



SNEPAP-FSU



Guide des

Agents

Non

Titulaires

Avec le SNEPAP-FSU,

Faites valoir vos
Droits

SOMMAIRE

1. Cas de recours aux agents contractuels	p. 1
2. Les contrats	p.2
2.1. Nature du contrat : CDD, CDI ?	p.2
2.2. Période d'essai	p.3
2.3. Renouvellement et fin du contrat	p.3
2.4. Licenciement et démission	p.4
2.5. Les suites de la fin de contrat	p.6
3. La rémunération	p.8
3.1. Les règles de détermination de la rémunération	p.8
3.2. La revalorisation	p.9
3.3. Les accessoires à la rémunération	p.10
4. Le déroulement du contrat	p.12
4.1. Les droits à congés	p.12
4.2. Le temps partiel	p.14
4.3. L'entretien professionnel	p.14
5. La Commission Consultative Paritaire (CCP)	p.17
6. L'urgence d'un plan de titularisation	p.18
6.1. Les concours réservés	p.19
6.2. La création d'un corps de psychologues	p.20

Le SNEPAP-FSU, associé au SNPES-PJJ-FSU au sein du Ministère de la Justice, agit pour renforcer l'accès au statut au profit des agents non titulaires. Parce qu'indépendance des agents de l'État et neutralité de la fonction publique justifient une relation entre employeur et agent qui résulte de la loi et non d'un contrat.

Pour ces motifs, le SNEPAP-FSU et la FSU considèrent nécessaire la mise en œuvre de plans de titularisation massifs que les dispositifs issus de la loi Sauvadet ne permettent que très insuffisamment.

Pour ces motifs, le SNEPAP-FSU et la FSU considèrent nécessaire la création de corps d'accueil, là où ils n'existent pas, pour les agents non titulaires. Les psychologues de l'administration pénitentiaire sont les premiers visés et le combat mené depuis plusieurs années par le SNEPAP-FSU pour la création d'un corps de psychologues ne cessera pas.

Mais parce que la précarité dans laquelle se trouvent nombre d'agents non titulaires est inacceptable, le SNEPAP-FSU mène également le combat des DROITS. Ceux liés au recrutement, au déroulement et à la fin du contrat de travail. Ceux liés à la rémunération, aux congés. Et tant d'autres.

Agents non titulaires, faites valoir vos DROITS !

Panorama des principaux textes

La titularisation :

- La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025489865&categorieLien=id>

- Le décret du 3 mai 2012, modifié en 2016, relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux concours réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025795073&categorieLien=cid>

Les droits :

- La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : [ici](#).

- Le décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000699956>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-methodologique-relatif-aux-dispositions-generales-applicables-aux-agent-contractuels-de-letat>

1. Les cas de recours aux agents contractuels

Les cas de recours aux agents contractuels sont définis par les textes : la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État, modifiée par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet.

Le recrutement de vacataires est réservé à l'exécution d'une tâche ponctuelle. Il est rémunéré à la vacation. Le recrutement de contractuels obéit pour sa part à d'autres contraintes, qu'il s'agit de distinguer selon les situations.

Agents recrutés sur un besoin permanent impliquant un temps incomplet (inférieur ou égal à 70%)	Articles 6 et 6 bis de la loi de 1984	CDD conclu pour une durée maximale de 3 ans. Renouvelable dans la limite de 6 ans. Primo CDI possible. CDI obligatoire au-delà de 6 ans.
Agents recrutés pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	Article 6 sexies de la loi de 1984	CDD conclu pour une durée de 6 mois sur 12 mois d'activité, ou pour une durée de 12 mois sur 18 mois d'activité. Les périodes du contrat peuvent être fractionnées.
Agents recrutés pour répondre à un besoin permanent à temps complet pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaire	Article 4.1 de la loi de 1984	CDD conclu pour une durée maximale de 3 ans. Renouvelable dans la limite de 6 ans. Primo CDI possible. CDI obligatoire au-delà de 6 ans.
Agents recrutés pour répondre à un besoin permanent à temps complet lorsque la nature des fonctions et les besoins le justifient (agents de catégorie A uniquement)	Article 4.2 de la loi de 1984	CDD conclu pour une durée maximale de 3 ans. Renouvelable dans la limite de 6 ans. CDI possible uniquement dans le cadre de la portabilité.
Agents recrutés pour un remplacement temporaire d'un agent (suite notamment à indisponibilité liée à tous types de congés).	Article 6.4 de la loi de 1984	CDD conclu pour la durée prévisible de l'absence.
Agents recrutés pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire.	Article 6.5 de la loi de 1984	CDD conclu pour une durée maximale de 12 mois. Prolongation possible dans la limite totale de 24 mois dans le cas où la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'a pas pu aboutir.

