

Les Cahiers

**Les agents non titulaires
de la Fonction publique
d'État dans l'Éducation
nationale**



Novembre 2014

Préambule :

Le [décret n° 2014-364](#) du 21 mars 2014 modifiant le [décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de [l'article 7](#) de la [loi n° 84-16](#) du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, tire les conséquences des modifications introduites par la [loi n° 2012-347](#) du 12 mars 2012 dans la [loi n° 84-16](#) du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat relatives aux cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement et pour assurer la mise en œuvre de certains engagements contenus dans le [protocole d'accord du 31 mars 2011](#). Il modifie donc le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'Etat pour notamment :

- **étendre l'entretien annuel d'évaluation** à tous les agents non titulaires recrutés par **contrat à durée déterminée de plus d'un an** ;
- préciser les **conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère** ;
- compléter les **mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat** (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
- prévoir **l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif** attestant de la durée des services effectifs ;
- organiser une **« portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté** (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité ;
- clarifier les **conditions de recrutement des agents contractuels** par les établissements publics dérogatoires en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984.

En outre, le [décret n° 2014-1318](#) du 3 novembre 2014 a également modifié le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Ce nouveau décret apporte des **clarifications sur les règles de renouvellement des contrats et sur les licenciements**, il établit **un droit au reclassement avant licenciement**, il **élargit les compétences des commissions consultatives paritaires**, y compris à **la rémunération par l'entremise de l'entretien professionnel**, il **améliore les règles d'établissement de la rémunération et de sa réévaluation**, sur des principes compatibles avec le maintien des protocoles de gestion en vigueur dans les ministères et avec **l'établissement de grilles indiciaires de gestion**,...

Tel qu'il est rédigé, il permet **plus de recours en CCP** puis devant la justice administrative, avec l'effet dissuasif de cet élargissement.

La **CGT** a obtenu que les droits syndicaux des agents non titulaires, leur fournissent une protection se rapprochant de celle accordée aux salariés du privé.

Par exemple :

- **l'élargissement des conditions de saisine de la CCP préalablement au licenciement d'agents en CDI, aux agents bénéficiant d'un mandat syndical** ;

D'autre part, lorsque l'administration déclare inapte un agent et le place en congé sans traitement, **elle a maintenant l'obligation de lui fournir une attestation de suspension du contrat de travail**, afin de lui permettre de toucher des indemnités de perte d'emploi.

Les fiches de ce guide tiennent maintenant compte de l'ensemble des éléments introduits par les décrets modificateurs du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Pour la **CGT**, les textes modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, ont longuement été négociés en comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011 sur la déprécarisation dans la Fonction publique, et **constituent** dans son économie générale **un compromis acceptable**.

Ils concrétisent certains engagements mentionnés dans le protocole d'accord du 31 mars 2011 sur l'amélioration des droits individuels et collectifs des agents contractuels et sur la clarification du cadre juridique d'emploi des contractuels.

Cependant, l'ensemble des revendications de la CGT concernant les agents non-titulaires est loin d'être satisfait. La lutte dans défenses des droits de ces agents est plus que jamais à l'ordre du jour !

Sommaire

Fiche 1	<i>Les personnels concernés par le décret 86-83 du 13 juillet 1983 modifié</i>	p. 4
Fiche 2	<i>Modalités de recrutement et nature des contrats</i>	p. 5 à 9
Fiche 3	<i>Renouvellement des contrats CDD : Principe et procédure</i>	p. 10 et 11
Fiche 4	<i>Les rémunérations des agents non-titulaires dont les enseignants</i>	p. 12 à 14
Fiche 5	<i>La Commission Consultative Paritaire (CCP) compétente à l'égard des agents non-titulaires relevant du MEN</i>	p. 15 et 16
Fiche 6	<i>Droits et obligations des agents non titulaires de droit public de l'Etat</i>	p. 17 à 19
Fiche 7	<i>La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles</i>	p. 20 à 22
Fiche 8	<i>Les congés : Congés annuels, congés pour formation professionnelle ou syndicale ... Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles</i>	p. 23 à 27
Fiche 9	<i>Mise à disposition et congé de mobilité</i>	p. 28 et 29
Fiche 10	<i>Le temps partiel</i>	p. 30 à 33
Fiche 11	<i>Licenciement et indemnité</i>	p. 34 à 38
Fiche 12	<i>Suspension et discipline</i>	p. 39 à 41

Vous pouvez consulter les textes sur les sites

- **Légifrance** : <http://www.legifrance.gouv.fr/>
- **Fonction publique** : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>
- **Portail de l'Education** : <http://www.education.fr>
- **Base de données juridiques de la Fonction Publique** : <http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr/>

Les personnels concernés par le décret 86-83 du 13 juillet 1983

FICHE 1

Agents
non-titulaires
Nov. 2014

Les agents non titulaires de droit public de l'Etat

L'[article 3](#) de la [loi 83-634](#) du 13 juillet 1983, titre I du statut général des fonctionnaires, prévoit que les emplois permanents à temps complet sont occupés par des fonctionnaires. Cependant, les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés à l'article 3, cités en référence, ci-dessus, ne sont pas tous soumis à cette règle.

En effet, les articles [3](#), [4](#), [5](#), [6](#), [6 bis](#), [6 ter](#), [6 quater](#), [6 quinquies](#), [6 sexies](#), [6 septies](#) ; [7](#), [27](#) et [82](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984, titre II du statut général des fonctionnaires, prévoit des dérogations.

Les textes en référence prévoient que certains emplois ne sont pas soumis à cette règle (ex. assistants d'éducation – cf. 6° de l'[article 3](#) -) ou que des dérogations sont possibles (recrutement d'agents contractuels ou vacataires – cf. articles [4](#), et [6 à 6 septies](#) et professeurs associés ou invités dans l'enseignement supérieur - cf. [article 5](#) -).

Des mesures particulières concernant le recrutement de personnels handicapés ([article. 27](#)) ont été mises en œuvre.

L'[article 7](#) de la [loi 84-16](#) précise :

« Le décret qui fixe les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la présente loi est pris en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la fonction publique. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents non titulaires, **des règles de protection sociale équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires**, sauf en ce qui concerne les régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse. »

Le décret dont il est fait référence est le [décret n°86-83](#) du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. **Texte essentiel, régissant les droits et devoirs des agents non-titulaires de l'état.**

Le décret est conçu de la manière suivante :

[Titre Ier](#) : Dispositions générales.

[Titre II](#) : Modalités de recrutement.

[Titre III](#) : Congé annuel, congé pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle et congé de représentation.

[Titre IV](#) : Congés pour raison de santé.

[Titre V](#) : Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

[Titre VI](#) : Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve.

[Titre VII](#) : Condition d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté.

[Titre VIII](#) : **Condition de réemploi.**

[Titre VIII bis](#) : Mobilité.

[Titre IX](#) : Travail à temps partiel.

[Titre X](#) : Suspension et discipline.

[Titre XI](#) : Fin du contrat - Licenciement.

[Titre XII](#) : Indemnité de licenciement.

[Titre XIII](#) : Dispositions diverses.

Voir la [circulaire Fonction Publique du 22 juillet 2013](#) relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat

La [circulaire FP n° 1262](#) du 26 novembre 2007, relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Modifications du décret du 17 janvier 1986 introduites par le [décret du 12 mars 2007](#), apporte de nombreuses précisions en la matière. Cependant, cette circulaire ne tient pas compte des modifications introduites par les publications du [décret n° 2014-364](#) du 21 mars 2014 et du [décret n° 2014-1318](#) du 3 novembre 2014. Une autre circulaire FP devrait paraître prochainement.

Commentaire

Attention : ces textes ne concernent pas les contrats aidés qui sont des contrats de droit privé.

Modalités de recrutement et nature des contrats

FICHE 2

Agents
non-titulaires
Nov. 2014

Titre II du [décret 86-83](#) : « Modalités de recrutement »

Conditions pour être recruté(e) : [article 3 du décret 86-83](#)

- ✓ Pour les personnes de nationalité française, jouir **de ses droits civiques** et être en **position régulière** au regard du code du **service national**.
- ✓ Pour les personnes de nationalité étrangère, ne pas avoir subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions et ne pas se trouver dans une position irrégulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
- ✓ Si **mentions**, portées au **bulletin n° 2** du casier judiciaire, **incompatibles** avec l'exercice des fonctions : **non recrutement**.
- ✓ Aptitudes physiques exigées (possibilités de compensation du handicap)

Nature du contrat : [article 4 du décret 86-83](#)

L'agent non titulaire est recruté par contrat. Le contrat mentionne **la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi**. Lorsqu'il est conclu en application des articles [4](#) ou [6](#) de la loi du 11 janvier 1984, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa **date d'effet**, sa **durée**, le **poste occupé** ainsi que la **catégorie hiérarchique**, telle que définie au troisième alinéa de [l'article 29](#) de la loi du 11 janvier 1984, dont l'emploi relève.

Ce contrat précise également les **conditions de rémunération** et les **droits et obligations de l'agent** lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une **définition précise du motif de recrutement**.

Le **descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat** conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article [6 quinquies](#) de la loi du 11 janvier 1984.

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à [l'article 44-1](#) du décret 86-83.

Pour les agents contractuels enseignants, c'est le [décret n°81-535](#) du 12 mai 1981, relatif au recrutement de **professeurs contractuels**, auquel il doit être fait référence. Pour les agents vacataires, c'était le [décret n°89-497](#) du 12 juillet 1989, relatif aux conditions de recrutement et d'emploi **d'agents vacataires** temporaires pour l'enseignement secondaire. Cependant, ce décret devrait être abrogé prochainement.

Lors du **premier contrat**, une **période d'essai** est possible dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat ([article 9](#) du décret 86-83 modifié par [l'article 3](#) du [décret 2014-1318](#) du 3 novembre 2014).

