



Je suis
contractuelle

dans la fonction publique hospitalière

Droits et réglementation

Tous les agents publics doivent recevoir en une ou plusieurs fois, la communication des informations suivantes :

- ✦ La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant leur gestion ;
- ✦ Son corps ou cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire, et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- ✦ La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- ✦ Le cas échéant, le début de la période de stage (période avant la titularisation) ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- ✦ En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;
- ✦ Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- ✦ Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables, ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- ✦ Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- ✦ Ses droits à congés rémunérés ;
- ✦ Ses droits à la formation ;
- ✦ Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des

dispositions édictant des mesures réglementaires ;

- ✦ L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- ✦ Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

Ces informations sont communiquées **au plus tard dans un délai de sept jours** calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions.

L'agent contractuel reçoit également communication des informations qui ne figurent pas déjà dans son contrat.

Contrat de travail

Les agents sont recrutés par contrat écrit qui précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (A, B ou C). Il stipule également la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Le contrat détermine les conditions d'emploi de l'agent et notamment les modalités de sa rémunération.

Il indique les droits et obligations de l'agent, lorsque ceux-ci ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'un agent absent, d'une vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité 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.

Un double du contrat est remis à l'agent, il précise le motif de remplacement.

Les certificats de travail délivrés par les administrations à l'expiration de contrats antérieurs et attestant l'ancienneté des services publics doivent être annexés au contrat de travail.

Conditions de recrutement

Aucun agent contractuel ne peut être recruté s'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques, prononcée par décision de justice.

Le cas échéant :

a / Si, étant de nationalité française :

- Les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- Il a fait l'objet, dans un État autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

b / Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un État autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

À cette fin, l'administration peut procéder à toutes vérifications destinées à s'assurer que :

- Les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées ;
- Les personnes ont les titres requis ;
- Les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions sont remplies, en tenant compte des possibilités de compensation liées au handicap.

Un agent contractuel doit obligatoirement fournir l'ensemble des certificats de travail attestant de son ancienneté lorsqu'il a déjà été recruté par un employeur public.

Période d'essai

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

- ✦ **Trois semaines** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure ou égale à six mois ;
- ✦ **Un mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure ou égale à un an ;
- ✦ **Deux mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure ou égale à deux ans ;
- ✦ **Trois mois** lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à deux ans ;
- ✦ **Quatre mois** lorsque 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.

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 ou à l'expiration d'une période d'essai doit être motivé et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité.

Contrat de projet *(reste exceptionnel)*

Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi spécifique ; il est créé pour élaborer, suivre ou participer à la mise en œuvre d'un projet ou d'une opération identifiée. La durée du contrat correspond à la durée prévisible de ces derniers.

Obligations

Les agents contractuels 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

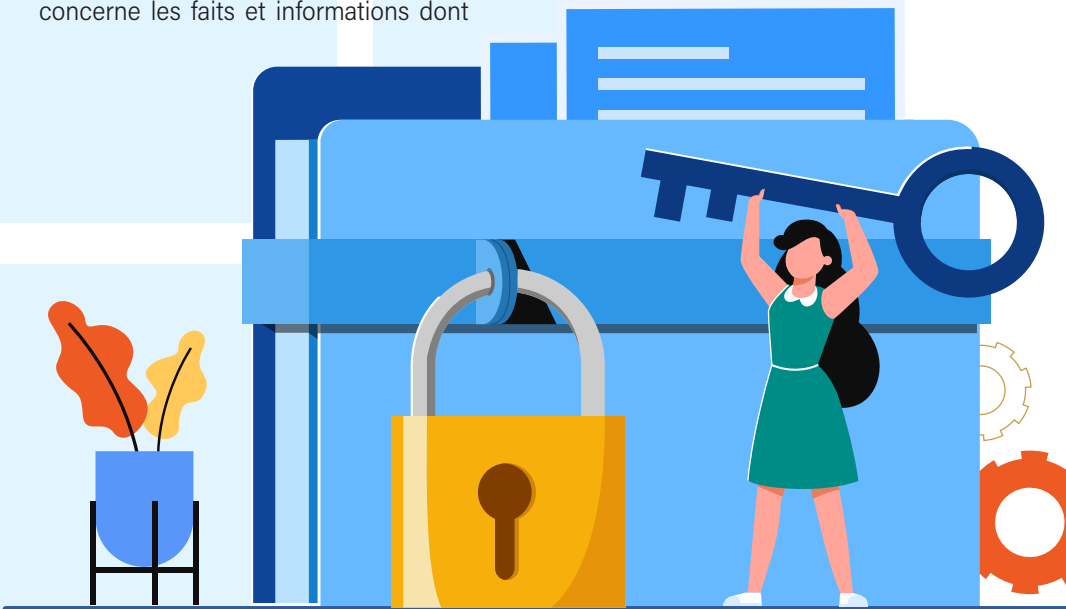
ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

