



Syndicat National des Personnels
de l'Éducation et du Social.
Protection Judiciaire la Jeunesse.



Fédération Syndicale Unitaire.

DOSSIER - Juillet 2015

AGENTS NON TITULAIRES : Quels droits en matière de contrats et de renouvellement ?

Promulguée le 12 mars 2012 la loi dite «Sauvadet» fut présentée comme une loi permettant la sécurisation des parcours et titularisation des Agents Non Titulaires. Si ce texte prévoit la titularisation de certains agents, la possibilité de transformation de Contrat à Durée Déterminée en Contrat à Durée Indéterminée, il modifie aussi de manière conséquente les modalités de recours aux contrats dans la fonction publique d'état. Ces nouvelles dispositions aggravent la précarité et ont pour conséquences, en période de restrictions des recrutements de nouveaux agents titulaires, de menacer le fonctionnement des services éducatifs et administratifs. Malgré une prolongation de deux ans de l'application de cette loi, la grande majorité des contractuels en reste exclue, notamment en raison du refus du gouvernement de modifier les critères d'accès pour la titularisation et la CDisation. La FSU fut la seule fédération à faire une demande solennelle auprès de la fonction publique et de l'exécutif pour exiger une modification de la loi et continue de militer pour l'élargissement des conditions de titularisation.

Ce dossier a pour but de faire un tour d'horizon sur le droit des agents non titulaires et de les informer de l'évolution des textes, suite à l'application de la loi Sauvadet. Il détaille également la typologie des contrats tels que définis par la nouvelle législation et présente les modifications récentes, en particulier celles concernant la durée des périodes d'essai.

1 - Principes Généraux

Ils sont définis par la Loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée par la Loi N° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « Loi Sauvadet ». Ils sont également définis par la circulaire Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique du 22 juillet 2013 (1314245C) sur les « cas de recours aux contrats dans la fonction publique » et le décret N° 86-83 du 17 janvier 1986. Les vacataires comme les agents contractuels sont des agents non titulaires, toutefois il convient de différencier la nature de leur recrutement :

Les vacataires sont recrutés sur une tâche ponctuelle dont la nature ne relève pas des fonctions statutaires dans l'administration qui les recrute (ce sera le cas par exemple d'un médecin ou d'un expert juridique) ou parce que cela répond à un caractère d'urgence. Dans ce cas précis, il n'existe pas de lien de subordination à l'autorité administrative. Le vacataire est rémunéré à la vacation, c'est-à-dire au regard du travail fourni.

Les contractuels sont recrutés pour exercer des fonctions relevant de statuts existants dans l'administration qui les emploie ou pour remplir un besoin permanent lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire. Les conditions de recrutement sont les mêmes que pour les titulaires (condamnation incompatible avec les fonctions, position régulière au regard du service national et aptitude physique), hormis la condition de nationalité et de jouissance des droits civiques.... Ils peuvent aussi être employés de manière discontinue à l'occasion de certaines périodes ou lors d'un accroissement temporaire de l'activité (vacances scolaires par exemple). Leur activité professionnelle suppose donc une certaine continuité et implique une subordination directe à l'autorité administrative. A ce titre, ils sont considérés comme des agents publics.

2 - Nature et périmètres des contrats

Dans la fonction publique, il existe 2 types de contrat: le C.D.I. (Contrat à Durée Indéterminée) et le C.D.D. (Contrat à Durée Déterminée).

En ce qui concerne le CDD, on distingue 3 cas de figure : celui de trois ans, celui d'une durée d'un an renouvelable ou celui de plusieurs mois, renouvelable, ne dépassant pas 10 mois sur une année civile.

Qu'ils soient contractuels à temps plein ou à temps incomplet, en CDI ou en CDD, tous ces agents non titulaires relèvent de contrats de droit public. En cas de conflit, ils doivent saisir le Tribunal Administratif et non le Conseil des Prud'hommes.