Cet article 9 modifié stipule maintenant :

« Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison **d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat**, dans la limite :

- **de trois semaines** lorsque la **durée** initialement prévue au contrat est **inférieure à six mois** ;
- **d'un mois** lorsque la **durée** initialement prévue au contrat est **inférieure à un an** ;

- **deux mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est **inférieure à deux ans** ;
- de **trois mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est **supérieure ou égale à deux ans** ;
- de **quatre mois** lors le contrat est conclu à **durée indéterminée**.

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

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

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité prévue au titre XII. »

Cette période est mise à profit par l'employeur pour vérifier l'aptitude physique (par un médecin agréé figurant sur la liste établie par le comité médical de l'IA) et pour donner le temps aux services académiques de demander l'extrait de casier judiciaire B2.

Pendant la période d'essai, le titulaire du contrat peut, par écrit, mettre fin au contrat, sans préavis ni motif. Cette notification prend la forme d'une lettre qui peut être remise en main propre contre signature (vu et pris connaissance + date) ou envoyée en recommandé avec accusé de réception (AR) selon les circonstances.

Vous pouvez consulter un [contrat type](#), paru au BO n°19 du 13 mai 1999 pour les enseignants contractuels.

En tout état de cause, les contrats doivent être clairement établis soit :

- ✓ au titre de [l'article 4](#) (1° ou 2°) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou, 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** : **dérogation** au principe énoncé à [l'article 3](#) de la [loi 83-634](#) du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lequel les **emplois civils permanents** doivent être occupés par des fonctionnaires,
- ✓ au titre de du premier alinéa de [l'article 6](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984 : fonctions correspondant à un **besoin permanent** impliquant **un service à temps incomplet** d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet (12h36mn /semaine sur la durée de l'année scolaire pour un enseignant contractuel),
- ✓ au titre de l'article [6 quater](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984 pour **assurer le remplacement momentané** de fonctionnaires ou d'agents contractuels,
- ✓ au titre de l'article [6 quinquies](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984 pour **faire face à une vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- ✓ au titre de l'article [6 sexies](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984 pour **faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité** lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires,

Commentaire

Certaines académies semblent ne pas respecter cette obligation et, de fait, élaborent des contrats contraires à la réglementation en vigueur. Les mentions citées en référence ci-dessus, sont d'autant plus importantes, qu'elles serviront de base pour la transformation éventuelle d'un contrat CDD en un contrat CDI.

L'intervention du syndicat est donc nécessaire.

➤ **Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou Contrats à Durée Indéterminée (CDI)**

Les contrats souscrits par des personnes qui n'exercent pas, par ailleurs, à titre principal, une activité publique rémunérée, **peuvent être conclus** soit pour **une année scolaire**, soit, s'ils sont passés pour assurer un service d'enseignement dans les disciplines d'enseignement technologique et professionnel pour **une durée maximale de trois ans**, renouvelable par reconduction expresse (cf. [article 3](#) du [décret n°81-535](#)).

En effet, l'[article 6 bis](#), de la [loi 84-16](#) mentionne maintenant :

« 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. »

(*) Dans l'éducation nationale, généralement, les contrats d'une **durée de 10 mois** comptent pour **une année complète** dans le **calcul de l'ancienneté**.

Pour plus de détails, voir la [circulaire Fonction Publique du 22 juillet 2013](#), relative aux cas de recours au contrat CDD ou CDI dans la fonction publique de l'État : **nouvelles modalités** (voir « [TABLEAU SYNTHETIQUE DES CAS DE RECOURS AUX CONTRATS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT](#) » en page 9).

La transformation du CDD en CDI se fait par l'établissement d'un nouveau contrat ou d'un avenant.

- **Renouvellement des contrats CDD : Principe et procédure – Voir fiche 3 –**
- **Le travail à temps partiel ou incomplet**

Le « **temps partiel** » est la situation du fonctionnaire ou du stagiaire qui demande le bénéfice d'un temps partiel dans les conditions prévues par le [décret n°82-624](#) du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de [l'ordonnance n° 82-296](#) du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

Les **agents non titulaires employés depuis plus d'un an à temps complet**, peuvent aussi demander à travailler à temps partiel dans les conditions définies au **Titre IX** du [décret 86-83](#) du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de [l'article 7](#) de la [loi n° 84-16](#) du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (**voir fiche 10 sur le temps partiel**).

Le « **temps incomplet** » est la situation de l'agent recruté directement pour une durée inférieure à celle prévue habituellement dans l'administration où il travaille.

- **Cas où le contrat ne peut être à durée indéterminée**

✓ Cas des **agents associés ou invités** (cf. [article 5](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984)

✓ **Emplois particuliers** : par exemple, ceux créés pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage – cf. dernier alinéa de [l'article 6 bis](#), de la [loi 84-16](#) -. Cependant, les personnels dont l'activité correspond à une discipline d'enseignement ou à des fonctions administratives permanentes peuvent bénéficier d'un CDI en cas de renouvellement, puisque leur mission ne correspond pas à des tâches spécifiques accomplies dans le cadre d'un programme particulier. Ce sont pour l'essentiel les personnels contractuels de catégorie A, recrutés comme formateurs d'après le [décret 93-412](#) du 19 mars 1993. Des personnels administratifs de catégorie A ont été également recrutés selon ce décret et peuvent bénéficier des dispositions de la loi.

✓ **Emplois d'assistants d'éducation**.

➤ **Quelques précisions sur modalités de recrutement** (articles [7](#) et [8](#) du [décret 86-83](#) du 17 janvier 1986)

Pour l'application de l'article [6 sexies](#) de la loi du 11 janvier 1984 (pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité), la durée totale, du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :

- **six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs** pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
- **douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs** pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

Dans les autres cas, le contrat ou l'engagement peut être à durée indéterminée, sauf dans les situations suivantes :

-sous réserve de l'alinéa ci-dessous, lorsque la réglementation applicable aux agents contractuels **qui ont refusé leur titularisation** ou **les stipulations du contrat qu'ils avaient souscrit avant ce refus prévoient un recrutement à durée déterminée.**

Dans ce cas, **lorsque le contrat ou l'engagement de ces agents a été renouvelé au moins une fois depuis le contrat ou l'engagement initial, les intéressés sont réputés être employés pour une durée indéterminée ;**

-lorsque le poste confié à un agent non titulaire en application des [articles 3](#) (2e, 3e et 6e alinéa) et [5](#) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée présente, de par sa nature, un caractère temporaire.

Dans ce cas, le contrat ou l'engagement prévoit la date à laquelle il prendra fin. **Si à cette date le contrat ou l'engagement est renouvelé, il est réputé être à durée indéterminée,** sauf stipulation ou disposition contraire expresse.

Les emplois concernés sont :

- Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de [l'article 25](#) ;
- 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 ;
- 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 ;
- Es emplois permanents à temps complet **d'enseignants-chercheurs** des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

➤ **Fin de Contrat**

L'[article 44-1](#) du [décret 86-83](#) du 17 janvier 1986 mentionne :

A l'expiration du contrat, **l'administration délivre à l'agent un certificat** qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

➤ **Démission : article 48** du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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](#) du [décret 86-83](#).

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.**

TABLEAU SYNTHETIQUE DES CAS DE RECOURS AUX CONTRATS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Motif du recours		loi n°84-16 du 11 janvier 1984 avant la loi du 12 mars 2012		Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée par la loi du 12 mars 2012		
I. CONTRAT POUR REpondre A UN <u>BESOIN PERMANENT</u>						
	nature du besoin	fondement législatif du recrutement	durée du contrat de droit public	modification du motif	fondement législatif du recrutement	durée du contrat de droit public
Besoin permanent à temps complet	Emplois des catégories A, B et C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires	article 4-1° loi n°84-16	CDD 3ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI	sans changement	article 4-1° loi n°84-16	CDD 3 ans, renouvelable dans La limite de six ans puis CDI (article 6 bis loi n°84-16) ou CDI (à titre expérimental jusqu'au 13 mars 2016 - article 36 loi du 12mars 2012)
	Emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions le justifie	article 4-2° loi n°84-16	CDD 3 ans, renouvelable dans la limite de six puis CDI	sans changement	article 4-2° et pour la durée du contrat 6 bis de la loi n°84-16	CDD 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI (sans changement) sauf hypothèse de portabilité du CDI en application de l'article 6ter
	Emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins du service le justifient					
Besoin permanent à temps incomplet	Emplois de tous niveaux lorsque les caractéristiques du poste imposent une quotité de temps de travail inférieure ou égale à 70% (pas de plancher)	article 6 alinéa 1er loi n°84-16	CDI ou CDD 3ans, renouvelable dans la limite de six puis CDI	sans changement	article 6 loi n°84-16	sans changement
II. CONTRAT POUR REpondre A DES <u>BESOINS TEMPORAIRES</u>						
Remplacement momentané d'un agent	Remplacement d'un fonctionnaire pour des absences limitativement énumérées par la loi: temps partiel, congés maladie, maternité, parental, présence parentale, réserve, rappel sous les drapeaux; service national,	dernier alinéa article 3 loi 84-16	durée du congé ou durée de l'absence de l'agent	remplacement de tout agent, même contractuel , et ajout de nouveaux motifs d'absence, notamment pour le remplacement d'agents contractuels	article 6 quater	la loi dispose qu'il s'agit d'un CDD, conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer
Pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi	lorsque l'emploi vacant ne peut être pourvu immédiatement par un titulaire	dernier alinéa article 3 loi 84-16	durée de la vacance et durée max 12mois	même motif, lien renforcé avec la procédure de recrutement d'un titulaire "dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire" et pour des besoins de continuité du service	article 6 quinquies	CDD conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an renouvelable dans la limite de 2 ans
accroissement temporaire d'activité	inexistant en tant que tel		inexistant	accroissement temporaire d'activité = prise en charge à titre temporaire d'une activité inhabituelle par l'administration par rapport à son activité normale ;		
Besoin occasionnel	besoin occasionnel	article 6 2ème alinéa loi 84-16	10 mois sur 12 mois consécutifs		article 6 sexies	durée à fixer dans décret 86-83 (12 mois sur 18 mois consécutifs)
Besoin saisonnier	activités liées à la saison	article 6 2ème alinéa loi 84-16	6 mois sur 12 mois consécutifs	accroissement saisonnier d'activité = missions normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs	article 6 sexies	durée à fixer dans décret 86-83 (6 mois sur 12 mois consécutifs)

Renouvellement des contrats CDD

Principe et procédure

FICHE 3

Agents
non-titulaires
Nov. 2014

Titre XI du décret n°86-83 : « Fin du contrat – Licenciement » (Cf. article 45)

L'article 5 du décret n°86-83 précise qu'en cas de renouvellement du contrat conclu en application de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, l'article 45 doit s'appliquer.

