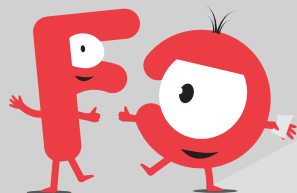


**JE SUIS
AGENT CONTRACTUEL**
dans la Fonction
Publique Hospitalière



**QUELS SONT
MES DROITS ?**



MOT DU SECRÉTARIAT FÉDÉRAL FO

Il est important pour les travailleurs de connaître leurs droits, afin de mieux les faire respecter.

Dans ce but la fédération FO des services publics et de santé a souhaité éditer cette brochure en direction des agents contractuels de la Fonction Publique Hospitalière (FPH).

Vous trouverez au début du document, sous la forme d'un « quizz », quelques questions qui vous permettront d'évaluer vos connaissances. Les pages suivantes vous guideront dans vos droits.

Vous trouverez dans ce livret des informations précises issues des textes réglementaires ainsi que les revendications portées par FO.

En souhaitant que ce livret vous apporte des réponses concrètes à vos légitimes questionnements, le Syndicat FO de votre établissement reste à votre disposition pour vous aider, vous informer, revendiquer et négocier.

Tout en restant à votre écoute, nous vous souhaitons une bonne lecture.

Le secrétariat Fédéral FO-SPS



*Guide réalisé par la Fédération des Personnels
des Services Publics et de Santé
Force Ouvrière*

LES RAPPELS ET REPÈRES

Les agents contractuels sont souvent considérés par les employeurs publics comme la variable d'ajustement du budget des établissements.

Cette logique grandissante d'emplois précaires, est le fruit des politiques publiques menées par les gouvernements successifs, et diminuant de fait le nombre de fonctionnaires.

A ce jour, environ 1,183 million d'agents travaillent dans la Fonction Publique Hospitalière dont plus de 248 000 comme agents contractuels, soit une proportion de 1 sur 5 (source INSSE 2019), 71% de plus en 15 ans. C'est inadmissible.

Près de 55%, soit plus de la moitié des « contractuels » travaillent dans les EHPAD. (Source CGOS 2019/2020).

Pourtant, la crise sanitaire a démontré que FO avait raison, notamment sur les insuffisances chroniques d'effectifs et de financements des établissements.

C'est en ce sens, et fort de ses revendications, que FO a obtenu par la signature du protocole d'accord du « Ségur de la santé » la création de 7500 postes et 7500 titularisations sur des postes existants.

Cela est un premier pas et met fin à la suppression programmée « par le monde d'avant » de plusieurs milliers de postes.

FO réaffirme que sans les agents actuellement contractuels, les établissements ne peuvent fonctionner. Cela démontre qu'ils doivent être titularisés, sans délai.

Le statut de contractuel est par essence un statut précaire qui ne permet pas de se projeter dans l'avenir. C'est pour cela que Force Ouvrière revendique un vaste plan de titularisations, afin que les agents en contrats précaires et les CDI qui le souhaitent soient titularisés.

FO



QUIZ

Les contractuels

1. L'administration a-t-elle obligation de prévenir l'agent contractuel du renouvellement ou pas du contrat ?

- A. Non, elle fait ce qu'elle veut
- B. Oui, mais avec un délai de prévenance
- C. Cela dépend de la catégorie de l'agent en CDD

2. Un agent en CDD peut-il travailler 12 jours sur deux semaines ?

- A. Non, cela est interdit
- B. Oui, vu qu'il est là pour remplacer les agents titulaires
- C. C'est le directeur qui décide si oui ou non
- D. Oui, il peut même travailler 13 jours sur une quinzaine

3. Un agent en CDD a-t-il un dossier administratif ?

- A. Non, c'est réservé au Fonctionnaire
- B. Oui
- C. Tout dépend de la durée du CDD

4. Un agent contractuel est recruté par le biais d'une décision administrative, est ce légal ?

- A. Oui, comme pour les Fonctionnaires
- B. Non, ce n'est pas légal
- C. Alors là je sèche, je téléphone à un ami

5. Un agent en CDD n'a pas pu prendre ses congés annuels avant la fin de son contrat, sont-ils perdus ?

- A. Oui, il fallait qu'il les pose avant la fin de son contrat
- B. Non, ils seront mis de côté s'il revient dans l'établissement
- C. Non, ils sont indemnisés