2. Les contrats

2.1. CDD ou CDI ?

La CDIsation : deux conditions cumulatives :

***Etre recruté pour un besoin permanent : articles 4 et 6 de la loi de 1984.**

***Justifier d'une ancienneté de service public de 6 ans.**

Avant le terme des 6 années, il ne peut y avoir de recrutement ou de renouvellement pour un CDI que sur le fondement de l'article 4 -1° ou 6 de la loi 84-16.

Au terme des 6 années, la reconduction du contrat ne peut se réaliser que par le biais d'un CDI, mais l'administration conserve en tout état de cause la possibilité de ne pas renouveler le contrat.

Calcul de l'ancienneté de 6 années dans la fonction publique / 3 conditions :

- ✓ Des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique :

Les fonctions visées sont celles de catégorie A, B ou C, qui doivent être identiques, indépendamment du nombre de contrats conclus.

Le fondement juridique du contrat (motif de recrutement) importe peu. Tout comme la nature des fonctions exercées.

- ✓ Le mode de décompte de l'ancienneté des services publics en fonction de la quotité de temps de travail et de l'effectivité des services :

Les services accomplis à temps incomplets sont assimilés à des services accomplis à temps complets. Seule l'effectivité des services compte, ce excluant du décompte des six années les congés non rémunérés prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986.

- ✓ Un critère de recrutement par le même employeur :

L'État n'étant pas considéré comme un employeur unique, il convient de prendre en compte l'ancienneté acquise des différents contrats conclus au sein d'un même ministère.

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.

Le primo CDI : Késako ?

Autorisé à titre expérimental dans le cadre de l'article 36 de la loi Sauvadet du 12 mars 2012, le dispositif de primo recrutement en CDI a été pérennisé par l'article 45 de la loi du 20 avril 2016 dite loi déontologie.

Ce type de recrutement ne concerne que ceux effectués sur le fondement de l'article 4-1 de la loi de 1984 : besoins permanents et absence de corps de fonctionnaire.

Les psychologues de l'administration pénitentiaire devraient être concernés par ce type de recrutement en primo-CDI. Mais malgré nos demandes, le Ministère de la Justice y reste sourd.

2.2. La période d'essai

La période d'essai est encadrée par l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Durée de la période d'essai :

CDD inférieur à 6 mois : 3 semaines.
CDD inférieur à 12 mois : 1 mois.
CDD inférieur à 2 ans : 2 mois.
CDD égal ou supérieur à 2 ans : 3 mois.
CDI : 4 mois.

La période d'essai est facultative :
nulle obligation pour l'administration d'en prévoir une dans le contrat.
La période d'essai est interdite :
dans le cadre d'un renouvellement de contrat.

Le renouvellement de la période d'essai :
limité à une seule fois.
Le licenciement en cours de période d'essai :
il ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et doit être motivé.

Attention :

Ni la période d'essai ni son renouvellement ne se présument. L'un et l'autre doivent être expressément prévus dans le contrat de travail.

2.3. Le renouvellement et la fin du contrat

Le juge administratif ne reconnaît aucun droit au renouvellement du CDD, quand bien même l'agent serait en congé de maternité à la date de fin de contrat initialement prévue. Il s'agit là de l'application stricte de l'article 27 du décret du 17 janvier 1986.

Pareillement, l'agent ne dispose d'aucun droit à réintégration au-delà du terme initialement prévu de l'engagement, en cas d'annulation par le juge d'une décision de non-renouvellement. La responsabilité de l'État serait en tout état de cause engagée dans un tel cas, conduisant à réparation du préjudice causé.

La question de la motivation de la décision de non-renouvellement :

Une décision de non-renouvellement de contrat **n'a pas à être formellement motivée.**

Pour autant, l'administration doit être en situation de **pouvoir justifier un non-renouvellement**, notamment en cas de recours contentieux. Les motifs de non-renouvellement doivent alors être tirés de **l'intérêt du service ou pris en considération de la personne.**

Enfin, toute décision de non-renouvellement fondée sur la volonté de priver l'agent de bénéficier d'un CDI serait entachée de détournement de pouvoir.

Le délai de prévenance :

Prévu par l'article 45 du décret du 17 janvier 1986 qui impose à l'administration d'informer l'agent de son intention ou non de renouveler le contrat, le délai de prévenance dépend de la durée cumulée des contrats :

durée inférieure à 6 mois : 8 jours.

durée inférieure à 2 ans : 1 mois.

durée supérieure ou égale à 2 ans : 2 mois.

CDD susceptible d'être reconduit en CDI : 3 mois.

Attention : le ~~non respect~~ du délai de prévenance n'entraîne pas annulation de la décision de non-renouvellement mais engage la responsabilité de l'administration.

L'entretien préalable :

Obligatoire dans deux cas (art. 45 du décret du 17 janvier 1986) :

- Dans le cas où l'agent remplit les conditions légales pour être reconduit en CDI.
- Dans le cas où l'agent dispose d'une ancienneté d'au moins trois ans accomplie sans interruption.