Cet article mentionne :

« **Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :**

- **huit jours** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée inférieure à six mois** ;
- **un mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans** ;
- **deux mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée supérieure ou égale à deux ans** ;
- **trois mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent dont **le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée** en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas **due à une démission de l'agent.**

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. »

En résumé :

L'administration **doit notifier (écrit)** son intention de **renouveler** ou de ne **pas renouveler** l'engagement **au plus tard** :

Durée du contrat en cours	Préavis
< 6 mois	8^{ème} jour avant le terme de l'engagement du contrat en cours . Ex. : terme du contrat : 30 juin Notification : 22 juin au plus tard
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours . Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 31 juillet au plus tard
≥2 ans	2 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours . Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 30 juin au plus tard
Pour un CDD susceptible d'être reconduit en CDI	3 mois avant le terme de l'engagement. La notification doit être précédée d'un entretien . Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 31 mai au plus tard

- L'agent dispose d'un délai de **8 jours** pour **faire connaître son acceptation** en cas de renouvellement. En cas de **non réponse** dans ce délai, l'intéressé est présumé **renoncer à son emploi**.

Commentaire

Généralement, l'administration rectorale adresse aux intéressés un dossier de renouvellement de candidature. Les **contractuels** et les **vacataires** reçoivent tous ce dossier, en principe début avril, à remettre au service de gestion à la fin de ce mois. Ils pourront éventuellement émettre des vœux d'affectation.

Ce dossier est visé par le chef d'établissement où exerce l'agent. Il donne une appréciation sur la manière de servir et émet un avis « Favorable » ou « Défavorable » au renouvellement.

Les appréciations et l'avis du Chef d'établissement doivent obligatoirement être portés à la connaissance de l'intéressé avant d'apposer sa signature sur le document. Ainsi, en cas d'avis défavorable, le collègue aura toujours la possibilité de joindre un contre-rapport.

N'hésitez pas à vous faire accompagner du représentant syndical **CGT** de votre établissement pour assurer votre défense en vue d'obtenir la transformation de l'avis « Défavorable » en un avis « Favorable ». Bien souvent, des malentendus peuvent être éclaircis !

Le dossier est également visé par l'IPR ou l'IEN de spécialité.

Même en cas d'avis défavorable, au final, c'est le **rectorat** qui prendra la **décision définitive** du renouvellement.

S'il décide de suivre l'avis défavorable, un courrier recommandé est adressé à l'intéressé lui signifiant qu'il n'aura pas de proposition de renouvellement de contrat CDD.

Attention, maintenant le 3^{ème} alinéa de **l'article 1-2** du décret **86-83** stipule :

« Ces commissions (CCP) sont **obligatoirement consultées** sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai **au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical** et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de **l'article 17** et à **l'article 45-5** »

Exigeons, que tous les avis défavorables au renouvellement soient examinés à la CCP ainsi que l'ensemble des opérations de gestion des affectations.

A savoir : Un nouvel **article 45-1** a été intégré au décret **décret n°86-83**, il stipule :

« **Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice** sur le fondement de **l'article 131-26** du code pénal **entraînent de plein droit la cessation du contrat**, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au **titre XII**.

Toutefois, **l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire** prévue à **l'article 1-2**, son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de **l'article 33** du présent décret. »

Les rémunérations des agents non-titulaires dont les enseignants

FICHE 4

Agents non-titulaires
Nov. 2014

Articles 4 et 5 du [décret n°81-535](#) du 12 mai 1981, relatif au recrutement de professeurs contractuels ;

[Arrêté du 29 août 1989](#) fixant la rémunération des professeurs contractuels ;

[Article 4](#) du [décret n°89-497](#) du 12 juillet 1989, relatif aux conditions de recrutement et d'emploi d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire (*ce décret devrait être abrogé très prochainement*) ;

[Arrêté du 3 octobre 1989](#) fixant le taux horaire de la vacation allouée aux agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire ;

Articles 1-3 et 1-4 du [décret n°86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

La rémunération des agents non-titulaires dans la Fonction Publique est déterminée dans les faits par chaque administration et, en l'occurrence, pour nous, par chaque rectorat. Pour l'instant, il n'existe pas de texte de portée générale relatif à la rémunération des agents non titulaires de l'Etat. Cette dernière est fixée en tenant compte notamment du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilité, des qualifications, du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle antérieure de l'intéressé conformément à [l'article 4](#) du [décret n°81-535](#) du 12 mai 1981.

[L'article 5](#) du [décret n°81-535](#) et [l'arrêté du 29 août 1989](#) prévoit un classement en quatre catégories, sans préciser pour cela la définition de chacune d'entre elles.

CATÉGORIES	INDICE					
	Minimum		Moyen		Maximum	
	BRUT	MAJORÉ	BRUT	MAJORÉ	BRUT	MAJORÉ
Hors catégorie	500	431	820	672	(1)	(1)
1 ^{ère} catégorie	460	403	720	596	965	782
2 ^{ème} catégorie	408	367	591	498	791	650
3 ^{ème} catégorie	340	321	493	425	751	620

(1) : Hors échelle

Cependant, de nombreux rectorats utilisent une grille indicative qui précise la catégorie à laquelle appartiendra l'enseignant recruté au regard de ses diplômes et/ou de son expérience professionnelle dans le privé correspondant à sa spécialité (électricien, plombier, maçon, mécanicien, etc.). Pour l'enseignement général, seuls les diplômes sont pris en considération.

Il faut prendre contact avec le rectorat afin de connaître sa politique en la matière. Rien n'empêche, un non-titulaire de négocier ou de renégocier son contrat concernant sa rémunération.

Par ailleurs, [l'article 1-3](#) du [décret n°86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de [l'article 7](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, mentionne :

« 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. »

La rémunération des agents employés à **durée indéterminée** fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à [l'article 1-4](#) ou de l'évolution des fonctions.

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

Mais attention, cette évaluation ne débouchera pas forcément sur une réévaluation salariale. Elle sera en fonction des résultats obtenus.

L'article 1-4 cité en référence ci-dessus mentionne :

« I.- Les **agents recrutés** pour répondre à un besoin permanent **par contrat à durée indéterminée** ou **par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an** bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. **La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.**

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir de l'agent ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;

6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

II.- Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte **une appréciation générale** exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Il est **communiqué à l'agent qui le complète**, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

III.- **L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.**

Ce recours hiérarchique est exercé dans **un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.** L'autorité hiérarchique **notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande** de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. **Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.**

L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

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

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

Dans l'**Éducation nationale**, en principe, les modalités de l'évaluation ont été discutées avec les représentants des organisations syndicales des différentes académies ou avec les représentants à la CCP.

Pour procéder à cette évaluation, les rectorats mettent généralement en œuvre une campagne qui consiste à solliciter les chefs d'établissement pour organiser un entretien d'évaluation obligatoire. Cet entretien, avec les intéressés, porte principalement sur les résultats obtenus par l'agent, ses besoins en

formation, ses perspectives d'évolution professionnelle. L'évolution de la rémunération doit également être évoquée.

L'entretien d'évaluation professionnelle donne lieu à un compte rendu écrit qui est versé au dossier de l'agent. Il doit être obligatoirement établi sur un document support ad hoc.

Variable selon les académies, mais le compte rendu comporte généralement un volet sur la manière de servir fondée sur les 3 critères suivants :

- QUALITES PROFESSIONNELLES
- COMPORTEMENT
- INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL

Chacun de ces critères est souvent évalué selon 4 niveaux d'appréciation : Insuffisant, Moyen, Bon, Très bon.

Le compte rendu peut comporter également un volet sur les perspectives de carrière et de formation ainsi qu'une appréciation globale qui résume le contenu des échanges.

Le chef d'établissement au moment de l'entretien d'évaluation devra évoquer la situation salariale du contractuel et porter un avis sur un avancement indiciaire sur le compte rendu de l'entretien. Cet avis tient compte de la manière de servir et la qualité du service.

L'évolution salariale selon des grilles évolutives académiques sera **décidée par l'administration** à partir de l'avis émis par le chef d'établissement sur le compte rendu écrit de l'évaluation. Les éléments figurant dans le dossier de carrière de l'agent sont aussi pris en considération pour la prise décision.

Le chef d'établissement communique le compte rendu écrit de l'entretien au contractuel évalué ainsi que sa proposition d'avancement indiciaire.

Ce dernier atteste en avoir pris connaissance par sa signature et le cas échéant le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives d'évolution professionnelle et sur ses besoins de formation. Il peut notifier son désaccord sur la proposition d'avancement indiciaire qui lui est faite.

