des conditions statutaires faites aux salarié·e·s de droit privé et aux agent·e·s de droit public (lorsque l'agent·e était en CDD pour la durée du contrat initial),
- **des personnes reconnues travailleur·euse·s handicapé·e·s**, au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, et des jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un PACTE peuvent être recruté·e·s en qualité d'agent·e contractuel·le (24 mois maximum), de même que certains emplois de direction et les collaborateur·trices de cabinet ou de groupe d'élus·e·s.



Art. 3.1, 3.2, 3.3 et 38 de la loi n°84-53



Recrutement

~Voir tableaux récapitulatifs et complets en annexe~

S'il n'existe pas, l'emploi doit être créé et déclaré vacant auprès du centre de gestion.



Art. 34 et 41 de la loi n°84-53

Les agent-e-s sont recruté-e-s, selon les conditions statutaires et de diplômes (médecin), **par contrat écrit** qui précise l'article de la loi 84-53 en vertu duquel il est établi, la date d'effet, la durée, le poste occupé, la catégorie hiérarchique, les conditions d'emploi et les modalités de la rémunération, ainsi que les droits et obligations.



*Art. 3 du décret n°88-145
article 3 et suivants de la loi 84-53*

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat. Un double du contrat est remis à l'agent-e.

Période d'essai :

- 3 semaines pour un contrat de 6 mois
- 1 mois pour un contrat d'1 an
- 2 mois pour un contrat de 2 ans
- 3 mois pour un contrat supérieur à 2 ans
- 4 mois pour un contrat à durée indéterminé



Art. 4 du décret n°88-145

La promesse d'engagement et le contrat sont créateurs de droits. Un contrat méconnaissant les dispositions législatives et réglementaires est « attaquable ».



*CE 29 juin 2009, n°307759
CE 31 déc. 2008, n°283256*

Rémunération

Les agent·e·s contractuel·le·s ont droit, comme les fonctionnaires, au traitement indiciaire, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement, aux primes et indemnités dans le cadre fixé par la **délibération locale**, à l'exception de la NBI et des contractuel·le·s recruté·e·s en l'absence de cadre d'emploi.



Art. 136 de la loi 84-53 et art 20 loi n°83-634

Art. 1er-2 du décret n° 88-145

Des **dispositions particulières** existent notamment pour les travailleur·euse·s handicapé·e·s ou recruté·e·s dans le cadre d'un PACTE.



Art. 6 du décret n° 96-1087 et art. 5 décret n° 2005-904

La rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans.



Art. 1er-2 du décret n°88-145



Sud revendique un traitement minimum de 1700€ net



Temps de travail

L'organisation du temps de travail (la durée, les cycles, les repos...) est identique à celle des agent-e-s titulaires. Les agent-e-s contractuel-le-s, après d'un an d'exercice, bénéficient du temps partiel de droit et du temps partiel sur autorisation. L'agent-e peut saisir la CCP en cas de refus ou de litige concernant sa demande de temps partiel.

Sous réserve de nécessité de service, il/elle peut bénéficier d'aménagements horaires dans le cadre de son handicap ou celui d'un membre de sa famille.



Art 7-1 de la loi n°84-53. Décrets n°2000-815 et n°2001-623



Sud revendique
les 32h/semaine... vers les 28h !

Temps partiel

Les agent-e-s contractuel-le-s occupant un emploi à temps complet peuvent travailler à temps partiel, de droit ou sur autorisation, dans les mêmes conditions que les titulaires.

Le refus de la demande de travail à temps partiel doit être précédé d'un entretien et motivé.

Les autorisations peuvent être renouvelées après nouvel examen pour les mêmes durées ou dans des conditions différentes.

Le temps partiel (50, 60, 70, 80 ou 90%) est accordé de plein droit :

- lors d'une naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou lors d'une adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si l'agent-e est employé-e depuis plus d'un an,
- pour donner des soins à son/sa conjoint-e, à la personne avec laquelle est conclu un PACS, à son/sa concubin-e, à un enfant à charge ou à un-e ascendant-e atteint-e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- à un-e agent-e handicapé-e.

