

Réf. : CDG-INFO2008-2/CDE
PLAN DE CLASSEMENT : 1-65-30
Date : le 2 janvier 2008

Personnes à contacter : Christine DEUDON - Sylvie TURPAIN
☎ : 03.59.56.88.48/58

LES NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS NON TITULAIRES

REFERENCE JURIDIQUE :

- ♦ Décret n°2007-1827 du 24 décembre 2007 modifiant le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (JO du 28 décembre 2007).

❖ **DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX AGENTS NON TITULAIRES SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (C.D.I.) :**

- ❖ *L'instauration d'une évaluation tous les 3 ans au moins*
- ❖ *Le réexamen de la rémunération tous les 3 ans au moins*
- ❖ *La mise à disposition auprès de collectivités territoriales ou d'établissements publics ayant un lien statutaire entre eux*
- ❖ *La création d'un congé de mobilité d'une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite totale de 6 ans.*

❖ **DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES AGENTS NON TITULAIRES :**

- ❖ *La durée du congé pour convenances personnelles est portée à 3 ans renouvelable dans la limite totale de 6 ans*
- ❖ *Le congé sans rémunération de droit pour raisons familiales est élargi*
- ❖ *Des précisions sont apportées sur la protection sociale.*

La loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 a modifié l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en limitant les contrats à durée déterminée et en instaurant un contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au terme d'une période maximale de 6 ans pour certaines catégories de non titulaires.

Par ailleurs, la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a posé le principe d'une évolution de la rémunération ainsi que la possibilité d'être mis à disposition pour les agents sous contrat C.D.I.

Outre les modalités d'application de ces deux dispositions, le décret n°2007-1827 du 24/12/2007 prévoit d'autres mesures spécifiques applicables aux agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée tel que le congé de mobilité.

Enfin, des dispositions applicables à l'ensemble des agents non titulaires sont également prévues tel que le réaménagement du congé pour convenances personnelles, ...

☞ Ce fascicule n'abordera pas les dispositions relatives au recrutement des agents non titulaires. Si vous souhaitez obtenir des informations sur le recrutement des agents non titulaires, il vous appartient de vous reporter au CDG-INFO2005-17 relatif aux « Dispositions applicables au recrutement des agents non titulaires – Limitation des contrats à durée déterminée » en consultant notre site Internet (www.cdg59.fr) dans la partie services aux collectivités/conseil statutaire/CDG-INFO.

SOMMAIRE

1 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX AGENTS NON TITULAIRES	
SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (C.D.I.)	PAGE 3
1.1 - UN ENTRETIEN D'EVALUATION TOUS LES TROIS ANS	PAGE 3
1.2 - LE REEXAMEN DE LA REMUNERATION	PAGE 3
1.3 - LA MISE A DISPOSITION	PAGE 3
1.4 - LE CONGE DE MOBILITE	PAGE 4
 2 - LES PRINCIPALES DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES AGENTS NON TITULAIRES	 PAGE 4
2.1 - LES DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS NON TITULAIRES	PAGE 4
2.2 - L'ELARGISSEMENT DU CONGE SANS REMUNERATION DE DROIT POUR RAISONS FAMILIALES	PAGE 5
2.3 - LE REAMENAGEMENT DU CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES	PAGE 5
2.4 - LE DELAI DE LA DEMANDE DU CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE	PAGE 5
2.5 - LES CONGES POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE	PAGE 5
<i>2.5.1 - La protection statutaire</i>	<i>page 5</i>
<i>2.5.2 - La protection sociale</i>	<i>page 6</i>
2.6 - LA DISCIPLINE	PAGE 6
2.7 - LE LICENCIEMENT	PAGE 7
2.8 - LES AMENAGEMENTS D'HORAIRES ACCORDES AUX AGENTS NON TITULAIRES HANDICAPES	PAGE 7

1 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX AGENTS NON TITULAIRES SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (C.D.I.) :

1.1 - UN ENTRETIEN D'EVALUATION TOUS LES TROIS ANS :

L'agent employé à **durée indéterminée** fait l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans.

Cette évaluation, qui donne lieu à un compte-rendu, comporte un entretien portant principalement sur les résultats professionnels de l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève.