Il peut, en cas de désaccord, mentionner qu'il souhaite faire un recours. Le recours de l'agent, peut être soumis à l'examen de la Commission Consultative Paritaire, s'il en a fait la demande.

☞ **Cet examen en CCP doit être une exigence à imposer dans toutes les académies.**

En 2008, pour la première fois, des élections aux Commissions Consultatives Paritaires ont eu lieu et ont permis d'élire des représentants amenés à siéger dans ces commissions. Celles-ci sont consultées pour :

- toutes décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- toutes questions sur lesquelles la CCP est consultée sur l'initiative de son président (recteur ou vice-recteur) ou de la moitié au moins des représentants du personnel. Il s'agit de toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans le champ de la commission.

Elle peut, par exemple, être consultée sur les refus d'accorder un congé ou un temps partiel. Cette liste n'est pas exhaustive : toutes les questions sont envisageables dès lors qu'il s'agit de questions individuelles (cf. [article 1-2](#) du [décret n°86-83](#) et [article 19](#) de l'[arrêté du 27 juin 2011](#) instituant des **Commissions Consultatives Paritaires** compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale.

Quant aux vacataires, le taux horaire de la vacation, de **34€30**, n'a pas été réévalué depuis la parution de l'[arrêté du 3 octobre 1989](#) fixant le taux horaire de la vacation allouée aux agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire (225 F à l'époque). Un scandale ! Cependant, ce type de contrat ne pourra plus être proposé lorsque le [décret n°89-497](#) du 12 juillet 1989, relatif aux conditions de recrutement et d'emploi d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire, sera abrogé.

Selon le Ministère, si certaines pratiques académiques homogènes se dégagent en matière de rémunération, **l'élaboration d'un nouveau cadre de gestion des contractuels enseignants**, en encadrant les principes conduisant à la fixation de la rémunération, **permettrait une harmonisation nationale**, tout en garantissant aux recteurs les marges de manœuvres nécessaires à l'élaboration d'une politique de rémunération au niveau académique tenant compte des spécificités et des besoins locaux. **A ce jour, nous sommes toujours en attente de ce nouveau cadre de gestion !**

En conclusion, nous invitons tous les personnels non-titulaires à voter CGT lors des élections au CCP, puis à saisir leurs représentants, une fois élus, afin que cette question de rémunérations des personnels non-titulaires dans les académies soit mise à l'ordre du jour. Nous les invitons également à se rapprocher des représentants CGT dans les académies (voir [coordonnées](#) sur le site national de la CGT-Éduc'action), afin de se faire aider dans leurs démarches.



La Commission Consultative Paritaire (CCP) compétente à l'égard des agents non-titulaires relevant du MEN

FICHE 5

Agents non-titulaires
Nov. 2014

[Article 1-2](#) du [décret 86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

[Arrêté du 27 juin 2011](#) instituant des Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale, remplaçant l'[arrêté du 7 mars 2008](#), antérieurement en vigueur.

[CIRCULAIRE N°2008-087 DU 3-7-2008](#), inscrite au [BO °28 du 10 juillet 2008](#), relative aux Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard des **agents non titulaires** exerçant des **fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves** et relevant du MEN.

[CIRCULAIRE N°2008-088 DU 3-7-2008](#) relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents **non titulaires** exerçant leurs fonctions dans les **domaines administratif, technique, social et de santé**

Pour la première fois, en 2008, a eu lieu les élections aux commissions paritaires consultatives des représentants des personnels non-titulaires. A cet égard, la **CGT-Éduc'action** est devenue **une force syndicale très représentative**, de cette catégorie de personnel, sur le territoire national. Elle a confirmée cette position aux élections de 2011.

Dans l'Éducation nationale, il existe maintenant, dans chaque académie, une CCP, pour les agents non titulaires de l'état, compétente pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

L'[article 1-2](#) du [décret 86-83](#) modifié par [l'article 1](#) du décret 2014-1318 du **3 novembre 2014** mentionne :

« Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à [l'article 1er](#)...

...Ces commissions sont **obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical** et aux **sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme**. **L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5.**

Elles peuvent en outre être consultées sur **toute question d'ordre individuel** relative à la situation professionnelle des agents contractuels... »

(Cet alinéa ainsi que le précédent sont repris pour former [l'article 19](#) de [l'arrêté du 27 juin 2011](#), abstraction faite des mentions indiquées en rouge, car introduites par [l'article 1](#) du décret 2014-1318 du **3 novembre 2014** modifiant le décret 86-83 du 17 janvier 1986 -).

Le paragraphe III de la [circulaire 2008-087](#) précise :

« Les attributions des CCP sont précisées à [l'article 21](#) de [l'arrêté du 7 mars 2008](#) ([l'article 19](#) de [l'arrêté du 27 juin 2011](#) maintenant) qui reprend les dispositions de [l'article 1-2](#) du décret du 17 janvier 1986.

A. Deux séries d'attributions doivent être distinguées :

- des questions sur lesquelles la CCP est systématiquement consultée. Il s'agit des décisions individuelles relatives aux **licenciements** intervenant postérieurement à la période d'essai et aux **sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme ; (Voir Titres XI et XII du [décret 86-83](#)).

- des questions sur lesquelles la CCP est consultée sur **l'initiative de son président** (recteur ou vice-recteur) ou de **la moitié au moins des représentants du personnel**. Il s'agit de toute **question d'ordre individuel** relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans le champ de la commission. Elle peut, par exemple, être consultée sur **les refus d'accorder un**

congé ou un temps partiel. »

Commentaire

Cette liste n'est pas exhaustive : **toutes les questions sont envisageables dès lors qu'il s'agit de questions individuelles** (Voir Titres [III](#), [IV](#), [V](#), [VI](#), [VII](#), [VIII](#), [VIII bis](#), et [IX](#) du [décret 86-83](#)).

Suite de la circulaire :

« B. **Cas particulier de la procédure disciplinaire** (Voir [Titres X](#) du [décret 86-83](#)).

[L'article 43-1](#) du décret du 17 janvier 1986 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agents non titulaires. [L'article 43-2](#) du même décret prévoit l'échelle des sanctions applicables. Il s'agit de :

- 1) l'avertissement ;
- 2) le blâme ;
- 3) l'exclusion temporaire de 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.

Quelle que soit la sanction envisagée, **l'agent a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel** et de tous documents annexes. Il a également le **droit de se faire assister du défenseur de son choix**. L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier. »

S'agissant des **deux sanctions les plus graves**, l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, **la CCP doit obligatoirement être consultée** avant le prononcé de la sanction. Les personnels représentés respectivement au sein de chaque commission étant de même niveau de catégorie, les commissions siègent en formation plénière en matière disciplinaire. »

Le dossier individuel, dont il est fait référence, est celui référencé à l'[article 1-1](#) du [décret 86-83](#). Cet article précise :

« I. - Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter **toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité**.

Ce dossier, de même que tout document administratif, **ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé**.

II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1er sont soumis aux **obligations** suivantes :

1° Ils sont **tenus au secret professionnel** dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'**obligation de discrétion professionnelle** pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;

2° L'agent non titulaire est, quel que soit son emploi, **responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées**. Il doit **se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique**, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »

Ces obligations sont les mêmes que celles des fonctionnaires (voir fiche 6)

Commentaire

Exigeons, dans le cadre de la consultation de la CCP, pour toute **question d'ordre individuel** relative à la situation professionnelle des agents non-titulaires, que celle-ci soit systématiquement consultée pour les questions inhérentes aux :

- rémunérations (constitution de la grille de référence, refus d'accorder une évolution de la rémunération...)
- affectations (imposer un barème d'affectation avec la transparence dans les nominations sur postes vacants)
- refus au renouvellement de contrat
- ...

Vous trouverez sur notre [site national](#), un [cahier spécifique et syndical](#) relatif aux Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard des **agents non titulaires** relevant du MEN. N'hésitez pas à le consulter pour obtenir des informations plus détaillées (désignation des membres de la CCP, attributions, fonctionnement...).

Droits et obligations des agents non titulaires de droit public de l'Etat

FICHE 6

Agents
non-titulaires
Nov. 2014

Le [décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986 étend le champ d'application du statut général des fonctionnaires aux agents **non titulaires** de l'Etat recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles [3](#), [4](#), [5](#), [6](#), [6 bis](#), [6 ter](#), [6 quater](#), [6 quinquies](#), [6 sexies](#), [6 septies](#), [27](#) et [82](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984.

Les droits et obligations des fonctionnaires sont définis par la [loi n° 83-634](#) du 13 juillet 1983 formant le titre premier du statut général des fonctionnaires.

Les articles [6](#), [6 bis](#), [6 ter A](#), [6 ter](#), [6 quinquies](#), [11](#), [11bis A](#), et [25](#) de la [loi n° 83-634](#) font **explicitement** référence aux agents **non titulaires** en matière de droits et obligations.

Thèmes des articles :

Article 6 : La liberté d'opinion

« La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de **leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.**

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux **agents non titulaires de droit public.**»

Article 6 bis : Discrimination liée au sexe de la personne

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires **en raison de leur sexe.**

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux **agents non titulaires de droit public.**

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.»

Article 6 ter A : Témoignage de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dans l'exercice de ses fonctions

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour **avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.**

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le présent article est applicable aux **agents non titulaires de droit public.** »

Article 6 ter : Discriminations liées au harcèlement sexuel, à un recours hiérarchique ou judiciaire, à un témoignage.