Les contractuels peuvent présenter les concours internes sous réserve de remplir les conditions particulières prévues dans chaque statut.

Concernant les psychologues de la PJJ, ils ne sont plus soumis à une condition de durée de contrats à la condition d'être sous contrat au moment de l'épreuve écrite.

Pour les éducateurs, la proposition de passer de trois à deux ans de service et avec la condition de détenir un diplôme de niveau II (conformément aux propositions de la DPJJ) pour présenter le concours interne est toujours en attente de la modification du décret.

Par ailleurs, pour pouvoir se présenter aux concours il faut être ressortissant de l'Union Européenne ou de l'espace économique européen, jouir des droits civiques, ne pas avoir de mention de condamnation incompatibles avec l'exercice des fonctions au bulletin N°2 du casier judiciaire et avoir son attestation de recensement et de participation à la journée d'appel à la préparation à la défense.

Le recours au recrutement d'agents non titulaires dans la fonction publique est strictement décrit dans le statut général des fonctionnaires sous la dénomination de « besoin différencié ».

La Loi Sauvadet a précisé la caractérisation juridique des types de contrats à partir de la nature des besoins repérés :

> **Besoin permanent à temps complet: les contrats Article 4** (loi du 11/01/1984) concernent les emplois pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaire (4.1) ou lorsqu'il n'est pas possible de pourvoir l'emploi par un titulaire (4.2). La circulaire de la DGAFP du 22 juillet 2013 permet d'entrée la signature d'un CDI dès le premier contrat sur le fondement de l'article 4.1 et ce à titre expérimental jusqu'au 13 mars 2016. Pour les contrats sur la base de l'article 4.2, ils sont conclus pour une durée de trois ans (sauf lorsque la durée prévisible du besoin lui est inférieure) et sont renouvelables par reconduction express dans la limite de 6 ans. Par ailleurs, un agent contractuel peut être recruté directement en CDI sur le fondement de l'article 4.2 quand celui-ci dispose déjà d'un CDI auprès d'une administration de l'état ou d'un de ses établissements publics pour exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

> **Besoin permanent à temps incomplet, les contrats Article 6** : concernent les trois catégories, mais sont le plus souvent utilisés pour des emplois de catégorie C, adjoint administratif ou technique. Il s'agit d'un CDD d'un an renouvelable sans interruption, jusqu'à six ans. Au-delà, il doit être transformé en CDI. Ces contrats sont à temps partiels de moins de 70%.

> **Remplacements temporaires, article 6-4 (quater)**: un contractuel peut être recruté pour remplacer un agent (fonctionnaire ou non) à temps partiel ou indisponible en raison d'un des congés suivants : congé annuel, congé maladie, de grave maladie ou de longue maladie, congé de longue durée, congé maternité ou d'adoption, congé parental ou de présence parentale, congé de solidarité familiale, participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou congé ouvert aux agents contractuels.

Le contractuel est recruté en CDD renouvelable par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.

> **Vacance temporaire d'emploi (ou poste vacant) article 6-5 (quinquies)** : Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés sur un poste vacant temporairement pour une durée d'un an.

Si le poste reste toujours vacant après publication à la CAP, celui-ci peut être renouvelé pour un autre contrat d'un an. Après cette période de deux ans, même si le poste reste toujours vacant, il sera mis fin au contrat de l'agent et aucune possibilité ne sera permise pour son remplacement.

Cet article est une conséquence de la loi Sauvadet qui fait obligation aux administrations de ne pas entretenir des situations de contractuels qui sont renouvelés sur plusieurs années. Or, cette disposition a pour conséquence, en l'absence de recrutement conséquent d'emploi de titulaires pour pourvoir tous les postes vacants, de mettre en situation de rupture de fonctionnement les services éducatifs et administratifs. Pour finir, les agents non titulaires voient leur situation de précarité s'aggraver, ces contrats sont majoritairement signés pour les emplois de catégorie B et C.