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.

L'agent contractuel 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 ne peut se dégager des responsabilités qui lui incombent en rejetant la responsabilité sur ses subordonnés.

Le contrat peut être de droit public ou de droit privé.



Congés annuels

L'agent contractuel en activité a droit, en fonction de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires, soit **2 jours par mois de présence au sein de l'établissement**.

Il ne peut prétendre aux congés bonifiés, ni bénéficier d'un cumul de congés annuels sur deux années pour se rendre dans son département d'origine (Haute-Corse, Corse-du-Sud et Territoires d'Outre-mer).

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Report des congés annuels

Afin de mettre le droit des agents contractuels en conformité avec le droit de l'Union européenne, un décret paru en juin 2025 pose le principe :

- Du **droit au report de congé annuel acquis et non exercé** en raison de congés pour raison de santé, accident de service ou de travail, maladie professionnelle ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- De **l'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail** lorsque ce report n'est pas possible.



Ainsi, tout agent public qui ne peut pas prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales et familiales, peut désormais bénéficier du **report de ces congés sur une période de 15 mois**. Les congés concernés sont les suivants :

- Congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) du fonctionnaire ou congé pour accident du travail ou maladie professionnelle du contractuel ;
- Disponibilité d'office pour raison de santé du fonctionnaire ou congé de maladie non rémunéré du contractuel ;
- Congé de maternité ou d'adoption ;

- Congé de naissance ou d'adoption ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé parental ;
- Congé non rémunéré pour se rendre en Outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

En cas de congé pour raison de santé, les congés annuels non pris sont **reportés dans la limite de 4 semaines, soit 20 jours**.

Les agents quittant définitivement la fonction publique sans avoir pu bénéficier du report de leurs congés annuels ont droit à une indemnité compensatrice.

Rémunération

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.

Depuis la mise en œuvre du protocole PPCR (que FO n'a pas signé), les administrations ne sont plus tenues de rémunérer les agents contractuels sur les mêmes grilles que les agents titulaires. La rémunération des agents employés à durée indéterminée et des agents recrutés sur contrat à durée déterminée, employés de manière continue auprès du même employeur, fait l'objet d'une réévaluation **au minimum tous les trois ans**, notamment au regard des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions exercées.

Entretien professionnel

Les agents recrutés pour faire face à un besoin permanent, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée supérieur à un an, bénéficient chaque année d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct, donnant lieu à un compte-rendu.

La date de cet entretien, réalisé sur le temps de travail, est fixée par le supé-



Vos délégués *FO* sont là pour vous renseigner sur les démarches de réévaluation de votre rémunération

rieur hiérarchique direct et communiqué à l'agent au moins huit jours à l'avance.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

1°- Les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des 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 ;

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 ;

7°- Ses perspectives d'évolution professionnelle.

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

Il est communiqué à l'agent qui peut y ajouter ses observations puis visé par l'autorité investie du pouvoir de nomination qui peut formuler ses propres observations.

Le compte-rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis il est versé à son dossier.