Des contrôles peuvent être effectués pour vérifier la véracité de ces circonstances.



Art. 20 et 21 du décret n°88-145
Titres II, III et IV du décret n°2004-777
Art. 13 et 16 du décret n°2004-777
Art. 7-1 du décret n°96-1087

Le temps partiel (50, 60, 70, 80 ou 90%) **peut être accordé**, en dehors des situations présentées ci-dessus, si l'agent-e est employé-e depuis plus d'un an. Seulement ce droit est laissé à la libre appréciation de l'Administration

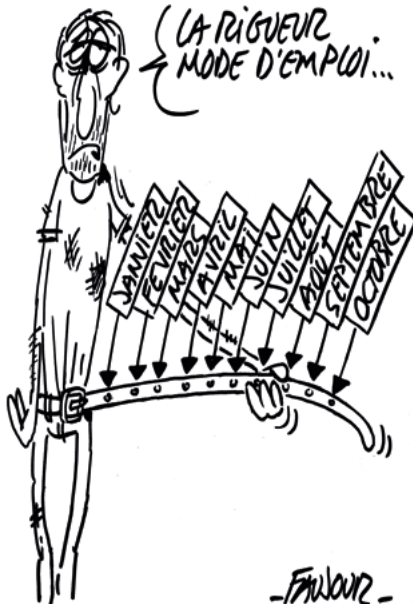


Art. 10 du décret n°2004-777
Art. 7-1 du décret n°96-1087
Art. 20 et 21, du décret n°88-145

En cas de refus de sa demande ou en cas de litige, l'agent-e peut saisir la CCP (voir page 25)



**Sud revendique le droit inconditionnel
au temps partiel et
le remplacement des agent-e-s**



Congé Annuel

Il/elle a droit, selon la durée de service effectuée, à un **congé annuel rémunéré égal à 5 fois la durée hebdomadaire de service**, dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires. Les congés non pris avant le terme du contrat, du fait de l'employeur, donnent droit à une indemnité compensatrice. **Les agent-e-s non titulaires ne sont pas éligibles aux congés bonifiés rémunérés.**



*Art. 5 du décret n°88-145
Décret n°85-1250*

Congés pour raison de santé

Congés de maladie ordinaire

Modalités

Envoi du formulaire CERFA n°10170 dans les 48h, sauf délai de prévenance particulier imposé par la collectivité.

Rémunération

Plein traitement :

- pendant 1 mois et 1 mois à demi traitement après 4 mois de service,
- pendant 2 mois et 2 mois à demi traitement après 2 ans de service,
- pendant 3 mois et 3 mois à demi traitement après 3 ans de service

Avec un délai de carence !

Indemnités journalières de la sécurité sociale avec possibilité de subrogation de l'employeur, qui maintient le traitement et se fait rembourser les indemnités journalières par la sécurité sociale. Contrôle des heures de sortie possible.



Art. 7, 11, 12 et 32 du décret n°88-145

Réemploi

Selon la durée du contrat, sur le même poste ou un poste similaire en cas d'aptitude physique, ou en congé sans traitement de 18 mois maximum en cas d'inaptitude temporaire.



Art. 33 du décret n°88-145

Congés de grave maladie

Condition

Ancienneté d'au moins 3 ans. Liste indicative mais non exhaustive des affections reconnues.

Durée

3 ans maximum, selon durée du contrat, et 18 mois pour les contrats PACTE.

Modalités

Sur demande de l'agent·e ou à l'initiative de la collectivité. Avis du comité médical.

Rémunération

Plein traitement **pendant 12 mois**, demi traitement pendant 2 ans. Sans temps de service suffisant, l'agent.e est placé.e en congé sans traitement pendant 1 an. L'accès à un autre congé de grave maladie est astreint à une reprise de fonction d'un an minimum.