6. Un agent en CDD a-t-il le droit à un congé maternité avec plein traitement ?

- A. Non, vu qu'il est en CDD
- B. Oui, mais il doit avoir une ancienneté minimale
- C. Cela dépend de la date de

déclaration de grossesse vis-à-vis de son contrat de travail

7. Durant un arrêt maladie qui contrôle un agent en CDD ?

- A. Le médecin conseil de la sécurité sociale
- B. Un médecin agréé
- C. Le médecin du travail
- D. Son cadre ou le directeur

8. Les CDD sont-ils évalués ?

- A. Oui, comme les autres personnels
- B. Non, c'est réservé aux Fonctionnaires/Stagiaires
- C. Cela dépend du nombre d'années de présence dans l'établissement

9. L'ancienneté d'un agent en CDD se détermine avec :

- A. La durée de son dernier contrat
- B. L'ensemble des contrats signés dans l'établissement
- C. Sa date de naissance

10. Un agent contractuel recruté à temps plein a-t-il le droit de demander à travailler à temps partiel ?

- A. Non, puisque son contrat précise qu'il est à temps plein
- B. Oui, mais sous certaines conditions
- C. Cela reste au bon vouloir du directeur

11. Y a-t-il une indemnité de fin de contrat donnée aux agents en CDD ?

- A. Non
- B. Oui, dans certaines conditions
- C. Il faut que cela soit mentionné sur le contrat de travail

12. Un agent en CDI peut-il demander une disponibilité pour aller travailler ailleurs ?

- A. Oui
- B. Non
- C. Cela reste au bon vouloir du directeur

13. La rémunération des agents en CDI est réévaluée tous les ...

- A. 2 ans
- B. 3 ans
- C. 4 ans
- D. Jamais

14. Je signe mon contrat de travail pour la première fois, ai-je une période d'essai ?

- A. Non
- B. Oui, d'une journée
- C. Oui, de trois semaines
- D. Oui, d'un mois
- E. Oui, de deux mois
- F. Oui, de trois mois
- G. Oui, de quatre mois

15. Je suis victime d'une maladie qui m'empêche de travailler pendant 5 mois, comment suis-je rémunéré sachant que cela fait 40 mois que je suis dans l'établissement ?

- A. 3 mois plein traitement, puis 3 mois demi-traitement

- B. 1 mois plein traitement, puis 1 mois demi traitement
- C. C'est la sécurité sociale qui me paie à 80% de mon traitement

16. Cela fait 3 ans et demi que je travaille en tant que CDD dans mon établissement, j'ai eu un accident de la voie publique qui m'empêche d'exercer mon activité professionnelle et j'ai des soins prolongés. Puis-je bénéficier d'un congé de grave maladie ?

- A. Non, cela n'est pas réglementaire
- B. Oui, après accord de la sécurité sociale
- C. Oui, après avis du comité médical

17. Un agent en CDD a-t-il droit à un congé parental ?

- A. Oui, comme tout le monde
- B. Oui, mais avec une condition d'ancienneté
- C. Non, il n'a pas droit au congé parental du fait de son CDD

18. Un agent en CDI peut-il prétendre à une indemnité dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

- A. Non, cela n'est pas prévu par la réglementation
- B. Oui, si son directeur en est d'accord
- C. Il faut qu'il fasse sa demande un

jour impair pour que cela soit accepté

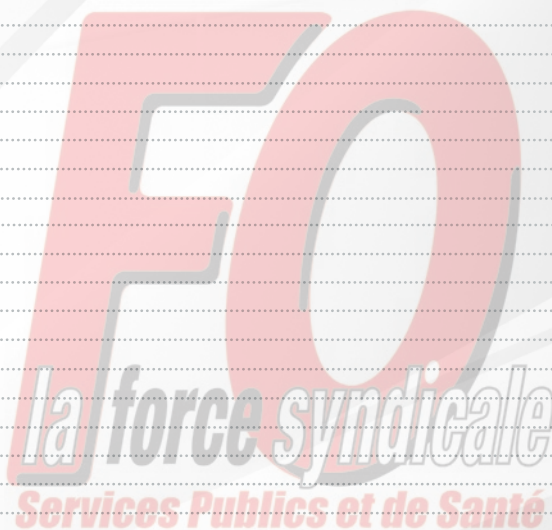
19. Un agent contractuel est recruté temporairement pour remplacer une collègue en congé maternité, la description précise du poste qu'il va occuper doit-elle figurer sur le contrat de travail ?