La réponse de l'agent à une proposition de renouvellement :

L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa réponse. Au-delà de ce délai, il est réputé avoir renoncé à la proposition.

Attention : le délai de 8 jours court à compter du jour de réception par l'agent de la proposition de renouvellement. Il appartient à l'administration de ramener la preuve de la notification (courrier notifié, LRAR, etc...)

2.4. Licenciement et démission

Les motifs du licenciement :

Ils sont énumérés dans les articles 45-2 à 45-3 du décret du 17 janvier 1986 et tiennent soit à des causes externes à l'agent (suppression de l'emploi, réorganisation d'un service, recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par l'agent, impossibilité de réemployer un agent suite à un congé faute d'emploi, refus d'accepter une modification substantielle du contrat rendue nécessaire par l'intérêt du service), soit à des causes internes à l'agent (motif disciplinaire, insuffisance professionnelle).

La procédure de licenciement : articles 47 à 47-1 du décret du 17 janvier 1986.

- L'entretien préalable :

La convocation à l'entretien préalable (par LRAR ou lettre remise contre décharge) doit mentionner l'objet de l'entretien, les date, lieu et heure de l'entretien, et la possibilité pour l'agent de se faire assister par la ou les personne(s) de son choix. Un délai minimum de 5 jours doit être laissé à l'agent.

- La commission consultative paritaire :

Elle doit être consultée. Cette consultation doit avoir lieu avant l'entretien préalable dès lors qu'elle concerne une personne investie d'un mandat syndical.

- La notification du licenciement :

Par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre précise le motif du licenciement, ainsi que la date à laquelle il doit intervenir compte tenu des congés et préavis.

La démission :

À la différence des agents titulaires, la démission d'un agent non titulaire n'est pas subordonnée à l'accord de l'administration.

La volonté de démissionner doit être expresse et non équivoque. Elle est réalisée par écrit, et transmise en LRAR à l'administration.

La démission est irrévocable.

Les délais :

Ce sont ceux du préavis. Ils dépendent donc de la durée du ou des contrat(s) :

- 8 jours pour un temps de service de moins de 6 mois
- 1 mois pour un temps de service compris entre 6 mois et 2 ans
- 2 mois pour un temps de service de plus de 2 ans

Le délai de préavis débute le jour suivant la notification à l'administration de la démission.

2.4. Les suites de la fin de contrat

FIN DE CONTRAT ET CONSEQUENCES PECUNIAIRES :

Le droit au chômage :

Tout agent non titulaire bénéficie de l'indemnisation chômage s'il justifie des conditions d'attribution prévues pour les agents du secteur privé (avoir travaillé au moins 88 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois).

Ainsi, en cas de démission, aucune indemnité chômage ne sera versée, sauf dans le cas d'une

démission légitime. Ce sera notamment le cas dans le cadre d'un déménagement (pour suivre la personne avec laquelle on vit en couple, etc....), dans le cadre d'un nouvel emploi (qui ne se concrétiserait pas), etc....

ZOOM : la retraite des agents non titulaires :

***La retraite de base : la sécurité sociale :**

Pour leur retraite, les agents non titulaires dépendent du régime de la sécurité sociale. La retraite repose sur trois piliers : le salaire annuel moyen, le taux de retraite, la durée d'assurance dans le régime des salariés.

***La retraite complémentaire : l'IRCANTEC (Institut de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques). L'affiliation à l'IRCANTEC est obligatoire. Les cotisations, y compris patronales, donnent droit chaque année à un certain nombre de points, qui sont convertis en pension au moment de la liquidation.**

Indemnité chômage et refus de renouvellement de contrat par l'agent :

En cas de refus de renouvellement de contrat par l'agent, les droits au chômage ne seront pas conservés. Sauf dans le cas où ce refus serait considéré comme **légitime** (déménagement du conjoint, modifications substantielle du contrat de travail, etc....).

L'administration doit délivrer à l'agent en fin de contrat (démission, licenciement, non-renouvellement) l'attestation pôle emploi permettant d'établir les droits au bénéfice des allocations chômage / un certificat de travail précisant notamment les périodes d'emploi.

L'indemnité de licenciement :

Elle est due en cas de licenciement, sous certaines conditions. Les principales conditions sont :

- Le licenciement ne doit pas intervenir en cours ou à l'issue de la période d'essai.
- L'agent ne doit pas avoir bénéficié d'un reclassement.
- Le licenciement ne doit pas avoir un motif disciplinaire.
- La période totale de travail ne peut être inférieure à 6 mois.

Le montant de l'indemnité de licenciement : articles 53 et 55 du décret du 17 janvier 1986 et décret du 3 novembre 2014 (ce dernier ayant modifié les règles de calcul d'ancienneté). Il dépend de deux facteurs : la durée totale d'ancienneté, la rémunération.