Art. 8 et 11 du décret n°88-145

Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle

La notion de présomption d'imputabilité s'applique aux accidents dont sont victimes les agent·e·s contractuel·le·s de droit public, et vaut automatiquement si l'accident est survenu durant le temps et sur le lieu de travail, sous réserve de déclaration dans les 48h.

Pour l'accident de trajet le/la contractuel·le doit apporter la preuve du lien avec le service.

Durée

Toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. **Selon la durée du contrat.**

Modalités

Présentation du CERFA 11138 en cas d'arrêt de travail. Pas de saisine de la commission de réforme. Contrôle par la CPAM.

Rémunération

Plein traitement pendant :

- 1 mois dès son entrée en fonction si moins 1 an de service,
- 2 mois après 1 an de service,
- 3 mois après 3 ans de service.

Possibilité d'indemnités journalières.

Possibilité de réparation par l'employeur du préjudice causé par l'accident de travail en cas de faute intentionnelle ou inexcusable (CE 22 juin 2011 n°320744).



Art. 9 et 12 du décret n°88-145

Inaptitude définitive aux fonctions à l'issue d'un congé

L'employeur doit engager une procédure de reclassement. En cas d'impossibilité, l'agent.e en CDI est licencié.e. Il/Elle peut prétendre à une indemnité.



Art. 13.III du décret n°88-145

Autres congés

Congé maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil d'enfant

Condition

Ancienneté d'**au moins 6 mois** pour être rémunéré, sinon indemnités journalières calculées selon les règles du régime général de la sécurité sociale.

Durée

Selon la législation sociale.

Modalités

Modalités légales de déclaration.

Réemploi

Selon la durée du contrat, sur le même poste ou un poste similaire en cas d'aptitude physique, ou en congé sans traitement en cas d'inaptitude temporaire.

L'agente à temps partiel est rémunérée à temps plein pendant le congé maternité.

L'intégralité du traitement est maintenue, y compris le supplément de traitement familial et l'indemnité de résidence.



Art. 10, 12, 13, 33 et 34 du décret n°88-145

Une réduction de la durée de travail d'1 heure par jour peut être accordée au début du 3ème mois. Elle ne peut être récupérée ou cumulée.

L'agent.e en CDI ne peut faire l'objet d'un licenciement, ni durant, ni les 4 semaines suivant un de ces congés, sauf faute. En aucun cas, la maternité ne saurait motiver le non renouvellement d'un CDD.



Art. 41 du décret n°88-145

Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

Congé de présence parentale

Objet

Pour **accompagner un enfant** victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves nécessitant la présence de son père ou de sa mère.

Durée

310 jours ouvrés maximum au cours d'une période de 36 mois.

Modalités

Sur **demande écrite** 15 jours avant le début du congé, avec certificat médical.

Réemploi

Sous réserve de la durée du contrat.

Possibilité d'indemnité de la CAF. N'est pas pris en compte pour le calcul de la pension.



Art. 14.2 du décret n°88-145

Congé parental

Objet

Pour élever **un enfant jusqu'à l'âge de trois ans** ou suite à l'arrivée d'un enfant de moins de seize ans dans le cadre d'une procédure d'adoption.

Condition

Ancienneté d'au moins un an.

Durée

Par **période de 6 mois**, jusqu'aux 3 ans ou l'âge scolaire obligatoire, en cas d'adoption.

Modalités

Sur **demande écrite** 2 mois avant le début du congé.

Réemploi

Sur demande deux mois avant l'échéance du congé, de plein droit, y compris en surnombre, selon la durée de son engagement.

Possibilité d'indemnité de la CAF.

Le congé est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs, dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.



Art. 75 et 136 de la loi 84-53 et art. 14.I, II, III et IV du décret n°88-145

Congé pour raisons familiales

Objet

Pour élever un enfant de moins de huit ans, donner des soins à un proche, suivre son/sa conjoint-e ou son/sa partenaire de PACS dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Condition

Ancienneté d'au moins un an.