- A. Non car l'agent en CDD pourra éventuellement faire autre chose
- B. Oui
- C. Cela reste au bon vouloir du directeur

20. Un agent en CDD qui arrive au terme d'un congé parental peut-il être réemployé au sein de l'établissement ?

- A. Non, son CDD est fini
- B. Oui, mais sous conditions
- C. Oui, si c'est un nouveau contrat
- D. J'appelle la Fédération FO Santé

NOTES



QUIZ

Les contractuels



1- Réponse B :

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 égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

Trois mois avant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

2- Réponse A :

La base réglementaire est la même que pour les agents titulaires en ce qui concerne le temps de travail et l'organisation du travail.

L'agent contractuel a le droit à 4 repos hebdomadaire pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche.

3- Réponse B :

Le dossier des agents contractuels 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.

4- Réponse B :

Les agents sont recrutés par contrat écrit. Un contrat est un engagement entre au moins deux parties contrairement à une décision administrative.

5- Réponse C :

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 pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

6- Réponse B :

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de service à un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

7- Réponse B :

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé.

8- Réponse C :

Les agents recrutés pour faire face à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à 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.

9- Réponse B :

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement 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.

10- Réponse B :

L'agent contractuel en activité employé depuis plus d'un an 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.

11- Réponse B :

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

1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;

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

3° Aux agents licenciés 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.

Une indemnité de précarité est mise en place depuis le 1er janvier 2021 qui peut être versée aux agents contractuels sous certaines conditions fixées par la Réglementation.

12- Réponse B :

Seul un fonctionnaire titulaire peut être placé en position de disponibilité.

Toutefois l'agent contractuel peut

bénéficier de congés pour des motifs identiques à ceux prévus pour disponibilités.

13- Réponse B :

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans.

14- Réponses B, C, D, E et F :

Les contrats peuvent 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 au plus égale à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à deux ans ;

- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à deux ans ;
- de 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.

15- Réponse A :

L'agent contractuel en activité bénéficiant, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de 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 plein traitement et un mois à demi-traitement ;

Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;

Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

16- Réponse C :

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

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

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

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

17- Réponse B :

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.

18- Réponse B :

L'agent en CDI peut prétendre à bénéficier d'une indemnité lors d'une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle peut-être demandée par l'agent en CDI ou par la direction.

La rupture conventionnelle ne s'applique

pas pendant la période d'essai ; en cas de licenciement ou de démission ; lorsque l'agent est âgé d'au moins 62 ans et qu'il justifie de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein ; aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

19- Réponse B :

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'un agent absent, de 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

20- Réponse B

L'agent est réemployé s'il est apte à son poste et si au départ de son congé parental il n'avait pas fini son CDD, mais également s'il remplit les conditions ci-dessous :

Au terme du congé parental, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant ce terme ;

A 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 ait cessé de plein droit ou à la suite d'un contrôle administratif.

Il ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental pour le même enfant.

NOTES



VOS DROITS ET LES RÈGLEMENTATIONS

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.

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

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 la limite :

- De trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- D'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à un an ;
- Deux mois lorsque la durée ini-

tialement prévue au contrat est au plus égale à deux ans ;

- De trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à deux ans ;
- De 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



CODE DU TRAVAIL

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.

Le contrat de projet :

(contrat qui reste exceptionnel) Décret n°2020-172 du 27 février 2020 :

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. La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié.

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. Aucun agent contractuel ne peut être recruté si, étant de nationalité française, 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 ;
- b) Si étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la



DOSSIER ADMINISTRATIF

Le dossier des agents contractuels doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

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

A 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 ;

L'aptitude physique exigée pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

OBLIGATIONS

Les agents contractuels sont soumis aux obligations suivantes :

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.