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit de **harcèlement sexuel**, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

Les dispositions du présent article sont applicables aux **agents non titulaires de droit public.** »

Article 6 quinquies : Harcèlement moral

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les **agissements répétés de harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux **agents non titulaires de droit public.** »

Article 11 : Protection du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, **d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie** à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux **agents publics non titulaires.** »

Article 11 bis A : Non condamnation pour des faits non intentionnels (sous conditions)

« Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de **l'article 121-3** du code pénal, les fonctionnaires et les **agents non titulaires de droit public** ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte

tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie. »

Article 25 : Activités annexes à la fonction principale autorisées ou non autorisées.

« I.-Les fonctionnaires et **agents non titulaires de droit public** consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Sont interdites, y compris si elles sont à but non lucratif, les activités privées suivantes :

1° La participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts ;

2° Le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ;

3° La prise, par eux-mêmes ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière, d'intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

Les fonctionnaires et **agents non titulaires de droit public** peuvent toutefois être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

II.-L'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative et le 1° du I ne sont pas applicables :

1° Au fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale de deux ans à compter de cette création ou reprise et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. La déclaration de l'intéressé est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques ;

2° Au dirigeant d'une société ou d'une association ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public, qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, continue à exercer son activité privée. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale d'un an à compter du recrutement de l'intéressé et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. Sa déclaration est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 précitée.

III.-Les fonctionnaires et **agents non titulaires de droit public** peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial.

La production des œuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des dispositions de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

IV.-Les fonctionnaires, les **agents non titulaires de droit public**, ainsi que les agents dont le contrat est soumis aux dispositions du code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

V.-Sans préjudice de l'application de l'article 432-12 du code pénal, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement. »

Les **autres droits et obligations** sont précisés dans le **décret n° 86-83** du 17 janvier 1986 (voir notamment articles **1** et **1-1**).

Article 1-1 :

« I. - Le **dossier** des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les **pièces intéressant leur situation administrative**, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, **ne peut faire état des opinions** ou des activités politiques, **syndicales**, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1er sont soumis aux obligations suivantes :

1° Ils sont tenus au **secret professionnel** dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'**obligation de discrétion professionnelle** pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la **liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite**, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;

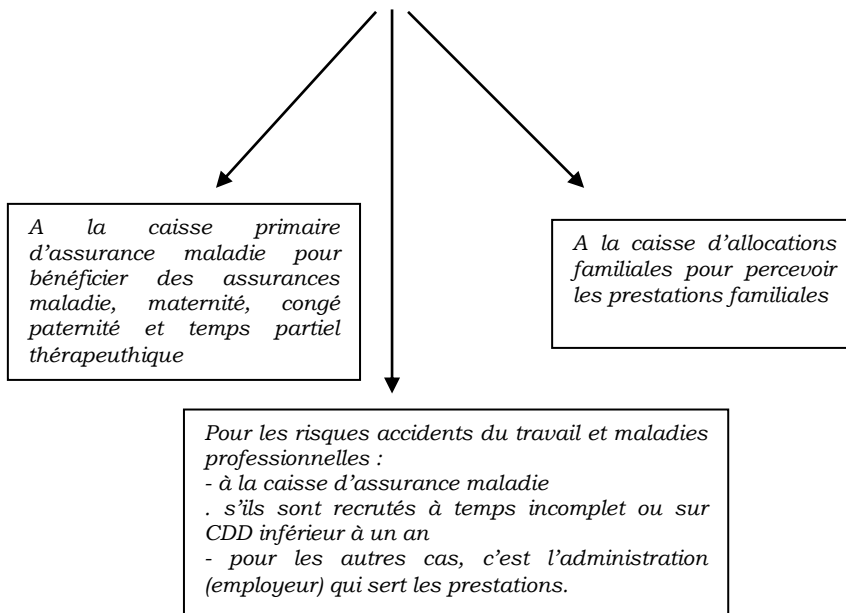
2° L'agent non titulaire est, quel que soit son emploi, **responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées**. Il doit se conformer aux **instructions de son supérieur hiérarchique**, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »

La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles

FICHE 7

Agents non-titulaires
Nov. 2014

Les non-titulaires sont affiliés :



Prestations en espèces versées par la caisse d'assurance maladie à l'agent non titulaire. Leur montant doit être déclaré à l'administration et déduit du plein traitement ou du demi-traitement maintenu par l'administration.

Congé pour raison de santé

• Congé maladie rémunéré ([article 12](#))

Après 4 mois de service	1 mois plein traitement	1 mois à demi-traitement
Après 2 ans de service	2 mois plein traitement	2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de service	3 mois plein traitement	3 mois à demi-traitement

Pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cent jours de services effectifs si son utilisation est discontinue.

• Congé rémunéré de grave maladie ([article 13](#))

- **Conditions** : employé depuis au moins **3 ans**.
- **Durée du congé** : au maximum 3 ans. Peut être accordé par période de 3 à 6 mois.
- **Traitement** :
 - intégral pendant 12 mois
 - demi pendant les 24 mois suivants
- **Avis** : Spécialiste agréé et comité médical saisi du dossier
- **Renouvellement du congé**
Avoir repris auparavant l'exercice des fonctions pendant un an.

[Titre IV](#) du [décret 86-83](#) :
Congés pour raison de santé

☞ [Article 2](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.86

Attention : Le 3^{ème} alinéa du 4[°] de l'[article 2](#) cité en référence précise : « 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. »

☞ [Articles 12 à 18](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.86

Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle

([article 14](#))

• **Durée** : toute la période d'incapacité du travail précédant la guérison complète, la consolidation, le décès.

• Indemnisation :

dès leur entrée en fonction	Plein traitement pendant 1 mois
après 2 ans de service	Plein traitement pendant 2 mois
après 3 ans de service	Plein traitement pendant 3 mois
Après	Indemnités journalières : - versées par l'administration pour les agents employés à temps complet ou sur des contrats supérieurs à 1 an - versées par la caisse primaire Sécurité Sociale pour les autres cas

Congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption ([article 15](#))

• **Condition** : 6 mois de service pour congé rémunéré

• **Durée et garanties** : (voir Code du travail)

• Indemnisation :

Plein traitement, y compris pour les non-titulaires autorisés à accomplir un temps partiel.

Cas particuliers

• **Agent sans droit à congé rémunéré** de maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité :

- **En cas de maladie** : congé sans traitement pour une durée maximale d'un an si l'incapacité d'exercer est temporaire.

- **En cas de maternité, paternité, adoption** : congé sans traitement d'une durée égale à celle des congés prévus par les textes.

• **Agent temporairement inapte** à reprendre un service pour raison de santé à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, ou d'adoption : congé sans traitement pendant 1 an maximum, prolongation 6 mois sur avis médical assurant une reprise des fonctions.

• **Agent** qui a l'issue d'un congé sans traitement se trouve dans une situation qui lui permette de bénéficier d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption se voit accorder le bénéfice de ce congé.

• **Agent apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption est réemployé :

- s'il est recruté par CDI

- ou s'il est recruté par CDD lorsque du congé de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période à courir avant le terme du contrat.

Conditions de réemploi : emploi précédent si permis par le service, sinon priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente

• **A l'issue des droits à congé sans traitement, l'agent apte à reprendre son service est réemployé (art. 32 et 33, décret 86-83)**. Mais si la durée du congé est égale ou supérieure à 1 an, l'agent doit en formuler la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin du congé sinon l'agent est considéré comme démissionnaire.

• **A l'issue des droits à congé sans traitement**, l'agent **inapte** physiquement à reprendre son service est licencié.

☞ [Code du travail](#) :

- [Partie législative nouvelle](#)
 - [Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants](#)
 - [Articles L1225-16 à L1225-46](#)

☞ [Article 16](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.86

* Pour les agents recrutés pour répondre à un **besoin temporaire**, la **durée de service** requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles [12](#), [14](#), [15](#) est **calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis** auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions **sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois**.

* Pour les agents recrutés pour répondre à un **besoin permanent**, la **durée de service** requise pour l'ouverture des droits à congés prévus au [titre IV](#) est **calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis** auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions **sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois**.
([Article 28](#) du [décret 86-83](#))

☞ [Article 17](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.86

Pour plus de détails, consultez sur notre [site national](#) notre guide syndical sur la sur « [la maternité et paternité](#) » et notre article sur [les congés maladie des agents non-titulaires](#).

Mais attention, selon [l'article 17](#) du décret 86-83, modifié par [l'article 6](#) du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014, **le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.**

a) **Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.** L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. **L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;**

b) **Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour inaptitude physique définitive**, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à [l'article 47](#). A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à [l'article 1er-2](#), elle lui notifie sa décision par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou **par lettre remise en main propre** contre décharge.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à [l'article 46](#).

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

L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis mentionné au deuxième alinéa du b ;

c) En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au [chapitre Ier](#) ni celles relatives au licenciement prévues au [chapitre II](#) du [titre XI](#) ;

d) **Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 ;**

e) **Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en congé sans traitement**, à l'issue de ce délai, pour une **durée maximale de trois mois** dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au a ;

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du e, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent 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 ;

5° **Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.**

Les congés

Congés annuels, congés pour formation professionnelle ou syndicale ...

Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

FICHE 8

Agents
non-titulaires
Nov. 2014

- ❖ Titre III du décret 86-83 : **Congé annuel**, congé pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle et congé de représentation.

Congés annuels : Article 10 du décret 86-83 du 17.01. 1986 et décret n° 84-972 du 26.10.84 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat

• **Pour une année de service**, du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'agent, qu'il travaille à **plein temps** ou à **temps partiel**, a droit à un **congé annuel** d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés. Les jours ouvrés sont les jours effectivement travaillés dans l'entreprise ou l'établissement (généralement du lundi au vendredi). Les périodes de congé de maladie sont considérées comme des périodes de service accompli et sont sans incidence sur les droits à congés annuels.