Durée

3 ans maximum, renouvelable si les conditions sont réunies. **Fractionnable.**

Modalités

Sur demande écrite **au maximum 2 mois avant le début du congé.**
Renouvellement 3 mois avant l'échéance du congé, par recommandé.

Réemploi

Sur demande **3 mois avant l'échéance du congé,** par recommandé, sous réserve de nécessité de service et de la durée du contrat.



Art. 15, 18.1, 32, 33 et 34 du décret n°88-145

Circulaire ministérielle du 16/07/2008 NOR: INTB0800134C

Congé pour évènement familial

Objet

Pas de liste des évènements concernés.

Condition

Sous réserve de nécessité de service.

Durée

15 jours par an.

Modalités

Sur demande.



Art. 16 et 32 du décret n°88-145.

Congé de solidarité familiale

Objet

Pour l'**accompagnement d'un-e proche,** partageant le domicile ou ayant désigné l'agent-e comme personne de confiance, dont le pronostic vital est engagé.

Condition

De droit.

Durée

6 mois maximum, continus, fractionnés ou sous forme de temps partiel.

Modalités

Sur demande écrite.

Ouvre droit à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.



Art. 14.3 du décret n°88-145. Art. L. 168-1 à L. 168-7 du code de la séc. soc.

Congés pour convenances personnelles

Conditions

être en CDI, ne pas avoir bénéficié dans les 6 ans précédant d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'au moins 6 mois. Sous réserve de nécessité de service.

Durée

10 ans maximum.

Modalités

sur demande écrite au minimum 2 mois avant le début du congé.

Renouvellement 3 mois avant l'échéance du congé, par recommandé AR.

Réemploi

sur demande 3 mois avant l'échéance du congé, par recommandé AR, sous réserve de nécessité de service, sur son ancien poste ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.



Art. 17, 18.1 et 33 du décret n°88-145

Il existe d'autres congés :

mobilité, création ou reprise d'une entreprise, représentation d'une association ou d'une mutuelle, mandat politique...



**Sud revendique le respect
des droits à congés effectifs
pour l'ensemble des contractuel·les**

Congés de Formation

Congés pour formation professionnelle

Conditions

occuper un emploi permanent et justifier d'une période d'exercice de 36 mois dont 12 mois dans la collectivité où est demandé le congé.

Durée

3 ans maximum selon la durée du contrat, période continue ou fractionnée.

Modalités

sur demande écrite au minimum 90 jours à l'avance.
L'autorité a 30 jours pour répondre.

Rémunération

indemnité correspondant à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant 1 an. Maintien du supplément familial de traitement.

Réemploi

sous réserve de nécessité de service, **sur son ancien poste ou sur un emploi similaire** assorti d'une rémunération équivalente.



Art. 12, 13, 14, 15, 42, 43, 45 du décret n°2007-1845.

Art. 32, 33 et 34 du décret n°88-145

Il existe d'autres congés : bilan de compétences, validation des acquis et de l'expérience professionnelle (24h maximum, rémunéré), pour des activités relevant de la jeunesse...

Congés pour formation syndicale

Conditions

sous réserve de nécessité de service.

Durée

12 jours maximum par an, selon la durée du contrat.

Modalités

sur demande écrite au minimum 1 mois à l'avance. L'autorité a 15 jours pour répondre. Maintien de la rémunération.



Art. 577 et 136 de la loi n°84-53

Art. 6 et 32 du décret n°88-145

Art. 2 et 3 du décret n°85-552



Autorisation d'absence exceptionnelle pour événements familiaux

Elles dépendent du règlement intérieur de la collectivité, sous réserve de « nécessités de service ».