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 n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

CONGÉS ANNUELS

L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu 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 tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

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 les agents recrutés sur contrat à durée déterminée, employés de manière continue auprès du même employeur font l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les agents recrutés pour faire face à un besoin permanent, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée supérieure à un an, bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à 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 en regard 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.

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

CONGÉ MALADIE

générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

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

Il est visé par l'autorité investie du pouvoir de nomination 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 investie du pouvoir de nomination qui le verse à son dossier.

L'autorité investie du pouvoir de nomination peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel. Ce recours est exercé dans un délai de trente jours francs à compter de la date de notification à l'agent de son compte-rendu d'entretien. Recours à faire parvenir à la commission consultative paritaire (CCP).

L'autorité investie du pouvoir de nomination 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 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 par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis du comité technique d'établissement. Cette décision fixe le cas échéant les thèmes autres que ceux mentionnés ci-dessus sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

L'agent contractuel en activité bénéficiant, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de 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 :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Pour le décompte des périodes de référence prévues à l'alinéa précédent, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

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

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

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

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

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

L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes :

1° Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;

2° Pendant deux mois après un an de services ;

3° Pendant trois mois après trois ans de services.

CONGÉ MATERNITÉ

L'agent contractuel en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

➤ L'agent contractuel cessant ses fonctions pour raison de santé, pour maternité, adoption, paternité ou



accueil d'un enfant, qui se trouve, en raison de temps de service insuffisant, sans droit à congé rémunéré est :

➤ En cas de maladie, placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire ;

Dans les autres cas, il est placé en congé sans traitement pendant une durée de 6 mois.

Le montant du traitement servi pendant un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, d'adoption ou de paternité est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

CONTRÔLE MÉDICAL

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé. Si les conclusions de ce médecin donnent lieu à contestation, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

Le comité médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

INAPTITUDE

L'agent contractuel en CDI temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

INAPTE

L'agent non titulaire 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 la loi du 9 janvier 1986 autorise à pourvoir par un agent contractuel et

dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.

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.

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 reclassement 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.



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

La demande de congé parental doit être présentée deux mois avant le début du congé demandé.

Le congé parental est 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 avvertir 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 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 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 :

- Si l'agent est physiquement apte et qu'il 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 ;
- A l'issue de la période de six mois en cours, s'il a avverti l'administration qu'il souhaitait écourter son congé ;
- Un mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit ou à la suite d'un contrôle administratif.

Si l'agent est réemployé à son emploi ou 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 les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Ce réemploi 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 pour le même enfant.

TEMPS PARTIEL DE DROIT ANNUALISÉ

(Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020) :

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

Un décret autorise les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans à 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 depuis plus d'un an 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. 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 ;

➤ 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. 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 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.

A 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 p. 100 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 POUR ADOPTION

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 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 :

1° Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, au concubin, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

2° 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'enfant 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

L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

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

La demande de congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité :

➤ En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ;

➤ L'agent contractuel transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée 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. Chacun de ces jours ne peut être fractionnés. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

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

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Le bénéficiaire du congé de présence parentale peut demander à écourter la durée de ce congé.

Le congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

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.

Ce congé 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 des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une période 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.

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 fa-

miliales 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 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.


FIN DE CONTRAT

À l'expiration du contrat, l'autorité signataire du contrat délivre 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



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

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 réponse 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, 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 1er 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.) ;

PRIME

➤ 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 3 109,17 € 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.

L'agent n'ouvre pas son droit à percevoir la prime de fin de 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.

Enfin l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin 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 1 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'adoption ou de paternité ou pendant la période de 4 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.

Pour plus d'informations, contacter le syndicat FO de votre établissement, afin de vous faire assister et être défendu.

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.

INDÉMNITÉ 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.

LA 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 sont un accord des 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.

L'indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté et de la rémunération détenue par l'agent.

Les délégués (es) FO sont là pour vous accompagner dans une telle démarche.

AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES

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

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est 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.

FORMATIONS

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.

L'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 1 an au sein de l'administration employeur (20h par 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 OEUVRES SOCIALES (CGOS)

Les agents contractuels, emploi aidé ou apprenti : employé à temps plein ou temps partiel (sans minimum de temps de travail), avec un minimum de 3 mois d'ancienneté peuvent bénéficier de l'action sociale du CGOS.