Pour aller plus loin : pages 55 à 56 de la circulaire DGAFP du 20 octobre 2016 : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/10/cir_41433.pdf

La réduction de l'indemnité de licenciement :

Elle interviendra notamment en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle (réduction de moitié de l'indemnité de licenciement). Notons également que lorsque le CDD est interrompu avant son terme, l'indemnité ne peut être supérieure au nombre de mois qui restaient à courir jusqu'à la fin du contrat.

FIN DE CONTRAT ET RECLASSEMENT :

C'est avec le décret du 3 novembre 2014, lequel a créé un article 45-5 dans le décret du 17 janvier 1986, qu'est entré dans les textes un véritable droit à reclassement, jusqu'alors uniquement reconnu par la jurisprudence administrative.

Ce droit à reclassement impose donc à l'administration **une obligation de reclassement des agents non titulaires recrutés avant leur licenciement.**

Les agents concernés sont donc ceux licenciés, et qui avaient été recrutés en CDI ou CDD pour des besoins permanents. L'emploi de reclassement est alors proposé sur la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

Quatre motifs de licenciement conduisent à activer l'obligation de reclassement :

- Le licenciement pour inaptitude physique.
- Le licenciement du fait du recrutement d'un agent titulaire sur le poste occupé.
- Le licenciement du fait de la suppression ou transformation du besoin ou emploi ayant justifié le recrutement.
- Le licenciement qui résulte du refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Le périmètre de l'autorité ayant reçu compétence pour recruter sera celui dans lequel interviendra le reclassement. Le reclassement interviendra sur un emploi de même catégorie hiérarchique (ou de catégorie hiérarchique inférieure si accord de l'agent) : ainsi la proposition de reclassement d'un agent occupant un poste de catégorie A sera un poste également de catégorie A.

Procédure de reclassement

*L'information d'un droit à reclassement : cette information apparaît dans la lettre de licenciement, qui invite l'agent à présenter une demande écrite de reclassement.

*Le délai pour présenter la demande écrite de reclassement correspond à la moitié du délai de préavis de licenciement (lequel préavis dépend de la durée de service, cf plus haut).

*Lorsque l'agent a déposé une demande de reclassement, ou lorsque le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis de licenciement, l'agent est placé en congé sans traitement, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement.

*Le congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement : il est délivré à l'agent une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration. L'agent a alors droit aux allocations chômage.

*Le licenciement intervient, au plus tard au terme de la période de trois mois, après refus de l'agent du reclassement proposé, ou en cas d'impossibilité de reclassement par l'administration. La Commission Consultative Paritaire est alors informée des motifs du non-reclassement.

3. La rémunération

3.1. Les règles de détermination de la rémunération

Chaque administration fixe, à l'occasion de l'établissement d'un contrat, le montant de la rémunération de l'agent et les modalités de calcul de ce montant.

Ainsi, l'administration pourra soit fixer une rémunération **en référence à un indice**, soit fixer une rémunération **correspondant à un montant global et forfaitaire** qui ne sera pas référencé à un indice.

La détermination du montant de la rémunération est quelque peu encadrée par l'article 1-3 du décret du décret du 17 janvier 1986, lequel dispose dans son alinéa premier : « *Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience* ».

Une fois posé ce principe, c'est avec une liberté totale que l'administration fixera le montant de la rémunération, **sans qu'elle ne puisse être contrainte ni d'adopter un régime unique de rémunération pour tous les agents engagés sur les mêmes fonctions, ni d'aligner la rémunération des agents non titulaires avec la rémunération constatée pour des fonctions identiques dans d'autres ministères (CE du 8 mars 2006, n°27 89 60).**

Le cas particulier de la rémunération d'un agent non titulaire remplaçant un agent titulaire :

Le Conseil d'État a eu l'occasion de se pencher sur la rémunération de l'agent non titulaire remplaçant un fonctionnaire. Dans ce cas, la rémunération doit « *prendre en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent, et à titre accessoire d'autres éléments tels que le niveau de diplôme ou l'expérience professionnelle* » (CE 28 juillet 1995, n° 168605).

La rémunération ainsi décidée peut dès lors être supérieure au 1er échelon de la grille indiciaire du fonctionnaire remplacé. Le juge administratif pourrait sanctionner des rémunérations qui seraient inférieures.

3.2. La revalorisation

Jusqu'en 2014, les textes prévoyaient un simple réexamen de la rémunération des agents non titulaires au moins tous les trois ans, limité aux agents en CDI.

La modification de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 a étendu ce principe et l'a quelque peu modifié. L'administration ne parle en effet aujourd'hui plus de « *réexamen de la rémunération* », mais de « *réévaluation de la rémunération* ». Changement sémantique aux conséquences bien peu palpables. Par contre, **en étendant le principe de réexamen de la rémunération à l'ensemble des agents non titulaires (et non plus uniquement les agents en CDI), l'obligation pour l'administration de questionner la rémunération qu'elle verse aux agents non titulaires est indiscutablement étendue.**

Le délai maximal de trois années séparant deux réévaluations de rémunération laissera néanmoins une marge de manœuvre large à l'administration pour exclure du dispositif les agents exerçant sur des durées inférieures.