Elles relèvent :

- du mariage ou du PACS,
- du décès d'un-e conjoint-e, ascendant-e, descendant-e...,
- d'une naissance ou adoption,
- de la prise en charge d'un-e enfant malade, dans la limite de 12 jours par an,
- ...

Une CCP (une par «catégorie» C, B, A), **compétente à l'égard des agent·e·s contractuel·le·s, est créée dans chaque collectivité ou auprès du centre de gestion quand la présence de 50 contractuel·le·s dans une catégorie est avérée.**

Les premières élections ont eu lieu le 6 décembre 2018.

Les CCP comprennent, en nombre égal, des représentant·e·s de l'administration et des représentant·e·s des personnels.

Elles sont obligatoirement consultées dans les cas de :

- licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai,
- non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical,
- sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles sont saisies pour avis, à la demande de l'agent·e intéressé·e, sur les questions d'ordre individuel relatives :

- aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel.
- aux refus de congés pour formation syndicale, congés pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle, congés pour raisons familiales ou personnelles ou pour création d'entreprise ou de mobilité.
- aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école, institution ou cycle préparatoire à la fonction publique ou bien une action de formation continue.
- pour révision des entretiens professionnels.

Lorsqu'une CCP siège en matière disciplinaire, seul·es les représentant·es du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent·e dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentant·es de l'administration, sont appelé·es à délibérer.

Loi n°2012-947



Décrets n°2016-1858 et n°89-229.

Décret n°88-145.

Art. 136 de la loi n°84-53

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale.

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est compétente pour siéger en conseil de discipline, tout comme la Commission Administrative Paritaire (CAP) pour les fonctionnaires, qui siège en formation de conseil de discipline.

- ▶ L'agent-e contractuel-le a droit à la communication de son dossier individuel et de tous les documents annexes.
- ▶ Il/Elle doit être informé-e par écrit de la procédure engagée et des droits qui lui sont reconnus.
- ▶ Il/Elle a le droit de se faire assister par les défenseurs de son choix.
- ▶ Il/Elle doit disposer d'un délai suffisant pour préparer sa défense.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agent-e-s contractuel-le-s sont :

- sans consultation de la CCP : l'avertissement, le blâme,
- avec consultation de la CCP : l'exclusion temporaire sans traitement pour une durée maximum de 6 mois pour les CDD et de 1 an pour les CDI, le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée, en faits et en droit.

Art. 136 de la loi n°84-53

Art. 29 de la loi n°83-634

Art. 36, 36.1 et 37 du décret n°88-145

Art. 20, 24 du décret n°2016-1858.



Renouvellement et fin de contrat

La **procédure de renouvellement** est similaire à celle du recrutement initial (déclaration de vacance notamment).

Lorsque l'agent·e contractuel·le a été recruté·e pour une période déterminée (CDD) susceptible d'être reconduite, l'intention de renouveler ou non le contrat doit être notifiée à l'intéressé·e au plus tard :

- **8 jours** précédant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée de moins de six mois,
- **1 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée de six mois à deux ans,
- **2 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure à deux ans,
- **3 mois** avant 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.

Ces durées d'engagement sont décomptées pour l'ensemble des contrats conclus avec l'agent·e, y compris en cas d'interruption de fonction inférieure à 4 mois. Elles sont doublées, dans la limite de 4 mois, pour les agent·e·s porteur·euse·s de handicap.



Art. 38-1 décr. n°88-145

Le **renouvellement du contrat** ne se fait pas, de droit, dans les mêmes conditions (durée, etc.). Cependant, ces modifications peuvent permettre à l'agent·e de refuser le contrat et d'avoir droit à l'allocation de retour à l'emploi.

Lors du renouvellement, l'agent·e ne doit et ne peut être soumis·e à une nouvelle période d'essai



CE 13 janv. 2003 n°229251

Un entretien préalable doit être organisé quand le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée, et lorsque la durée de l'ensemble des contrats est égale ou supérieure à 3 ans.