Pour plus de renseignements contactez votre syndicat FO ou en l'absence son représentant départemental.

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

Une commission consultative paritaire existe depuis 2019 pour les agents contractuels, dans chaque département, par arrêté du directeur général de l'Agence Régionale de Santé agissant au nom de l'Etat. Il en confie la gestion à l'un des établissements publics de santé dont le siège se trouve dans le département.

Une commission consultative paritaire est constituée pour les agents contractuels de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris par arrêté du directeur général de cet établissement.

Les commissions consultatives paritaires comprennent, en

nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des personnels contractuels.

Leur composition et leur fonctionnement sont fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.



Ces commissions sont obligatoirement consultées lors d'un reclassement pour inaptitude et un reclassement pour raison de santé ainsi que sur les décisions individuelles relatives :

- 1° Aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- 2° Aux non-renouvellements des contrats des personnes investies d'un mandat syndical ;
- 3° Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles sont saisies pour avis, à la demande de l'agent intéressé, dans le cas d'un recours concernant son évaluation professionnelle et sur les questions

d'ordre individuel relatives :

1° Aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;

2° Aux refus de congés pour formation syndicale, congés pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle, congés pour raisons familiales ou personnelles pour création d'entreprise ou de mobilité ;

3° Aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école, institution ou cycle préparatoire à la fonction publique ou bien une action de formation continue.

Lorsqu'une commission consultative paritaire siège 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.

Les agents contractuels peuvent également devenir représentant du personnel.

Pour plus de renseignements, rapprochez-vous de votre syndicat ou du représentant départemental FO.

LES JURIDICTIONS COMPÉTENTES

Pour les apprentis et les contrats aidés (C.A), c'est le conseil des Prud'hommes qui est compétent. Pour les agents en C.D.D. ou C.D.I, c'est le Tribunal Administratif.

COMPLÈMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE (CTI)

Après avoir obtenu le versement de 183€ de CTI, FO continue de revendiquer l'obtention du CTI pour l'ensemble des agents de la fonction publique hospitalière, en particulier pour les agents du secteur social et médico-sociaux.



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 !

Pour l'augmentation des salaires et droits sociaux des agents non-titulaires ;

Pour une rémunération sur les mêmes grilles que les agents titulaires ;

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.

Résister - Revendiquer - Reconquérir !



J'ADHÈRE À FO !

L'adhésion fait l'objet d'un **crédit d'im-
pôts de 66%** ou d'un remboursement
équivalent si vous n'êtes pas imposable.
*Exemple : Pour une adhésion de 150€,
100 € vous seront remboursés, soit un
reste à charge de 50 € à l'année (4,16
€/mois).*

➤ L'AFOC (Association Force
Ouvrière Consommateur) met à la
disposition des adhérents FO un **service
de conseil juridique et de traitement
amiable des litiges** individuels que
vous pouvez rencontrer dans votre vie
quotidienne, dans tous les domaines
de la consommation, téléphonie, auto-
mobile, banques, démarchage...

➤ Abonnement à la revue trimes-
trielle « la Tribune FO des services
de santé ».

➤ Les informations de votre syndicat
local.

**Quelques bonnes raisons pour choisir
et adhérer à Force Ouvrière...**

FO est la seule organisation qui agit et
pratique le syndicalisme en toute in-
dépendance à l'égard des partis poli-
tiques, des religions, des mouvements
de pensée et du patronat. Ce qui n'em-
pêche pas chacun des militants d'agir et
de se comporter comme bon lui semble
en tant que citoyen.

FO respecte les diversités et a comme
seul objectif de rassembler tous les sa-
lariés, qu'elles que soient leurs opinions
personnelles sur la base d'un dénomi-
nateur commun : la défense des inté-
rêts matériels et moraux des salariés.

**« JE SOUHAITE DEVENIR ADHÉRENT(E), POUR AGIR ET ME
FAIRE ENTENDRE, JE REJOINS FO ! »**

CONTACT

Nom - Prénom

Tel

Mail

Bulletin d'adhésion à remettre au syndicat FO