La procédure de revalorisation :

Le même article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que la revalorisation intervienne au vu des résultats des entretiens professionnels (cf plus loin sur cette question de l'entretien professionnel) ou de l'évolution des fonctions.

ZOOM : déroulement automatique de carrière et agents non titulaires

Différentes administrations ou collectivités ont pu être tentées de mettre en place des déroulements automatiques de carrière pour les agents non titulaires recrutés, à la manière du système de rémunération des fonctionnaires : création d'une grille indiciaire autonome, avec revalorisations automatiques au bout d'un certain temps, ou rémunération et revalorisation fixées en référence à une grille indiciaire d'un corps d'agents de la fonction publique.

Le Conseil d'État a sanctionné l'ensemble de ces mécanismes, considérant qu'en organisant de manière automatique la carrière des agents non titulaires, l'administration contrevenait à la volonté du législateur de n'autoriser qu'à titre dérogatoire et temporaire le recrutement d'agents non titulaires et se substituait à ce dernier en transposant au profit des ANT des règles statutaires établies pour les fonctionnaires.

Pour autant, **la création par l'administration d'un cadre de gestion des agents non titulaires reste possible** sous réserve que les évolutions de rémunération ne soient pas automatiques et procèdent d'un examen au cas par cas.

C'est pour l'établissement d'un tel cadre de gestion des agents non titulaires que se bat le SNEPAP-FSU, afin d'objectiver les critères et montants des revalorisations et mettre ainsi fin aux aléas, injustices, et freins mis en œuvre en la matière par les services recruteurs.

3.3. Les accessoires à la rémunération

Les primes « légales et réglementaires »

L'administration est tenue de verser aux agents non titulaires les primes dont la perception n'est pas limitée par les textes aux fonctionnaires.

Trois principales primes sont concernées :

- La GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.

Elle est versée aux agents pour lesquels le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation et l'indice des prix à la consommation sur une période de quatre ans.

Pour bénéficier de la GIPA, l'agent non titulaire doit voir sa rémunération calculée sur la base et en référence à un indice.

- Le SFT : Supplément Familial de Traitement.

Il est versé aux agents ayant la charge effective d'un ou plusieurs enfant(s).

Il se compose d'une part fixe et d'une part proportionnelle au traitement brut. Son montant varie, dans les limites d'un plafond, en fonction du nombre d'enfants.

Pour bénéficier du SFT, l'agent non titulaire doit voir sa rémunération fixée par référence aux traitements des fonctionnaires (exclusion des agents rémunérés sur un taux horaire ou à la vacation).

- L'IR : Indemnité de Résidence.

De la même manière que la GIPA, l'indemnité de résidence doit être versée aux agents non titulaires, dès lors que la rémunération est calculée en référence à un indice. Cependant, à l'instar de ce qu'à obtenu le SNPES-PJJ-FSU, cette indemnité peut être versée aux agents non titulaires rémunérés sur la base d'une rémunération forfaitaire.

Le SNEPAP-FSU revendique l'application de ces indemnités à l'ensemble des agents non-titulaires quel que soit le mode de rémunération de ces agents.

Pour aller plus loin....

GIPA et SFT sont les primes les plus connues qui peuvent concerner les agents non titulaires. Mais bien d'autres primes ou indemnités sont basées sur des dispositions légales et réglementaires prévoyant leur octroi tant à l'agent titulaire qu'à l'agent non titulaire.

Il en est ainsi des primes et indemnités liées à la mobilité (prime de restructuration de service, indemnité temporaire de mobilité, indemnité pour frais de changement de résidence....).

D'autres indemnités, relatives aux activités de formation ou recrutement sont concernées.

En cas de doute quant à la possibilité de percevoir une prime ou indemnité, contactez le SNEPAP-FSU.

La question de la perception par l'agent non titulaire des primes perçues par les agents titulaires.

L'agent non titulaire ne peut percevoir **de droit** les primes et indemnités qui seraient prévues par les textes au seul bénéfice des agents titulaires. La jurisprudence du Conseil d'État est constante sur cette question de l'absence de droit à prime ou indemnité.

Néanmoins, la perception par un agent non titulaire d'une prime réservée à un agent titulaire est possible dans la mesure où l'administration l'autorise.

4. Le déroulement du contrat

4.1. Les droits à congés

Les droits à congé des agents non titulaires sont déclinés dans les titres III, IV et V du décret du 17 janvier 1986.

4.1.1. Les droits à congé du titre III du décret de 1986.

*Les congés annuels :

La durée et les conditions d'attribution des congés annuels sont fixées par renvoi aux dispositions concernant les fonctionnaires titulaires (application du décret du 26 octobre 1984).

Cas du licenciement pour motif autre que disciplinaire :

Dans cette situation, et dans la mesure où l'agent n'aurait pu, du fait de l'administration, poser le reliquat de ses congés, une indemnité compensatrice de congés annuels est versée (article 10 du décret du 17 janvier 1986).