L'agent peut saisir l'autorité investie du pouvoir de nomination d'une **demande de révision dans un délai de trente**

jours francs à compter de ladite notification.

Le recours doit être transmis à la Commission Consultative Paritaire (CCP).

La réponse est notifiée dans un délai de quinze jours francs.

Congé maladie

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant **douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs**, dans les limites suivantes :

➤ **Après quatre mois de services** : un mois à 90 % du traitement et un mois à demi-traitement ;

➤ **Après deux ans de services** : deux mois à 90 % du traitement et deux mois à demi-traitement ;

➤ **Après trois ans de services** : trois mois à 90 % du traitement et trois mois à demi-traitement.

Tout jour rémunéré compte dans la période de référence.

L'agent contractuel employé de manière continue et comptant au moins trois années de services effectifs, atteint d'une affection grave invalidante nécessitant un traitement prolongé, bénéficie d'un **congé de grave maladie de trois ans maximum** : 12 mois à plein traitement puis 24 mois à demi-traitement.

L'intéressé est examiné par un médecin spécialiste agréé et le comité médical.

Le congé est accordé par périodes de trois à six mois. Un nouveau congé n'est possible qu'après une reprise d'un an.

L'agent contractuel bénéficie également d'un **congé pour accident du travail ou maladie professionnelle** jusqu'à la guérison, la consolidation ou le décès, avec maintien du plein traitement dans les limites suivantes :

- 1 mois dès l'entrée en fonctions ;
- 2 mois après 1 an de services ;
- 3 mois après 3 ans de services.

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

L'agent doit déclarer l'accident à son établissement et à la CPAM :

- ✦ Dans les 48h pour un accident du travail ;
- ✦ Dans un délai de 2 ans pour une maladie professionnelle (à partir du certificat initial).

L'agent perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale et un complément de l'établissement pour atteindre le plein traitement (durée variable selon l'ancienneté).

L'établissement peut demander les montants d'IJ (indemnités journalières) pour ajuster la rémunération ou exercer la subrogation.

Congé maternité

L'agent contractuel a droit à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, avec plein traitement, pour la durée prévue par la législation sociale.

Lorsque l'agent n'a pas l'ancienneté suffisante pour un congé rémunéré, il est placé :

- ✦ En congé sans traitement jusqu'à un an pour maladie ;
- ✦ En congé sans traitement de 6 mois pour maternité, adoption, paternité ou accueil de l'enfant.

Le traitement est calculé selon la durée journalière d'emploi à la date de l'arrêt.

Contrôle médical

Un contrôle peut être effectué par un médecin agréé.

En cas de contestation, le comité médical peut être saisi. La saisine du comité médical supérieur est également possible.

Ces procédures ne prorogent pas les contrats à durée déterminée.

Inaptitude

L'agent contractuel en CDI, temporairement inapte à reprendre son service après un congé de maladie, grave maladie, maternité, adoption ou paternité, peut être placé en **congé sans traitement pour un an, prolongeable de six mois si un retour à l'emploi est prévisible**.

Un agent contractuel définitivement inapte physiquement à reprendre son service **peut être licencié**.

Lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, l'autorité investie du pouvoir de nomination convoque l'intéressé à l'entretien préalable au licenciement.

Si l'agent présente une demande écrite de reclassement, l'administration

lui propose un reclassement dans un emploi que le Code général de la Fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents. Celui-ci 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.

Si le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis, 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. 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.

Lorsque le reclassement n'est pas possible ou lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou s'il n'a pas formulé de demande écrite dans le délai indiqué, l'agent est licencié au terme du préavis.

Il peut néanmoins renoncer à tout moment au bénéfice de ce préavis. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois, 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 reclasse-

ment au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

Congé parental

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental.

Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Une demande de congé parental peut être faite à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption et doit être présentée deux mois avant le début du congé demandé.



Accordé par périodes de six mois renouvelables par tacite reconduction, il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

L'agent qui souhaite écourter son congé parental doit en avertir son administration par lettre recommandée, deux mois avant l'expiration de la période de six mois en cours.