Le refus de renouvellement n'a pas à être motivé mais le juge pourra vérifier qu'il est justifié par l'intérêt du service ou des considérations touchant la personne (manière de servir, insuffisance professionnelle, etc.).

Le non renouvellement du contrat d'un·e agent·e représentant·e syndical·e doit être soumis à l'avis de la CCP.



Art. 38-1 du décret n°88-145 et art. 20 du décret n°2016-1858.

Renouvellement et fin de contrat / Démission / Licenciement

En cas de proposition de renouvellement de contrat par l'administration : en l'absence de réponse de l'agent-e dans un délai de 8 jours, il/elle est présumé-e renoncer à son emploi.

L'agent-e qui refuse un renouvellement peut être considéré-e comme démissionnaire au vu, notamment, de l'allocation de retour à l'emploi.



Art. 38-1 du décret n°88-145

Démission

~avant le terme du contrat~

Les agent-e-s contractuel-le-s informent l'employeur de leur intention de démissionner par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un préavis d'une durée identique à celle prévue pour le licenciement** (voir ci-dessous).



Art. 39 du décret n°88-145

Licenciement

Les motifs de licenciement relèvent de l'inaptitude physique, de la faute disciplinaire, de l'insuffisance professionnelle, de motifs liés à l'intérêt du service (avec obligation de recherche de reclassement).

En cas de licenciement d'un-e agent-e recruté-e en CDI et lorsque le contrat d'un-e agent-e en CDD est rompu avant le terme fixé, les intéressé-e-s ont droit à **un préavis** de :

- **8 jours** pour les agent-es qui ont moins de 6 mois de service,
- **1 mois** pour les agent-es qui ont de 6 mois à 2 ans de service,
- **2 mois** pour les agent-es qui ont au moins 2 ans de service.

Le préavis n'est pas dû en cas de licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire, ou pour inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement égal ou supérieur à un mois, ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.



Art. 4, 11, 13, 36.1, 39.2, 39.3, 40 du décret n°88-145

Art 14 ter de la loi 83-634

Sauf exceptions, le licenciement doit respecter certaines formes (courrier recommandé, délai, etc.). Il est précédé de la saisine de la CCP, d'un entretien préalable et fait l'objet d'un préavis.



Art. 39.2 à 42.2 du décret n°88-145

Pour le **motif d'intérêt de service** (notamment suppression de poste), la collectivité a obligation de rechercher un reclassement.



CE du 22 octobre 2014, n° 368262

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, en dehors d'une sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

- à l'agent-e recruté-e en CDI ou CDD s'il intervient avant le terme du contrat,
- à l'agent-e licencié-e à la suite de son refus de transfert.

L'indemnité de licenciement est égale à 50% de la rémunération mensuelle de base pour les 12 premières années, à 33% pour les années suivantes.
Sous réserve de plafonds.

Pour les contractuel-le-s, dont le contrat est rompu avant le terme, le nombre d'années prises en compte ne peut excéder le nombre de mois restant jusqu'au terme normal de l'engagement.



Art. 4, 39.1, 43 à 49 du décret n°88-145

Indemnités pour perte d'emploi (allocation de retour à l'emploi)

Dans le cadre d'une fin de contrat ou d'un licenciement, l'agent-e touche des indemnités de perte d'emploi versées par la collectivité territoriale, ou par Pôle Emploi.



Convention d'assurance chômage du 14 avril 2017

Circulaire de l'Unédic n°2017-20 du 24 juillet 2017

Circulaire ministérielle du 3 janvier 2012



**Sud revendique
l'interdiction des licenciements**

Depuis le 1er janvier 2021, les contractuel·e·s dont le contrat a débuté après cette date peuvent prétendre à une *indemnité de fin de contrat*.

Qui peut en bénéficier ?