*Le congé pour formation professionnelle :

Ses conditions d'octroi sont définies dans le décret 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents contractuels de l'État et des établissements publics.

*Le compte personnel de formation CPF :

prévu par le décret 2017-928 du 06 mai 2017 relatif à la mise à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

*Le congé pour formation (CHSCT) :

Prévu par les articles 8 et 8-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité au travail.

4.1.2. Les droits à congé du titre V du décret de 1986.

Les principaux congés visés par le titre V du décret de 1986 sont :

*Le congé sans rémunération pour raisons familiales :

Prévu à l'article 20 du décret du 17 janvier 1986, il est de droit dès lors que l'agent est employé depuis plus d'un an. Pour les agents en CDI, la durée de ce congé ne peut dépasser trois ans. Pour les agents en CDD, la durée du congé ne peut dépasser la durée du CDD.

*Le congé pour convenance personnelle :

Prévu à l'article 22 du décret du 17 janvier 1986, son octroi est subordonné à certaines conditions, et ne peut concerner que les agents en CDI. Il s'agit d'un congé sans rémunération, qui n'est pas de droit, et dont la durée de trois ans maximum peut être renouvelée dans la limite de dix années.

*Le congé pour création d'entreprise :

Prévu à l'article 23 du décret du 17 janvier 1986, sa durée maximale est d'une année renouvelable une fois. Ce congé n'est pas de droit.

4.1.3. Les droits à congé du titre IV du décret de 1986.

Le titre IV du décret du 17 janvier 1986 concerne le congé pour raison de santé.

*Le congé faisant suite à un accident du travail (article 14 du décret):

Il est accordé pendant toute la durée d'incapacité de travail. La rémunération de l'agent, dans ce cadre, sera composée d'indemnités journalières versées par l'administration au montant du plein traitement pendant une période de un à trois mois suivant la durée de service totale de l'agent. Au delà, les indemnités journalières prévues par le code de la sécurité sociale prennent le relais.

*Le congé de grave maladie (article 13 du décret) :

Il est d'une durée maximale de trois ans, non obligatoirement continu, dont un an à plein traitement et deux ans à mi-traitement.

*Le congé maladie (article 12 du décret) :

Le montant de la rémunération (plein traitement ou mi-traitement) dépendra de la durée de service de l'agent, et de la durée du congé maladie.

*Le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade (décret 2015-580 du 28 mai 2015) :

Un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contre partie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur qui assume la charge d'un enfant de moins de 21 ans nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Les articles 15 et 16 du décret du 17 janvier 1986 évoquent le cas des congés maternité, paternité, d'adoption :

- Les agents ont droit, après six mois de service, à ces différents congés pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Pendant la durée de ces congés, l'agent perçoit son plein traitement.

- Les agents ne se trouvant pas dans ces conditions d'ouverture de droit (moins de six mois d'activité) sont placés en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue pour le congé générateur de l'absence.

4.2. Le temps partiel

Le titre IX du décret du 17 janvier 1986 regroupe les dispositions relatives au temps partiel.

Le temps partiel peut être de droit ou pour convenance personnelle.

Le temps partiel de droit est accordé dans trois principales situations :

*à l'occasion d'une naissance ou adoption : d'une durée de trois ans, l'agent devra justifier d'une durée de service d'une année pour en bénéficier.

*pour les agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés, titulaires d'une allocation adulte handicapé, d'une pension d'invalidité : si ce temps partiel est de droit, l'avis du médecin de prévention est nécessaire avant octroi.

*pour donner des soins à un membre de sa famille : conjoint, enfant(s) à charge et ascendants sont visés.

Dans les autres situations, le temps partiel ne sera pas de droit, et donc soumis à l'appréciation de l'administration quant à son octroi.

Attention : distinction temps partiel et temps incomplet.

Temps partiel et temps incomplet doivent être distingués. La notion de temps incomplet renvoie au motif de recrutement d'un agent non titulaire (un recrutement pour un temps de travail autre qu'un temps plein). Un agent exerçant à temps incomplet et souhaitant bénéficier d'un temps partiel devra agir par modification du contrat de travail initial.

4.3. L'entretien professionnel

L'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 fixe le cadre de l'entretien professionnel des agents non titulaires.

4.3.1. Les agents concernés

Seuls les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent sont concernés par l'entretien professionnel, qu'il s'agisse d'un recrutement dans le cadre d'un CDD (sous réserve d'un contrat supérieure à un an) ou d'un CDI.

L'entretien professionnel doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent non titulaire. Supérieur hiérarchique qui doit conduire ledit entretien seul.

4.3.2. Le contenu de l'entretien professionnel

L'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 liste les thématiques sur lesquelles doit porter l'entretien professionnel : résultats professionnels eu égard aux objectifs, objectifs assignés pour l'année à venir, manière de servir, acquis de l'expérience professionnelle, besoins en formation....