Si une nouvelle naissance ou une nouvelle adoption intervient alors que l'agent bénéficie d'un congé parental, l'intéressé a droit, du fait de son nouvel enfant, à un nouveau congé parental dans les mêmes conditions. La demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

L'autorité qui a accordé le congé parental peut à tout moment faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever son enfant.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption. Il peut également être écourté si un contrôle révèle que l'activité de l'agent n'est pas réellement consacrée à élever son enfant.

La durée du congé parental est 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 exigée 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 et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires hospitaliers.

L'agent est réemployé dans les conditions définies ci-dessous :

- ❖ S'il est physiquement apte et remplit toujours les conditions ;
- ❖ Au terme du congé parental, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant ce terme ;
- ❖ À l'issue de la période de six mois en cours, s'il a averti l'administration qu'il souhaitait écourter son congé ;
- ❖ Un mois au plus tard après que le congé a cessé de plein droit ou à la suite d'un contrôle administratif.

L'agent est réemployé sur son emploi ou son occupation précédente dans la mesure permise par le service. **Dans le cas contraire, il est licencié et dispose d'une priorité de réemploi dans l'établissement** pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Si l'agent est recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle l'intéressé peut prétendre au

bénéfice d'un réemploi. Ce dernier n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Il ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental au titre du même enfant.

Temps partiel de droit annualisé

Les agents contractuels bénéficient d'un temps partiel de droit annualisé, lorsqu'ils élèvent un enfant de moins de trois ans.

Les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans peuvent cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

Travail à temps partiel

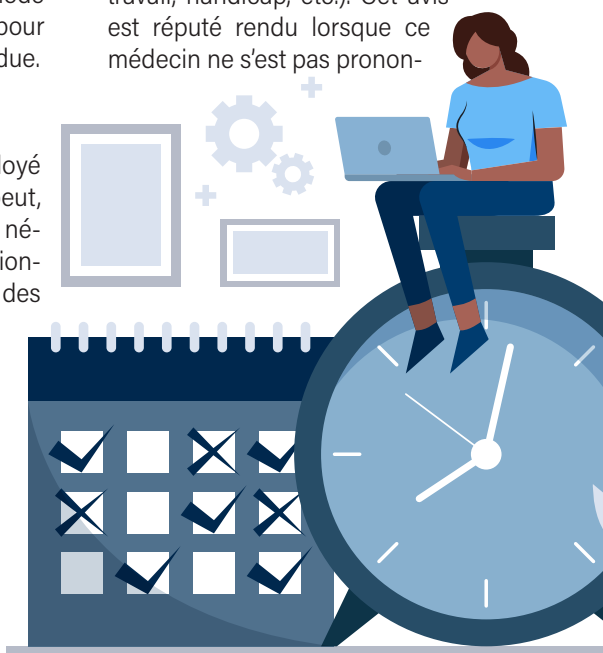
L'agent contractuel en activité employé sur un emploi à temps complet peut, sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités applicables aux fonctionnaires titulaires.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Les agents non titulaires peuvent accomplir un temps de travail dont la durée peut être fixée à 50, 60, 70, 75, 80 ou 90 % de la durée de service d'un agent exerçant à temps plein.

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 :

- 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 ;
- Après avis du médecin de prévention lorsqu'ils remplissent les conditions de l'article 5212-13 du Code du travail (maladie professionnelle, accident de travail, handicap, etc.). Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé.



cé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine ;

❖ Pour donner des soins à leur conjoint, à la personne avec laquelle ils ont conclu un pacte civil de solidarité, à leur concubin, 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 ;

❖ Pour créer ou reprendre une entreprise.

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**. À l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à exercer à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. S'il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est

maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

L'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel **perçoit une fraction du traitement afférent à son emploi**. Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire de service effectuée et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service légalement fixées pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions. Toutefois, dans le cas des services représentant 80 et 90 % du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux 6/7 et aux 32/35 du traitement afférent à l'emploi.