- les contractuel·e·s recruté·e·s pour faire face à un accroissement temporaire d'activité,
- les contractuel·e·s recruté·e·s au remplacement temporaire d'un·e fonctionnaire ou d'un·e autre agent·e contractuel·le,
- les contractuel·e·s recruté·e·s pour faire face à la vacance d'emploi et ceux/celles occupant un emploi permanent
- les contractuel·e·s dont l'ensemble des contrats consécutifs n'excèdent pas une durée d'un an.

Condition :

Il faut que le contrat ait été exécuté jusqu'à son terme et que la rémunération globale de celui-ci ne soit pas supérieure à 2x le SMIC brut.



art. 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

art 39-1-1 du décret 88-145 du 15 février 1988

Face à l'absence de véritable politique de déprécarisation, **Sud** revendique l'instauration d'une prime de précarité suffisamment élevée pour rendre dissuasive le recours aux contrats précaires et lutter contre « l'ubérisation » de la Fonction Publique Territoriale.



Toujours plus de contractuel·le·s... Toujours plus de précarité... Toujours moins de services publics!

Et comme « par hasard », plus de femmes, plus de jeunes... tout le monde se retrouvant plus mal payé, plus maltraité.

Les collectivités territoriales abusent depuis de nombreuses années et recrutent en CDD pour pouvoir licencier plus facilement, pour avoir une main d'œuvre plus docile, dont elles peuvent se séparer facilement, pour « tester » les agent·e·s. Or, dans l'esprit de la Fonction Publique Territoriale, c'est l'année de stagiairisation qui est la période d'essai !

Une grande majorité des contractuel·le·s est embauchée sur des postes permanents, répondants à des besoins permanents, c'est-à-dire normalement réservés à des personnel·le·s ayant le statut de titulaire ou de stagiaire.

La lutte contre la précarité commence par la titularisation de tou·te·s les contractuel·le·s de la Fonction Publique Territoriale et la suppression du recours à ces contrats dont usent et abusent les collectivités.



**Pour un service public de qualité,
titularisation
de toutes les contractuelle·s !**

nos commentaires

Récapitulatif - conditions de recrutements

Dans la Fonction Publique Territoriale, le recours à des agent·e·s contractuel·le·s est encadré par la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée en ses articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 38, 47, 110 et 110-1.

Recrutement en CDD sur des emplois non permanents

Référence juridique	cas de recrutement possible	Durée du contrat
Article 3, point I	Accroissement temporaire d'activité	1 an maximum sur une période de 18 mois
	Accroissement saisonnier d'activité	6 mois maximum sur une période de 12 mois
Article 3, point II	Contrat pour mener à bien un projet ou une opération identifiée	1 an minimum, renouvelable jusqu'à la réalisation du projet sur une période de 6 ans maximum

A noter : l'alternance de motifs de contrats pratiquée par certaines collectivités, permettant de les enchaîner, est souvent abusive. Il peut être intéressant de vérifier la délibération, créant les postes saisonniers ou temporaires, obligatoire pour autoriser l'autorité territoriale à passer de tels contrats.

Recrutement en CDD sur des emplois permanents

Référence juridique	Possibilité de recrutement	Durée du contrat
Article 3-1	Remplacement de fonctionnaires ou agent·es contractuel·les sur emploi permanent temporairement absent·e·s (le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent·e à remplacer)	Durée de l'absence de l'agent·e remplacé·e et renouvelé si l'absence se prolonge. Il est donc important que le nom et le grade de l'agent·e indisponible soient précisés dans l'arrêté valant contrat.
Article 3-2	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un·e fonctionnaire, à condition que la vacance du poste ait été publiée	24 mois au maximum.

Recrutement en CDD sur emplois permanents avant potentielle reconduction en CDI

Référence juridique	Possibilité de recrutement	Durée du contrat
Article 3-3	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires correspondant aux fonctions (il y a peu d'emplois concernés, les cadres d'emplois actuels couvrant quasiment tous les métiers de la FPT).	3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Au-delà, le renouvellement se fait obligatoirement en CDI.