Un **jour** de congé **supplémentaire** est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un **deuxième jour** de congé **supplémentaire** lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Remarque : Pour les agents à temps partiel, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé (par exemple, dans un service où les agents travaillent 5 jours par semaine, un agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine aura droit à $2,5 \text{ jours} \times 5 = 12,5$ jours de congés annuels. S'il travaille quatre jours par semaine, le calcul est $4 \times 5 = 20$ jours de congé annuel. Si l'agent exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents à temps plein : $5 \text{ jours} \times 5 = 25$ jours de congés annuels). Le jour ou les 2 jours supplémentaires de congé accordés pour congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ne sont pas proratisés.

Exemple de calcul des congés annuels (Ref : Annexe de la circulaire FP n° 1452 du 16 mars 1982).

I - Un agent travaillant à plein temps, cinq jours par semaines, a droit à un congé annuel dont la durée, déduction faite des samedis, dimanches et jours fériés est de :

- s'il a travaillé toute l'année :

$$5 \times 5 = 25 \text{ jours ;}$$

- s'il a travaillé 9 mois :

$$9 / 12 \times 25 = 18,75 \text{ arrondi à 19 jours.}$$

II - Un agent travaillant à plein temps, six jours par semaine, a droit à un congé annuel dont la durée, déduction faite des dimanches et jours fériés est de :

- s'il a travaillé toute l'année : $5 \times 6 = 30$ jours ;

- s'il a travaillé 9 mois : $9 / 12 \times 30 = 22,5$ jours.

III - Un agent travaillant à temps partiel a droit à un congé annuel dont la durée est de :

- s'il travaille à mi-temps, deux jours et demi par semaine :

$2,5 \times 5 = 12,5$ jours en ne décomptant que les jours auxquels il aurait dû travailler, sauf s'il s'agit d'un jour férié ;

- s'il travaille quatre jours par semaine :

$4 \times 5 = 20$ jours, le décompte étant le même que ci-dessus ;

- si l'agent travaille à durée réduite chaque jour, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein.

Les 25 jours ouvrés de congé pour un temps plein correspondent à 5 semaines complètes (samedis et dimanches compris) de congés payés. Dans l'éducation nationale, on considère alors que cela équivaut à 2,5 jours ouvrés de congé par mois travaillés. Les jours ouvrés sont considérés répartis sur 10 mois (septembre à juin), donc, un enseignant, bénéficie théoriquement de 2,5 jours par mois travaillé pour un temps plein. Sur 10 mois, 25 jours ouvrés (5 semaines de congés payés). **Les petites vacances scolaires sont considérées comme des périodes de congés payés.**

Selon les contrats, les **grandes vacances** peuvent être rémunérées ou pas.

Généralement, les contrats sont établis de la manière suivante :

NATURE DU POSTE		Agent affecté entre 1 ^{er} septembre et le 31 octobre	Agent affecté entre 1 ^{er} novembre et le 31 décembre	Agent affecté à partir du 1 ^{er} janvier
	➤ Sur poste vacant pour toute l'année scolaire	<ul style="list-style-type: none"> Le contrat est établi à compter du 1^{er} jour de la prise de fonction jusqu'au 31 août. Grandes vacances payées. 	<ul style="list-style-type: none"> Le contrat est établi à compter du 1^{er} jour de la prise de fonction jusqu'au 31 juillet. Seules les vacances de juillet sont payées. 	<ul style="list-style-type: none"> Le contrat est établi à compter du 1^{er} jour de la prise de fonction jusqu'au 30 juin. Pas de vacances payées en juillet et août.
	➤ Sur poste correspondant à un remplacement suite à un congé longue maladie, longue durée, parental, formation...	<ul style="list-style-type: none"> Le contrat est établi à compter du 1^{er} jour de la prise de fonction jusqu'au 30 juin. Pas de vacances payées en juillet et août. 		
		Remplacement de durée < 3mois	Remplacement de durée > 3mois	
➤ Sur poste correspondant à un remplacement de courte ou moyenne durée	<ul style="list-style-type: none"> Le contrat proposé est systématiquement un contrat de vacation (200 heures) établi à compter du 1^{er} jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour du remplacement. Les congés payés sont compris dans le prix de la vacation. Cependant, ce type de contrat ne devrait plus être proposé dans les mois à venir (décret n°89-497 du 12 juillet 1989 en cours d'abrogation) 		<ul style="list-style-type: none"> Le contrat est établi à compter du 1^{er} jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour du remplacement. Les congés payés sont calculés au prorata de la durée du remplacement. Généralement, les petites vacances couvrent les congés dus. 	

• **Droit à une indemnité compensatrice** de congés annuels si l'agent, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels en cas de licenciement ou de la fin d'un CDD. – Voir II de [l'article 10](#) du [décret 86-83](#) -

• **Montant :**

$1/10^e$ de la rémunération brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi x N^{bre} de jours de congés annuels dus non pris

N^{bre} de jours de congés annuels dus

• **Congé dû** pour une année de service accompli ne peut se reporter l'année suivante.

Congés rémunérés pour formation syndicale : 2^{ème} alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#) et [décret n°84-474](#) du 15 juin 1984, relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale.

- durée : **12 jours ouvrables** par an au maximum.

- Voir dans le menu de gauche du [site national](#), la rubrique : « **Congé pour la formation syndicale** ».

Congés non rémunérés pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse : 3^{ème} alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#)

- durée : **6 jours ouvrables** par an maximum.

Congé de formation professionnelle : 4^{ème} alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#) et [décret n° 2007-1942](#) du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics...

- Voir dans le menu de gauche du [site national](#), la rubrique : « **Droits à la formation** »

Congé de représentation : 5^{ème} alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#) et [décret 2005-137](#) du 28 septembre 2005, relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation.

- durée : **9 jours ouvrables** par an maximum. Ne peut excéder 12 jours avec les deux premiers congés référencés ci-dessus.

❖ Titre V du décret 86-83 : **Congés non rémunérés** pour raisons familiales ou personnelles

Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

• **Congé parental de droit** : [article 19](#) du [décret 86-83](#).

Le congé est accordé, sur leur demande, à la mère ou au père à l'occasion de chaque naissance ou chaque adoption.

- **ancienneté** d'au moins **un an** dans l'emploi à l'arrivée de l'enfant ;
- demande : au moins **un mois** avant le **début du congé** ;
- renouvellement : congé accordé par période de 6 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 ;
- durée du congé prise en compte **dans sa totalité la première année**, puis **pour moitié les années suivantes**, pour le calcul de l'**ancienneté** ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de [l'article 19](#) de la loi du 11 janvier 1984 et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

• **Congé en vue d'adoption** : [article 19 bis](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

- durée : **six semaines** par agrément ;
- demande : au moins **deux semaines avant le départ** par lettre recommandée (date et durée envisagée du congé).

• **Congés de solidarité familiale** : [article 19 ter](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé 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.

- durée : **trois mois** renouvelable une fois.

L'agent demande par écrit de bénéficier du congé de solidarité familiale dans les conditions suivantes :

- 1° Soit pour **une période continue d'interruption d'activité** dont la durée maximale est celle mentionnée ci-dessus ;
- 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.

Ce congé n'est pas rémunéré, cependant, le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (voir sur service-public.fr, l'article intitulé « [Fonction publique : congé de solidarité familiale](#) »).

• **Congé d'une durée maximale de trois ans** : [article 20](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé 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, 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.

- être employé depuis plus d'un an ;
- durée maximale de **trois ans** éventuellement renouvelable ;
- le congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent, voire, à la date de réception de la demande, en cas d'urgence.
- l'agent sollicite, au moins **trois mois** avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

• **Congé de présence parentale** : [article 20 bis](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé, au père et à la mère, quand un **enfant à charge** est **victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap** rendant une **présence soutenue indispensable**.

- demande, par écrit au moins **15 jours avant le début d'un congé**, accompagnée d'un certificat médical ;
- durée : **maximum 310 jours** ouvrés au cours d'une période de 36 mois ;

- les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

• **Congés pour raisons de famille** : [article 21](#) du [décret 86-83](#)

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.

- durée : **15 jours par an** au maximum

• **Congés pour convenances personnelles** : [article 22](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure **compatible avec l'intérêt du service**, un congé, sans rémunération, peut être accordé pour convenances personnelles.

- être employés à durée indéterminée depuis **au moins trois ans** ;

- 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 la demande de congé ;

- durée : **maximale de trois ans** renouvelable dans la limite de dix ans ;

- demande : **deux mois avant congé**, par lettre recommandée ;

- renouvellement : par lettre recommandée, **trois mois avant l'expiration du congé** initialement demandé ;

- réemploi : par lettre recommandée, **demande trois mois avant expiration du congé**.

• **Congés pour création d'une entreprise** : [article 23](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure **compatible avec l'intérêt du service**, un congé, sans rémunération, peut être accordé pour créer ou reprendre une entreprise.

- Durée : **un an** renouvelable une fois

- demande : **deux mois avant congé**, par lettre recommandée ;

- l'agent sollicite, au moins **trois mois avant le terme du congé**, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

• **Pour les congés accordés dans le cadre des articles 20, 22 et 23 du décret 86-83**, si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné ci-dessus, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies à [l'article 32](#) du [décret 86-83](#).

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. **En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.**

L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles mentionnées ci-dessus, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies à [l'article 32](#) du [décret 86-83](#).

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies à [l'article 32](#) s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.

❖ [Titre VI](#) du [décret 86-83](#) : **Absences** résultant d'une **obligation légale** et des **activités dans une réserve**.

• **Congé pour exercer des fonctions de membre du gouvernement ou un mandat parlementaire** : [article 25](#) du [décret 86-83](#)

L'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

- Au **terme de ses fonctions** ou de son mandat, **réintégration**, à la demande de l'agent, dans les **deux mois suivant la date à laquelle l'agent a avisé son employeur**.