Lorsque l'intéressé perçoit des **primes et indemnités**, ces dernières lui sont versées dans les mêmes conditions qu'aux agents titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel. Lorsqu'il perçoit le supplément familial de traitement, ce supplément ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Congé non rémunéré

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré 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, s'il est titulaire d'un agrément.

Ce congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre re-



commandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Congé solidarité familiale

L'agent non titulaire en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré (sauf aides de la Sécurité sociale et du CGOS) est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

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

1°- Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est de 3 mois ;

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.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées ci-dessus, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée à l'agent par l'Assurance Maladie.

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré :

✚ 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, au concubin, 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 ;

✚ Pour suivre son conjoint, le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, 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 contractuel.

Ce congé est accordé pour une **durée maximale de trois ans**. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies. Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'en-

fant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

Congé de présence parentale

Ce congé n'est pas rémunéré.

Il est accordé de droit à l'un des deux parents lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale est accordé **sur demande écrite de l'agent adressée à l'autorité investie du pouvoir de nomination au moins quinze jours avant le début du congé** ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. L'agent indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de

leur utilisation soit en période continue, fractionnées au moins en demi-journée ou sous forme de temps partiel.

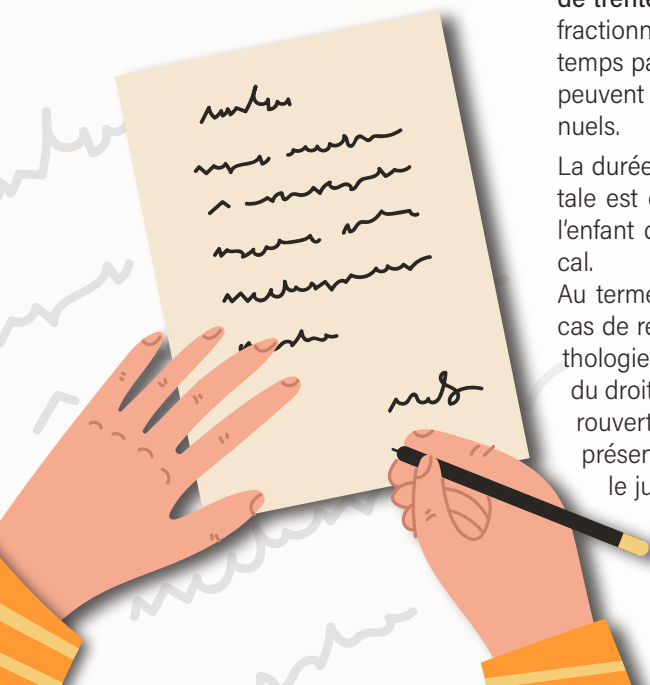
La demande est **accompagnée d'un certificat médical** qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap susmentionnés, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai de l'agent bénéficiaire, aucun délai ne s'applique.

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent contractuel pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de **trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois**. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

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



six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

À l'issue de la période de trente-six mois ou, le cas échéant, au-delà de cette période, **un nouveau droit à congé peut être ouvert, dès lors que les conditions sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :**

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Congé proche aidant

Ce congé n'est pas rémunéré.

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de **trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière** lorsqu'une personne présente un handicap ou une perte d'autonomie. Il doit s'agir de :

- 1°- Son conjoint ;
- 2°- Son concubin ;
- 3°- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4°- Un ascendant ;
- 5°- Un descendant ;
- 6°- Un enfant dont il assume la charge ;
- 7°- Un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré ;
- 8°- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son

conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

9°- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'agent contractuel adresse une **demande écrite, au moins un mois avant le début du congé, au chef d'établissement**. En cas de renouvellement, il adresse sa demande au moins quinze jours avant le terme du congé.

Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que les modalités soit pour une période continue, une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ou sous la forme de temps partiel.



En vue d'établir ses droits, l'agent fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives définies à l'article D 3142-8 du Code du travail.