Un point spécifique concerne les « *perspectives d'évolution professionnelles, et notamment les projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emploi de la fonction publique* ».

De fait, l'entretien professionnel annuel prévu ne peut être utilisé dans le cadre d'un entretien préalable au licenciement ou d'un entretien de non renouvellement de contrat : des entretiens spécifiques doivent être organisés à ces fins.

4.3.3. Procédure et recours.

La procédure de l'entretien professionnel :

Un compte rendu de l'entretien professionnel est réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent qui a mené cet entretien. Ce compte rendu est communiqué à l'agent, qui peut formuler ses propres observations : oralement auprès du supérieur hiérarchique, et dans le cas où il n'en serait pas tenu compte, par écrit dans le compte rendu. Il est par la suite visé par l'autorité hiérarchique (autorité hiérarchique directe du supérieur hiérarchique ayant réalisé l'entretien), qui peut également formuler ses observations, puis notifier à l'agent.

NB : la notification du compte rendu professionnel n'emporte pas par l'agent non titulaire acceptation des remarques qu'il contiendrait. Cette notification acte que l'agent a pris connaissance de l'évaluation, et autorise donc de ce fait ouverture des voies de recours. Voies et délais de recours doivent par ailleurs être mentionnés.

Les voies de recours :

Dans cette hypothèse, l'agent considère que certaines mentions présentes dans le compte rendu professionnel sont illégitimes et doivent être retirées. Il peut s'agir également de demandes d'ajouts.

Deux voies de recours sont ouvertes : un recours spécifique prévu par le même article 1-4 du décret du 17 janvier 1986, et une voie de recours classique devant le juge administratif. Le recours devant le juge administratif existe quand bien même le recours spécifique prévu à l'article 1-4 ne serait pas actionné par l'agent.

GUIDE DES AGENTS NON TITULAIRES

Le recours de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 :

Dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification du compte rendu d'entretien professionnel, l'agent peut adresser à l'autorité hiérarchique une demande de révision du compte rendu. L'autorité hiérarchique dispose d'un délai de 15 jours pour notifier sa réponse à l'agent.

À compter de la date de notification de la réponse, l'agent peut saisir la CCP (Commission Consultative Paritaire) dans un délai d'un mois.

Le recours contentieux :

Il s'exerce devant le juge administratif dans un délai de deux mois suivant la notification du compte rendu d'entretien professionnel. Un recours administratif reste également possible préalablement au recours contentieux.

Le délai de deux mois pour le recours contentieux est suspendu pendant la procédure de recours prévu par l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986, et repart donc à compter de la notification de la décision finale de l'administration (et non à compter de l'avis rendu par la CCP).

5. La Commission Consultative Paritaire (CCP)

La gestion de la carrière des agents non titulaires évoluant au sein de l'administration ne répondant pas aux mêmes règles appliquées aux fonctionnaires, les Commissions Administratives Paritaires ne sont pas compétentes les concernant.

L'examen pour avis de certains actes individuels propres aux personnels sous contrat intervient dans les Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Depuis le début de l'année 2015, les agents non titulaires de l'administration pénitentiaire, des services judiciaires, de l'ENM, de l'ENAP, du service de l'emploi pénitentiaire et de l'administration centrale dépendent d'une même CCP, rattachée au secrétaire général du ministère de la Justice. Avant cette fusion de différentes CCP, c'est le SNEPAP-FSU qui était majoritaire en voix à la CCP de l'administration pénitentiaire. Notre organisation est particulièrement attentive à la situation des agents non titulaires, qui abritent notamment l'ensemble des psychologues de l'administration pénitentiaire, toujours en attente d'un statut...

La CCP commune est régie par un arrêté du 3 juillet 2014 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029238278&fastPos=1&fastReqId=953725366&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Les agents non titulaires électeurs et éligibles doivent justifier, à la date du scrutin, d'un contrat à durée indéterminée, ou depuis au moins deux mois d'un contrat d'une durée minimale de six mois, ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois.

La CCP commune est composée de 4 représentants des personnels élus et de 4 représentants de l'administration.

* La CCP est **obligatoirement consultée** sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

* La CCP **peut être consultée**, sur demande des intéressés, sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires, notamment en matière de : licenciements - refus de congés pour formation syndicale - refus de congés pour formation professionnelle - refus de congés sans rémunération pour raisons familiales ou personnelles - refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel - refus de demandes de congés acquis au titre du compte épargne-temps - recours relatifs aux demandes de révision de l'entretien professionnel.

* La CCP **est informée** des conditions de réemploi après congé. Elle peut être saisie par son président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel de toutes questions d'ordre individuel concernant les agents non titulaires.

6. L'urgence d'un plan de titularisation

Les agents non titulaires...