Recrutement en CDD sur emplois permanents avant potentielle reconduction en CDI (suite)

Référence juridique	Possibilité de recrutement	Durée du contrat
Article 3-3	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi	3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans.
	Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois	
	Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois	
	Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Au-delà, le renouvellement se fait obligatoirement en CDI.
Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitant.es et des groupements de communes de moins de 10 000 habitant.es dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité supérieure (par exemple, le préfet)		

Recrutement en CDD sur emplois permanents en vue d'une titularisation

Référence juridique	Possibilité de recrutement	Durée du contrat
Article 38	Personnes reconnues travailleur-euses handicapé-es, au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, sous réserve des conditions de diplômes requise pour l'accès au grade	Equivalente à la durée du stage prévue par le statut particulier, pouvant être prolongée pour une durée ne pouvant excéder la durée initiale. Au-delà, titularisation sous réserve des conditions d'aptitude

Attention : le contrat doit obligatoirement faire référence à l'article 38 de la loi 84-53

Autres situations de recrutements sous contrat :

Peuvent également prétendre au bénéfice d'un CDI les agent-e-s contractuel-le-s de la fonction publique territoriale qui remplissent les conditions suivantes :

- Les agent-es en CDI de droit privé dont le service a été repris par une collectivité ou un établissement public (art. L.1224-3 du code du travail)

Peuvent également prétendre au bénéfice d'un CDD :

- Les agent-es employé-es par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif (article 14ter de la loi 83-634)
- Les assistant-e-s maternel-le-s et assfam (articles L.421-1 et L.421-2 du code d'action sociale et des familles)
- Les agent-e-s âgé-e-s de 16 à 25 ans, recruté-e-s dans le cadre du PACTE (24 mois maximum)
- Les agent-es recruté-e-s par CDD à titre expérimental catégorie A ou B (loi 2017-86 art 167, décret 2017-1741) :
 - pour des personnes sans emploi de 28 ans ou plus, issus des quartiers prioritaires de la ville ou des zones de revitalisation rurale
 - pour des personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ; ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.
- Certains emplois de direction et les collaborateur-trice-s de cabinet ou de groupe d'élu-e-s.

Sud, c'est...

Solidaires : nous sommes toutes et tous acteur-ric-e-s du service public, quelque soit notre filière, notre grade, notre métier.

SUD CT combat toute discrimination, sexiste, homophobe, raciste...

Unitaires : unité entre toutes et tous les salarié.e-s, unité d'action avec les syndicats sur la base de revendications communes.

Démocratiques : transparence, respect des engagements, information et consultation des agent-e-s.

Nous revendiquons notamment, sur la base d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale :

- la titularisation de toutes et tous et l'abrogation de toutes les lois instaurant les CDI et CDD, avec reprise totale de l'ancienneté,
- des recrutements sur concours, pour mettre fin aux clientélismes,
- l'égalité de traitement (régime indemnitaire, formation, reclassement, oeuvres sociales...),
- la diminution radicale du temps de travail, 32h vers les 28h sans perte de salaire,
- un traitement minimum à 1700 euros net,
- une revalorisation de 300 euros pour toutes et tous,
- des carrières linéaires.

**POUR SUD COLLECTIVITÉS TERRITORIALES,
LES SERVICES PUBLICS NE SONT PAS UNE MARCHANDISE !**

**À SUD COLLECTIVITÉS TERRITORIALES,
NOUS REFUSONS DE PERDRE NOTRE VIE À LA GAGNER !**





Conception graphique : **Fédération SUD CT**

Illustration : **Faujour / Lardon**

Impression : **Chat Noir** - contact@chat-noir.fr

édition 2021

Sud

l'outil pour s'organiser et lutter



Localement, où nous contacter ?



FÉDÉRATION SUD COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

31 rue de la Grange aux Belles - 75010 PARIS
tel : 01 58 39 32 09 - mèl : fedesudct@gmail.com - www.sudct.org



Solidaires