• **Congé pour activité dans la réserve opérationnelle** : [article 26](#) du [décret 86-83](#)

L'agent non titulaire qui accomplit les **obligations du service national** actif est placé en **congé sans traitement**. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par **lettre recommandée** au plus tard dans le **mois suivant sa libération**, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles [32](#) et [33](#).

L'agent non titulaire qui accomplit une **période d'instruction obligatoire** est mis en **congé avec traitement** pour la durée de cette période.

L'agent non titulaire qui accomplit soit **une période d'activité dans la réserve opérationnelle** sur son temps de travail

pour une **durée inférieure ou égale à trente jours** cumulés par année civile, soit **une période d'activité dans la réserve de sécurité civile** d'une **durée inférieure ou égale à quinze jours** cumulés par année civile est mis **en congé avec traitement** pour la **durée de la période considérée** et en **congé sans traitement** pour la **période excédant ces durées**.

L'agent non titulaire qui accomplit sur son temps de travail une **période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire** mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en **congé avec rémunération** pendant **toute la durée de la période** considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une **période d'activité dans l'une des réserves mentionnées** au présent article, l'agent est **réemployé sur son précédent emploi** ou un emploi équivalent, dans les **conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33**.

Les **périodes d'activité dans ces réserves** sont **prises en compte** pour la détermination des **droits à congé annuel**.

[Titre VIII](#) du [décret 86-83](#) : **Condition de réemploi**.

[Article 32](#) du [décret 86-83](#) :

« A l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. »

[Article 33](#) du [décret 86-83](#) :

« Les cas de **réemploi des agents contractuels** 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. »

Mise à disposition et congé de mobilité

FICHE 9

Agents
non-titulaires
Nov. 2014

❖ **Titre VIII bis** du [décret 86-83](#) : **Mobilité**

Mise à disposition : [article 33-1](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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'Etat et de ses établissements publics ;
- 2° Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- 3° Des organisations internationales intergouvernementales ;
- 4° D'un Etat 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 ;
- 5° Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- 6° Des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

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'Etat 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 Etat 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 durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, 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 dix 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.

A 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 contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques prévu à l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques.

Congé de mobilité : [article 33-2](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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.

Congé sans rémunération : [article 33-3](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'agent contractuel **recruté pour répondre à un besoin permanent** bénéficie, sur sa demande, **d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à [l'article 2](#) de la loi du 13 juillet 1983, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.**

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, **l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat** sans indemnité ni préavis.

Si **l'agent n'est pas admis au concours**, à l'issue du cycle préparatoire, ou **n'est pas titularisé à l'issue du stage**, il est *réemployé* dans les conditions définies à [l'article 32](#). Pour les agents recrutés par **contrat à durée déterminée**, ce **réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.**

❖ **Titre IX** du [décret 86-83](#) : **Travail à temps partiel**

Généralités : [article 34](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'agent non titulaire en activité, **employé depuis plus d'un an à temps complet**, peut sur sa demande, **sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service** et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités prévues au présent titre.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la [loi n° 79-587](#) du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

La durée du service à temps partiel que l'agent non titulaire peut être autorisé à accomplir est fixée à **50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %** de la durée du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de [l'article 1er](#) ou de [l'article 7](#) du [décret n° 2000-815](#) du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

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 : [article 34 bis](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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 contractuels :

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 aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11** de [l'article](#)

L. 5212-13 du code du travail, **après avis du médecin de prévention**. Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé **au terme d'un délai de deux mois** à compter de la date de la saisine ;

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**, dans les conditions prévues aux troisième et quatrième alinéas de **l'article 37 bis** de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

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 **décret 86-83** sauf si les règles d'aménagement des horaires définies dans cet 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 **décret 86-83**.

Durée du temps partiel : article 36 du décret 86-83 du 17.01. 1986

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise **entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans**. A 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 expresses**.

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 expresses**.

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 **1er 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**.

A 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**.

Ces dispositions 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 et Temps partiel : [article 37](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.1986

Les agents contractuels autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le [décret n° 2002-60](#) du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Toutefois, par dérogation aux articles [7](#) et [8](#) du [décret 86-83](#), 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 prévu à [l'article 6](#) du décret du 14 janvier 2002 égal à la quotité de travail fixée à [l'article 34](#) du [décret 86-83](#) effectuée par l'agent.

Pour les personnels enseignants, les heures supplémentaires sont régies par les décrets [n°50-1253](#) du 6 octobre 1950, [n°2005-1035](#) du 26 août 2005 et [n°2005-1036](#) du 26 août 2005.

Indemnités et Temps partiel : [article 39](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.1986

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 [décret](#)

86-83.

Toutefois, dans le cas des services représentant 80 p. 100 ou 90 p. 100 du temps plein, cette fraction est égale respectivement à **six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes**.

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.

Ancienneté et droits aux congés : [article 40](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984, **les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein** et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

L'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du [décret 86-83](#).

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](#) du [décret 86-83](#). A 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 du [décret 86-83](#).

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**.

Temps partiel annualisé : [article 40-1](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

I.- Les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans les conditions prévues par les [articles 34 à 40](#) du [décret 86-83](#) peuvent être autorisés à assurer un service à temps partiel annualisé dans les conditions prévues par le [décret n° 2002-1072](#) du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat, selon les modalités définies au II ci-après.

II.- Les agents contractuels **perçoivent mensuellement** une rémunération brute égale au **douzième de leur rémunération annuelle brute**. Celle-ci est calculée selon les principes définis à [l'article 39](#) du [décret 86-83](#) en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectuée et de la durée résultant des obligations annuelles de service fixées en application des dispositions de [l'article 1er](#) ou de [l'article 7](#) du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Pour les personnels enseignants, leurs obligations horaires de service sont définies, à compter de la rentrée 2015, par le [décret n° 2014-940](#) du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du **second degré** et par le [décret n° 2008-775](#) du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du **premier degré**.

Le [décret n° 2014-1318](#) du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 a créé de nombreuses nouvelles dispositions concernant le licenciement et le reclassement des agents non-titulaires, dont vous trouverez le détail des éléments, ci-dessous.

❖ **Titre XI** du [décret 86-83](#) : **Fin de contrat - Licenciement**

Licenciement pour insuffisance professionnelle : [article 45-2](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.1986

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif **d'insuffisance professionnelle**. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la **communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant** permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

Autres motifs de licenciement possibles : [article 45-3](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.1986

Sans préjudice des dispositions relatives au **licenciement pour faute disciplinaire**, pour **insuffisance professionnelle** ou pour **inaptitude physique**, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- 1° La **suppression** du **besoin** ou de **l'emploi** qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 2° La **transformation** du **besoin** ou de **l'emploi** qui a justifié le recrutement, **lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible** ;
- 3° Le **recrutement d'un fonctionnaire** lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à [l'article 3](#) de la [loi du 13 juillet 1983](#) susvisée ;
- 4° Le **refus** par l'agent d'une **modification** d'un **élément** substantiel du **contrat** proposée dans les conditions prévus à [l'article 45-4](#) ;
- 5° **L'impossibilité de réemploi** de l'agent, dans les conditions prévues à [l'article 32](#), à l'issue d'un congé sans rémunération.

Modification d'un élément substantiel du contrat : [article 45-4](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.1986

En cas de **transformation du besoin ou de l'emploi** qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, **l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail** tel que **la quotité de temps de travail** de l'agent, ou un **changement de son lieu de travail**. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une **modification des fonctions de l'agent**, sous réserve que celle-ci soit **compatible avec la qualification professionnelle de l'agent**. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent **par lettre recommandée avec avis de réception** ou **par lettre remise en main propre contre décharge**.

Cette lettre informe l'agent **qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation**.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Offre de reclassement obligatoire avant licenciement : [article 45-5](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.1986

I.-Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de [article 45-3](#) ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la [loi n° 84-16](#) du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions

légales régissant le recrutement des agents non titulaires, **n'est pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.** L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et **sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.**

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. **L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences** professionnelles.

II.-**Lorsque l'administration envisage de licencier un agent** pour l'un des motifs mentionnés au I du présent article, **elle convoque l'intéressé à un entretien préalable** selon les modalités définies à l'[article 47](#). **A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire** prévue à l'[article 1er-2](#), **elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.**

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'[article 46](#).

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

III.-En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au [chapitre Ier](#) ni celles relatives au licenciement prévues au [chapitre II](#).

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

V.-Dans l'hypothèse où **l'agent a formulé une demande de reclassement** et lorsque **celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis** prévu à l'[article 46](#), **l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois**, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au I.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du V, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

Préavis du licenciement : [article 46](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'agent recruté pour une **durée indéterminée** ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à **durée déterminée**, est **licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis** qui est de :

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

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. **Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions** sous réserve que cette interruption **n'excède pas quatre mois** et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'[article 28](#) du [décret 86-83](#). Les congés non pris en compte ne font pas perdre

l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à [l'article 9](#) (*période d'essai*) et au [titre X](#) (*suspension et discipline*) du [décret 86-83](#).

Entretien préalable et convocation : [article 47](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Le licenciement ne peut intervenir **qu'à l'issue d'un entretien préalable**. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et **le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement** ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Notification de la décision de licenciement : [article 47-1](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Lorsqu'à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à [l'article 1er-2](#) et de l'entretien préalable prévu à [l'article 47](#), l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge**. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Conditions de consultation de la CCP pour les agents ayant ou ayant été investis d'un mandat syndical : [article 47-2](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à [l'article 1er-2](#) doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à [article 47](#) en cas de licenciement d'un agent :

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

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

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

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

Démission : [article 48](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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](#) du [décret 86-83](#).

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**.