En 2015, les agents contractuels approchaient le million sur l'ensemble de la Fonction Publique, soit plus de 17% des agents au total. Les effectifs des agents non titulaires, sur la période 2005 à 2015, augmentaient de 2,4% quand l'effectif des agents titulaires augmentait pour sa part de 0,2%.

Dans la fonction publique d'État et sur la même période, l'effectif des agents non titulaires augmentait de 4,4% quand l'effectif des agents titulaires régressait de 1,6%.

Le contrat est aujourd'hui l'arme de l'administration face à la réduction des effectifs de fonctionnaires. Arme pointée sur des catégories bien précises :

***des emplois majoritairement de catégorie C** : plus de la moitié des agents non titulaires sont recrutés sur un emploi de catégorie C dans la fonction publique, alors même que ces emplois de catégorie C ne représentent que 46% des postes. Cette surreprésentation des emplois de catégorie C est encore plus manifeste dans la fonction publique d'État, au sein de laquelle on trouve proportionnellement deux fois plus d'agents non titulaires de catégorie C que d'agents titulaires de cette même catégorie.

***des emplois précaires offerts aux femmes** : quand 64% des fonctionnaires sont des femmes, 67% des agents non titulaires le sont également. Cette surreprésentation des femmes est encore bien plus manifeste dans les emplois de catégorie C, féminisés à hauteur de 63% chez les fonctionnaires, et 73% chez les agents non titulaires.

***des emplois précaires offerts aux jeunes** : on constate un écart d'âge de près de 10 ans entre fonctionnaires et agents non titulaires, écart qui s'élève à 12 années dans la fonction publique d'État (51 ans de moyenne d'âge pour les fonctionnaires, 39 ans de moyenne d'âge pour les agents non titulaires). Les agents de moins de 30 ans sont cinq fois plus nombreux chez les non titulaires que chez les fonctionnaires.

***des emplois moins bien rémunérés** : la comparaison des rémunérations moyennes entre agents non titulaires et fonctionnaires achève de brosser le tableau : un écart de près de 300€ mensuel, que ce soit dans la fonction publique d'État ou dans la fonction publique territoriale, au détriment des agents non titulaires.

Lutter contre la précarité....

Lutter contre la précarité dans laquelle se trouvent les agents non titulaires était un objectif assigné à la loi Sauvadet du 12 mars 2012 : créer un dispositif, pendant une durée de quatre années (prolongé pour deux ans en 2016) de titularisation des agents contractuels par le biais de concours réservés. Dispositif de lutte contre la précarité biaisé par des conditions d'éligibilité draconiennes. Dispositif de lutte contre la précarité qui nécessite par ailleurs création de corps d'accueil là où il n'en n'existe pas : les psychologues de l'administration pénitentiaire sont dans cette situation.

La création d'un corps de psychologues pour les psychologues contractuels de l'administration pénitentiaire.

C'est en 2012 que la FSU Justice arrachait au Ministère de la Justice l'engagement de création d'un corps de psychologues permettant d'intégrer ceux de l'administration pénitentiaire, tous sous contrat.

De 2012 à 2017, nous ne comptons plus les promesses qui ont été faites de publication rapide de décrets statutaires. Nous pouvons par contre comptabiliser le faible nombre de réunions dédiées à cette question de la création d'un corps ministériel de psychologues.

En 2016, les psychologues de l'administration pénitentiaire se sont engagés dans la création de ce corps : à l'occasion d'une pétition remise au garde des Sceaux, à l'occasion d'une action « fiche de paie » établissant le caractère totalement incompréhensible et injuste des politiques RH mises en œuvre au sein des DISP dans le cadre des recrutements de psychologue.

Mi 2017, on nous annonce que le décret statutaire serait sur les rails, soumis au guichet unique. Alors même que la dernière réunion sur cette question date de novembre 2016 et n'a même pas été l'occasion de traiter du fond du décret statutaire.

Face à l'opposition syndicale, ce projet est retiré de la circulation ; durant le premier semestre 2018, l'administration s'est enfin décidée à discuter de ce décret avec les principaux intéressés. Promis pour la fin de l'année 2018, la création de ce corps reste en attente de validation par le Ministère des Comptes et de l'Action Publique.

Pour autant, pour le SNEPAP-FSU, il n'est pas question que la création d'un corps ministériel de psychologues conduise à la mise en œuvre d'une coquille vide, ne permettant pas ou peu l'intégration des psychologues sous contrat actuellement en poste : conditions d'intégration dans le corps et dispositif indemnitaire restent des questions centrales.

**Pour toute demande de renseignement,
pour toute question relative à vos droits,
contactez le SNEPAP-FSU**

Siège du SNEPAP-FSU

12 – 14 rue Charles FOURIER

75 013 PARIS

Tél : 07 69 17 78 42 Mobile : 07 86 26 55 86

Messagerie : snepap@free.fr

Site internet / twitter : <http://snepap.fsu.fr/> <https://twitter.com/snepap> (@snepap)

Version mise à jour le 22 octobre 2018