L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant **peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies**. Dans ce cas, il en informe par écrit le chef d'établissement, ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève s'il est chef d'établissement, avec un **préavis d'au moins quarante-huit heures**.

Les délais ne sont pas applicables, et le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent contractuel transmet, sous huit jours, au chef d'établissement, ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève s'il est chef d'établissement, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1°- Décès de la personne aidée ;
- 2°- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3°- Diminution importante des ressources du ménage ;
- 4°- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5°- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- 6°- Lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

Il en informe par écrit le chef d'établissement, au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à huit jours.

Congé non rémunéré

L'agent contractuel en CDI peut solliciter, dans la mesure compatible avec les nécessités du service, un congé non rémunéré pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé. Il est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une durée totale de dix années.

La demande initiale doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé, soit par dépôt

avec récépissé, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai de trois mois, **il est réemployé**, au terme du congé.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de trois mois, il est présumé renoncer à son emploi. L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son absence de réponse. 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 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 il est réemployé.

Suspension et discipline

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

1°- **L'avertissement ;**

2°- **Le blâme ;**

3°- **L'exclusion temporaire** de fonctions pour une durée maximale de **trois jours ;**

3°bis- **L'exclusion temporaire** de fonctions pour une durée de **quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre**

jours à 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.

En cas de faute grave commise par un agent contractuel, 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. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent contractuel 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 contractuel 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. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel 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. Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire compétente à l'égard de l'agent est également tenue informée de ces mesures.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité signataire du contrat.

L'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes. Il a également le droit de se faire assister par les défenseurs de son choix. L'intéressé doit être informé par écrit de la procédure engagée et des droits qui lui sont reconnus.



Contactez le syndicat **FO de votre établissement, afin de vous faire assister et être défendu.**

Fin de contrat

À l'expiration du contrat, l'autorité signataire du contrat délivre obligatoirement à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

Lorsque l'agent contractuel a été recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables,

l'autorité signataire du contrat notifie à l'intéressé son intention de renouveler ou non le contrat, au plus tard :

- 1°. Huit jours avant** le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 2°. Un mois avant** le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 3°. Deux mois avant** le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;
- 4°. Trois mois avant** le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

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 1°, 2° et 3° sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus 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 lui est proposé de renouveler son contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. Faute de ré-

ponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

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 entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire, 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.

Prime de précarité

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée au contractuel recruté, à partir du 1^{er} janvier 2021, pour l'un des motifs suivants :

- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ou fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées) ;
- Pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps ;
- Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.) ;
- Faire face à une vacance temporaire

d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;

- ❖ Faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Conditions à remplir :

- ❖ Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la **durée du contrat**, renouvellement compris, doit être **inférieure ou égale à 1 an**.
- ❖ La **rémunération brute globale** de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être **inférieure ou égale à 3 646,07 € bruts par mois**.

L'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat :

- ❖ S'il **continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat**. C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou

- ❖ S'il **bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée**, dans la fonction publique hospitalière. C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou devient élève suite à la réussite d'un concours à la fin de son contrat ;

- ❖ S'il **n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme**, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat ;

- ❖ S'il **refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur**, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut toucher la **prime de précarité**. Ceci est le cas dans les situations suivantes :

- non-renouvellement d'un titre de séjour ;
- déchéance des droits civiques ;
- interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10 % de la rémunération brute globale** perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus. L'indemnité est versée **au plus tard un mois après la fin du contrat**.

Licenciement

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, d'adop-



tion ou de paternité ou pendant la période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Lorsque l'autorité signataire du contrat envisage de licencier un agent contractuel, elle doit, **avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, en indiquant l'objet de la convocation.**

Démission

Les agents contractuels informent l'autorité signataire du contrat de leur intention de démissionner **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les agents sont tenus, dans ce cas, de respecter un préavis en fonction de leur ancienneté.**

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.