Interdiction de licenciement : [article 49](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en **état de grossesse** médicalement constaté, **en congé de maternité**, de **paternité** ou d'**adoption** ou **pendant une période de quatre semaines** suivant l'expiration de l'un de ces congés.

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

à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. **Le licenciement est alors annulé.**

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.

❖ **Titre XII** du [décret 86-83](#) : **Indemnité de licenciement**

Articles 51 à 56 du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986 :

Conditions du versement de l'indemnité de licenciement : [article 51](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article [14 ter de la loi du 13 juillet 1983](#) susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article [L. 1224-3-1](#) du code du travail.

Les deux cas cités en référence sont les cas de [refus des agents d'accepter le contrat proposé](#).

Cas où l'indemnité de licenciement n'est pas due : [article 52](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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 mentionnées à l'[article 2](#) de la [loi du 13 juillet 1983](#) susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- 3° **A atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite** mentionné à l'article [L. 161-17-2](#) du [code de la sécurité sociale](#) **et justifie de la durée d'assurance**, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- 4° **Est démissionnaire de ses fonctions** ;
- 5° **Est reclassé** selon les dispositions fixées au c du 3° de l'[article 17](#) ou au III de l'[article 45-5](#) ;
- 6° **Accepte une modification de son contrat** dans les conditions fixées à l'[article 45-4](#).

Rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité : [article 53](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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.

Montant de l'indemnité de licenciement : [article 54](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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 d'ouverture du droit à une pension de retraite** mentionné à l'article [L. 161-17-2](#) du [code de la sécurité sociale](#) mais **ne justifient pas d'une durée d'assurance** tous régimes de retraite de base confondus **au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.**

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.**

Ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité : [article 55](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à [article 54](#) est décomptée **à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement**, compte tenu, le cas échéant, **des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.** Lorsque **plusieurs contrats se sont succédé** auprès du même employeur sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas **deux mois** et que **celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent**, la date initiale à prendre en compte **est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.**

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

Les **congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté** sont ceux **fixés au premier alinéa du I de [l'article 28.](#)** Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

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

Condition du versement de l'indemnité de licenciement : [article 56](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

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

Réf. des textes :

- Décret n° [86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

- Circulaire n° [1262](#) du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Modifications du décret du 17 janvier 1986 introduites par le décret du 12 mars 2007.

Titre X du décret no 86-83 du 17 janvier 1986 :**Suspension et discipline**

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 contractuels 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.

Commission consultative paritaire :

L'article 1-2 du décret 86-83 précise :

« Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs **commissions consultatives paritaires** comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er.

Lorsque les effectifs d'agents non titulaires d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. (Cet alinéa ainsi que le précédent sont repris pour former [l'article 19](#) de [l'arrêté du 27 juin 2011](#), abstraction faite des mentions indiquées en rouge, car introduites par [l'article 1](#) du décret 2014-1318 du **3 novembre 2014** modifiant le décret 86-83 du 17 janvier 1986 -).

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en **matière disciplinaire**, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

Un arrêté du ministre intéressé ou une décision de l'autorité compétente de l'établissement public détermine sa composition, son organisation et son fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux autorités administratives indépendantes n'ayant pas de personnalité morale propre dans les conditions et selon les modalités fixées par l'organe compétent de cette autorité. »

Le paragraphe III de la circulaire 2008-087 relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves et relevant du MEN, précise dans son point B :

B. Cas particulier de la procédure disciplinaire (Voir [Titre X](#) du [décret 86-83](#)).

[L'article 43-1](#) du décret du 17 janvier 1986 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agents non titulaires.

[L'article 43-2](#) du même décret prévoit l'échelle des sanctions applicables. Il s'agit de :

- 1) l'avertissement ;
- 2) le blâme ;
- 3) l'exclusion temporaire de 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.

Quelle que soit la sanction envisagée, **l'agent a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes. Il a également le droit de se faire assister du défenseur de son choix.** L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

S'agissant des **deux sanctions les plus graves**, l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, **la CCP doit obligatoirement être consultée** avant le prononcé de la sanction. Les personnels représentés respectivement au sein de chaque commission étant de même niveau de catégorie, les commissions siègent en formation plénière en matière disciplinaire. »

La circulaire FP n° 1262 du 26 novembre 2007 précise dans son paragraphe 10 – **SUSPENSION ET DISCIPLINE** :

« L'intitulé du [titre X](#) du décret du 17 janvier 1986 est modifié afin d'introduire la suspension de fonctions.

10-1. Suspension de fonctions

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par [l'article 43](#) nouveau du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun.

La faute grave s'entend soit de manquements graves aux obligations professionnelles soit de la commission d'infractions de droit commun, la faute ou l'infraction pouvant avoir été commise en service ou en dehors du service.

Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité dotée du pouvoir de procéder au recrutement, c'est-à-dire soit le ministre ou son délégataire, soit le directeur

d'établissement public.

La suspension de fonctions est une mesure administrative, dépourvue de caractère disciplinaire. A ce titre, elle n'est pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire et ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense : au droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la C.C.P. compétente ou à la consultation du dossier. Elle ne rompt pas le lien unissant l'agent à son administration.

L'agent non titulaire suspendu, tout comme le fonctionnaire dans la même situation, conserve sa rémunération, ainsi que les prestations familiales obligatoires.

L'agent non titulaire qui n'est pas rétabli dans ses droits en raison des poursuites pénales peut subir une retenue de sa rémunération qui ne peut être supérieure à la moitié de celui-ci. Un agent public qui, en raison des procédures disciplinaire ou pénale dont il fait l'objet, subit une retenue sur rémunération et qui ne fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire au terme des procédures engagées à son encontre, peut prétendre au remboursement des retenues effectuées sur sa rémunération (CE Ass. 29 avril 1994 Colombani).

La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois. En tout état de cause elle ne peut excéder la durée du contrat restant à courir.

Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

La suspension prend fin dans trois hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois :

Si l'agent ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, il est rétabli dans ses fonctions. A noter que le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

- à tout moment avant le terme des 4 mois :

L'administration a toujours la possibilité de mettre fin à une mesure de suspension s'il lui apparaît que l'agent non titulaire peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La fin de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires.

- au jour du prononcé de la sanction disciplinaire, si la sanction est prononcée avant l'expiration des 4 mois :

La suspension ne peut se poursuivre après le prononcé de la sanction même si le délai de 4 mois n'est pas expiré.

- à l'issue des poursuites pénales :

L'agent qui ne fait plus l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire à l'encontre duquel l'action publique est éteinte, doit être rétabli dans ses fonctions, avant de faire l'objet, si l'autorité disciplinaire l'estime nécessaire, et si les poursuites disciplinaires sont légalement fondées, d'une sanction disciplinaire.

La suspension ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification.

10-2. Procédure disciplinaire

[L'article 43-1](#) établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agents non titulaires, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils sont soumis et les conditions de déclenchement de leur responsabilité.

Dès lors qu'une faute a été commise par un agent non titulaire, l'autorité qui a procédé à son recrutement peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise. Cette appréciation est effectuée sous le contrôle du juge administratif.

10-2-1. L'enquête disciplinaire

L'enquête est indispensable car la sanction doit être motivée en fait et en droit et c'est à l'administration qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés. C'est sur elle que repose la charge de la preuve de l'existence des faits reprochés.

L'enquête va permettre dans un premier temps de vérifier la réalité matérielle des faits reprochés, et de vérifier leur imputabilité à l'agent.

La responsabilité de l'intéressé peut être écartée, si les faits reprochés sont dus :

- soit à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé et insurmontable ;
- soit à un état pathologique entraînant son irresponsabilité ; il est donc indispensable de faire procéder aux examens médicaux nécessaires afin d'éclairer l'autorité ayant pouvoir disciplinaire chaque fois que l'état de santé de l'intéressé paraît le justifier ou que ce moyen de défense peut être allégué.

Cette enquête va permettre dans un second temps de qualifier les faits reprochés, c'est-à-dire d'identifier l'obligation professionnelle enfreinte et de retenir conséquemment la qualification du manquement qui lui correspond.

10-2-3. L'information de l'agent et le respect de ses droits

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'agent par écrit.

Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

- la mention des faits reprochés ;
- la sanction qu'il est envisagé de prendre ;
- la date de la réunion de la CCP compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.
- l'indication des droits de l'intéressé, à savoir :

La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel (cf. point 2.12.1. Selon [l'article 44](#) du décret du 17 janvier 1986 l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes.

La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

Avant tout prononcé d'une sanction l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

10-2-4. Le prononcé de la sanction

Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction.

La sanction ne peut être choisie que parmi celle figurant sur l'échelle prévue par [l'article 43-2](#) du décret du 17 janvier 1986.

Celui-ci reprend pour la majorité d'entre elles, les dispositions de [l'ancien article 43](#). Cependant, il modifie la durée de l'exclusion temporaire, compte tenu de la durée des contrats qui peut désormais être indéterminée. L'exclusion temporaire peut être prononcée pour une durée maximale de six mois pour un agent en CDD et pour une durée maximale d'un an pour un agent en CDI.

Enfin, il rappelle le principe de motivation des décisions prises en matière disciplinaire. Ce principe signifie que la décision de sanction doit comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elle repose. En somme, le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés. L'agent doit en effet, pouvoir comprendre la raison pour laquelle il est sanctionné dès la première lecture de la décision.

Enfin aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.



Guide juridique
Agents non-
titulaires

A remettre à un militant **CGT** ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.)Prénom

Adresse personnelle

Code postal Ville.....

Tél..... E-mail.....

Établissement

Code postal Ville.....

CGT Educ'action - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 – E-Mail : unsen@ferc.cgt.fr –
Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale
263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 –
E-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43
E-mail : ferc@cgt.fr - Internet : <http://www.ferc.cgt.fr>