> Besoin saisonnier ou accroissement temporaire d'activité article 6-6 (sexies):

Ces contrats concernent les catégories A, B ou C. Ce sont des contrats en CDD d'une durée qui ne peut excéder une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ou douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

3 - Procédure de renouvellement et période d'essai

a) Délai de prévenance

Durée du contrat	Délai de prévenance
CDD inférieur à 6 mois	8 jours au moins avant le terme du contrat en cours
CDD égal ou supérieur à 6 mois et inférieur à 2 ans	1 mois au moins avant le terme du contrat en cours
CDD égal ou supérieur à 2 ans	2 mois au moins avant le terme du contrat en cours
CDD susceptible d'être transformé en CDI	3 mois au moins avant le terme du contrat en cours. Dans ce cas précis, la notification de la décision doit faire l'objet d'un entretien préalable.



Le renouvellement du contrat n'est pas un droit pour l'agent contractuel recruté en CDD. Toutefois, l'Administration dispensée de motiver sa décision de renouveler le contrat ou pas, doit notifier à l'agent sa décision dans le cadre du délai de prévenance. Ce délai varie en fonction de la durée du contrat .

Lorsque l'administration propose à l'agent de renouveler son contrat, celui-ci dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa réponse. S'il ne se manifeste pas dans ce délai, il est présumé renoncer à l'emploi et pourrait s'exposer ainsi à la suppression d'éventuelles allocations chômage.

Cas particulier : puisqu'en aucun cas un contrat ne peut être prorogé au-delà de sa durée initiale en dehors de la procédure de renouvellement, il va de soi qu'aucun congé ne peut être accordé au-delà de la durée du contrat en cours.

Cependant, lorsque l'Administration décide de reconduire un contrat, le congé pris en partie à la fin du contrat initial peut se prolonger sur la période du contrat renouvelé (ex: un agent en congé maternité à la fin de la période du contrat initial, pourra bénéficier de la totalité de ce congé dès le début du nouveau contrat).

b) Modification sur la Période d'essai

La période d'essai n'est toujours pas obligatoire elle reste une possibilité mais dorénavant quand elle est appliquée, sa durée maximale varie en fonction de la durée du contrat.

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

- > Trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
- > Un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an,
- > Deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans,
- > Trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans,
- > Quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

4 - Les avenants

Un avenant modifie ou ajoute une nouvelle clause à un contrat. Il doit recueillir l'assentiment de l'Administration et de l'agent.

Un avenant peut modifier les éléments relatifs à la durée du contrat, au contenu des fonctions exercées, à la rémunération, à l'affectation géographique, aux horaires et à la durée du travail.

S'il s'agit d'une clause substantielle (modification de la rémunération, des fonctions exercées ou de l'affectation géographique), il est recommandé à l'Administration d'établir un nouveau contrat sous réserve de l'accord de l'agent.

En cas de désaccord de l'agent sur une proposition d'avenant de l'administration, entraînant une modification substantielle, celle-ci se réserve le droit de procéder au licenciement.

Si dans l'esprit, l'avenant doit rechercher le consentement des 2 parties, on remarquera qu'avec ce chantage à l'emploi, l'Administration est toujours en position de force pour imposer les changements de contenus du contrat.

5 - La suspension de contrat

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire qui permet à l'Administration d'écarter l'agent du service dans l'attente d'un jugement pénal ou d'une procédure disciplinaire (pour faute grave). L'agent non titulaire suspendu, continue de percevoir sa rémunération et les prestations familiales obligatoires (sauf les primes liées au service fait notamment l'Indemnité de Risque et de Sujétions Spéciales). La durée de la suspension ne peut être supérieure à 4 mois et ne peut excéder la durée du contrat en cours. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire (Cf. CCP), l'agent, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

6 - La fin du contrat

La cessation du contrat peut intervenir dans plusieurs conditions. (Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 article 43)

a) En cas de non renouvellement

Au terme d'un contrat les 2 parties sont libres de tout engagement. Toutefois deux cas de figures se présentent :

> si le non renouvellement relève de la décision de l'Administration, cette circonstance ouvre droit au versement à l'agent des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE). Le service gestionnaire doit lui délivrer une attestation de travail et une autre attestation destinée à Pôle Emploi.