Indemnités de licenciement

Cette indemnité est attribuée en cas de licenciement proprement dit (hormis le cas du licenciement pour motif disciplinaire), c'est-à-dire lorsque le contrat ou l'engagement est à durée indéterminée, ou lorsque, étant à durée déterminée, il est interrompu avant son terme.

Rupture conventionnelle

Les agents en C.D.I. ou leur employeur peuvent demander une rupture conventionnelle.

Les modalités de cette rupture du contrat de travail reposent sur un **accord entre les deux parties** ; dans le cas contraire, il n'est pas possible de procéder à cette fin de contrat et de pouvoir bénéficier de l'indemnité qui est due à l'agent. Celle-ci est calculée en fonction de l'ancienneté et de la rémunération détenue par l'agent.

Aménagements d'horaires

À la demande de l'agent contractuel **handicapé** relevant de l'article L. 5212-13 du Code du travail, et dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés.

Des aménagements d'horaires sont également accordés, **à la demande de tout agent contractuel**, et dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, lui permettant ainsi d'accompagner une personne handicapée : son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

Formation

Dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, les agents contractuels bénéficient de la formation continue par le biais des actions inscrites au plan de formation de l'établissement.

Chaque agent contractuel en activité bénéficie :

- ❖ D'un entretien de formation ;
- ❖ D'un bilan de compétences et de la VAE ;
- ❖ D'un compte personnel de formation (CPF) après un an au sein de l'administration employeur (20h/année de travail à temps complet) ;
- ❖ D'un congé pour formation professionnelle, après 3 ans de services effectifs ;
- ❖ D'un congé pour formation syndicale, d'une durée maximale de douze jours ouvrables ;
- ❖ D'un congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, d'une durée maximale de six jours ouvrables ;
- ❖ D'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an.

Comité de Gestion des œuvres sociales (CGOS)

Les agents contractuels, les emplois aidés ou les apprentis, employés à temps plein ou temps partiel (sans minimum de temps de travail), avec un minimum de trois mois, sans condition supplémentaire, peuvent bénéficier de l'action sociale du CGOS au même titre que les titulaires.

Juridictions compétentes

Pour les apprentis, les contrats aidés (C.A) et certains contrats de projet ou de mission, c'est le Conseil de prud'hommes qui est compétent. Pour les agents en C.D.D ou C.D.I, c'est le tribunal administratif.

Besoin d'aide, d'informations, d'accompagnement dans vos démarches...

Pour plus de renseignements, contactez le syndicat

FO

de votre établissement ou votre secrétaire départemental.



FO exige

Que les contrats à durée déterminée précisent le motif du recrutement en référence au cadre légal ainsi que la fonction et les missions de l'agent contractuel ;

Le respect par l'employeur des préavis prévus par la réglementation en vigueur ;

L'interdiction de recourir à l'embauche de contractuels sur des postes vacants et dans les établissements où il a été procédé pour des raisons économiques, à une fin de contrat ;

La réintégration à temps plein, de droit, à la fin de la période d'autorisation à accomplir un service à temps partiel ;

L'information aux non-titulaires de la liste des postes de fonctionnaires à pourvoir dans leur établissement et susceptibles de leur correspondre.

FO continuera
à mener le combat !



Contre la précarisation de l'emploi sur des postes pérennes !

- **Pour** l'augmentation des salaires et droits sociaux des agents non-titulaires dans le cadre d'emplois temporaires ;
- **Pour** une rémunération sur les mêmes grilles que les agents titulaires sur des emplois temporaires ;
- **Pour** la fonction publique hospitalière de carrière ;
- **Pour** la défense du statut général des fonctionnaires.

Pour FO, la véritable solution pour lutter contre la précarité reste la titularisation dans la fonction publique hospitalière.

La titularisation des agents contractuels sur des emplois permanents passe par la mise en stage de ces derniers.



FO
exige

The illustration shows several hands of different skin tones holding a large white sign with the text 'FO exige' in red and black. To the right, a hand is holding a megaphone. The background is a soft pink gradient.