> si le non renouvellement relève de la décision de l'agent, cette circonstance n'ouvre pas droit au versement de l'allocation chômage. Toutefois, le refus de l'agent peut être considéré comme légitime s'il est justifié par des considérations d'ordre personnel (ex : mutation du conjoint) ou par des modifications substantielles imposées sans justification de l'employeur (changement d'affectation du lieu d'exercice, modification du nombre d'heures, etc. ...). Dans ces cas précis, le refus de l'agent peut être interprété comme une perte involontaire de son emploi et peut permettre le versement de l'allocation chômage (décision du Conseil d'Etat 13 janvier 2003, n° 229251).

b) En cas de cessation anticipée

> **la retraite** : un contrat est rompu de plein droit dès que l'agent peut prétendre à sa mise en retraite, conformément à la réglementation du régime général des retraites.

> les ruptures de contrat :

DEMISSION: à l'initiative de l'agent, celui-ci doit informer l'Administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. Il est tenu de respecter un délai de préavis correspondant à la durée du service effectué :

- > huit jours pour les agents qui totalisent moins de 6 mois de service
- > un mois pour les agents qui totalisent de 6 mois à 2 ans de service
- > deux mois pour les agents qui totalisent 2 ans et plus de service.



LICENCIEMENT : sur décision de l'Administration : l'administration s'octroie le droit de «démissionner» l'agent lorsque celui-ci ne formule pas de demande de réemploi au terme de certains congés (congs sans rémunération accordés: lors d'une inaptitude temporaire d'une durée d'au moins un an, pour raison familiale d'une durée d'au moins un an, pour convenance personnelle, pour la création ou la reprise d'une entreprise



Cinq motifs de licenciement sont recensés.

> **licenciement pour inaptitude physique:** il a lieu lorsqu'un agent non titulaire est jugé définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, que ce congé soit rémunéré ou non. La constatation de l'inaptitude physique est évaluée après examen de l'agent par un médecin agréé et avis du comité médical.

Le licenciement ne peut être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de 4 semaines après la fin du congé de maternité, paternité ou d'adoption. Quand le congé est rémunéré (par ex: congé maternité ou maladie), le licenciement est différé jusqu'à expiration des droits à rémunération.

Avant de prononcer le licenciement, l'Administration se doit de rechercher une solution de reclassement. L'agent licencié n'a droit à aucun préavis, mais cette situation ouvre droit à une indemnité de licenciement et d'allocation chômage.

> **licenciement dans le cadre d'une procédure disciplinaire :** dans ce cas précis, l'Administration doit, avant de prononcer le licenciement, entamer une procédure. Celle-ci consiste à conduire une enquête sur les faits reprochés à l'agent et à définir la qualification de la faute dans le cadre d'un rapport écrit.

L'agent doit être informé des faits reprochés, de la sanction envisagée et de la date prévue de la réunion de la Commission Consultative Paritaire (CCP). L'agent a la possibilité de consulter l'ensemble de son dossier, de formuler des observations et de se faire assister par le ou les défenseurs de son choix. Lorsque la sanction envisagée relève d'une exclusion temporaire ou définitive, la saisine de la CCP est obligatoire.

Lorsqu'un licenciement est demandé, l'Administration a pour obligation d'organiser un entretien préalable avec l'agent afin de lui exposer ses motifs et d'entendre ses observations.

Lorsque le licenciement est notifié par lettre recommandée, l'Administration indique à l'intéressé la date du licenciement qui, dans tous les cas, n'interviendra qu'après le solde de ses congés annuels. L'agent n'aura droit ni à un préavis, ni à des indemnités de licenciement.

> **licenciement pour insuffisance professionnelle :** La jurisprudence répertorie 4 types de comportements caractérisant l'insuffisance professionnelle : mauvaise organisation dans le travail, incapacité à communiquer, incapacité à s'intégrer dans une équipe, réalisation médiocre ou incomplète des tâches confiées.

L'agent licencié a droit à un préavis, à une indemnité de licenciement et au versement des allocations chômage.

> **licenciement suite à la suppression de l'emploi :** apparemment, l'Administration n'est pas sommée de la justifier. Contrairement aux agents titulaires, l'agent contractuel, licencié pour ce motif, n'a pas de droit à reclassement.

L'intéressé a droit à un préavis, à une indemnité de licenciement et au versement des allocations chômage.

> **licenciement faisant suite au refus d'une modification du contrat proposée par l'Administration :** Lorsqu'un avenant ou un nouveau contrat proposé par l'Administration ne recueille pas l'accord de l'agent concerné, l'Administration procède à son licenciement.

Toutefois, les modifications substantielles, telles que le changement de niveau de responsabilité ou d'affectation géographique, de rémunération, de temps de travail (ex : passer d'un temps complet à un temps partiel) ne sont pas censées priver l'agent licencié d'un droit à préavis, d'une indemnité de licenciement et du versement des allocations chômage.

En dehors de ces situations prévues par les textes, le non-renouvellement de contrat s'apparente à un licenciement. Dorénavant avec la dernière modification du décret en date du 3 novembre 2014, ces fins de contrats doivent être justifiées par l'un des motifs suivants :

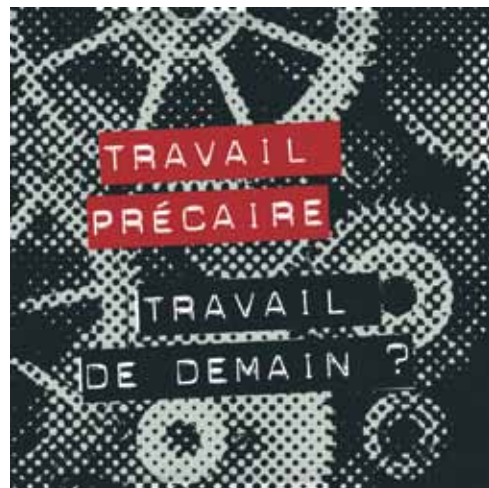
- > suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
- > transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent aux nouveaux besoins n'est pas possible,
- > recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi occupé,
- > refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat,
- > impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

L'ajout de cette modification permet de caractériser les différentes situations conduisant à un licenciement. Nous revendiquons que les CCP soient saisies pour examiner ces situations comme ce fut le cas dans plusieurs DIR.

A la PJJ, la précarité reste encore un phénomène massif. Avec plus de 1300 agents non titulaires, dont une grande partie en catégorie B et C et donc soumise à des contrats 6 quinquies, c'est une grande machine à exclure qui s'installe

Pour notre part, le SNPES-PJJ/FSU avec la FSU et l'ensemble de ses syndicats vont entamer une campagne de mobilisation contre la précarité qui doit culminer avec une journée d'action le 15 octobre 2015.

Notre exigence d'un véritable plan de titularisation pour tous les contractuels doit être pris en compte ou à défaut une modification législative de la loi Sauvadet pour élargir les critères d'accès à la fonction publique.



Nous revendiquons :

- > l'installation des CCP dans toutes les DIR pour qu'elles soient saisies régulièrement sur toutes les situations des contractuels.
- > l'ouverture des droits d'accès aux concours internes pour les contractuels.
- > le bénéfice pour tous les contractuels des formations à la prise de poste et de préparation aux concours.

snpespjj-fsu.org

CONTACT :

snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr / 01 42 60 11 49