⇒ Article 1-3 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

1.2 - LE REEXAMEN DE LA REMUNERATION :

La rémunération de l'agent non titulaire sous contrat à durée indéterminée (C.D.I.) **fait l'objet d'un réexamen** au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation.

⇒ Article 1-2 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

1.3 - LA MISE A DISPOSITION :

L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

➤ La définition de la mise à disposition :

La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret n°88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents non titulaires et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine.

➤ Les cas de mise à disposition :

Les agents non titulaires peuvent être mis à disposition :

1. Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ;
2. Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;
3. Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

➤ Le remboursement de la rémunération :

La mise à disposition donne lieu à remboursement de la rémunération, sauf délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public administratif employeur d'origine, à l'exception de la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité est membre.

➤ La convention de mise à disposition :

La mise à disposition intervient après signature d'une convention passée entre la collectivité ou l'établissement public employeur d'origine et l'organisme d'accueil.

Cette convention définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit aussi, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

Durant sa mise à disposition, la collectivité employeur d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, même si l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil auprès duquel il exerce ses fonctions.

L'administration ou l'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

➤ La durée de la mise à disposition :

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois années, renouvelables dans la limite totale de six ans.

➤ La fin de la mise à disposition avant le terme :

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de la collectivité employeur d'origine ou de l'organisme d'accueil sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.

Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre la collectivité employeur d'origine et l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

⇒ Article 136 de la loi n°84-53 du 26/01/1984.
⇒ Article 35-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

1.4 - LE CONGE DE MOBILITE :

L'agent non titulaire en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité sans rémunération d'une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite de six ans lorsque l'agent souhaite être recruté par une autre collectivité ou administration publique qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de sa collectivité d'origine le renouvellement de son congé de mobilité ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. Il est réemployé dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent, qui au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai de deux mois est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.

⇒ Article 35-2 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

2 - LES PRINCIPALES DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES AGENTS NON TITULAIRES :

2.1 - LES DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS NON TITULAIRES :

Certains droits et obligations sont insérés explicitement dans le décret n°88-145 du 15/02/1988.

⇒ Le droit au dossier : Le dossier de l'agent non titulaire doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

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

⇒ L'obligation de secret et de discrétion professionnels : L'agent non titulaire est tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

⇒ L'obéissance hiérarchique : L'agent non titulaire 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.

⇒ Article 1-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

2.2 - L'ELARGISSEMENT DU CONGE SANS REMUNERATION DE DROIT POUR RAISONS FAMILIALES :

Le congé sans rémunération de droit pour raisons familiales est accordé à l'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au **conjoint**, au **partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité**, à un **ascendant** à la **suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne**.

Est également ajouté le congé sans rémunération de droit pour **suivre son conjoint ou son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire**.

N.B. : Les nouvelles dispositions apparaissent en gras.

La durée de ce congé sans rémunération n'a pas été modifiée. Celui-ci est accordé pour une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

⇒ Article 15 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

2.3 - LE REAMENAGEMENT DU CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES :

Le congé pour convenances personnelles est porté de onze mois à trois ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans, peut solliciter, dans la mesure où les nécessités du service le permettent, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

La demande initiale et de renouvellement doit être formulée au moins **deux mois** (et non plus trois mois) à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ces délais s'appliquent dans les mêmes conditions avant l'expiration de la période en cours pour une demande de réemploi.

⇒ Article 17 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

2.4 - LE DELAI DE LA DEMANDE DU CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE :

La demande initiale et de renouvellement doit être formulée au moins **deux mois** (et non plus trois mois) à l'avance. Elle doit préciser la durée du congé sollicité et la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou à reprendre.

La durée de ce congé reste fixée à un an renouvelable une fois.

⇒ Article 18 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

2.5 - LES CONGES POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE :

2.5.1 - La protection statutaire :

Lorsqu'un agent non titulaire est indisponible en raison de son état de santé, l'employeur territorial doit lui assurer une protection statutaire en lui maintenant du plein ou du demi traitement pendant une période limitée suivant son ancienneté de service.

Les droits à congés pour indisponibilité physique rappelés ci-dessous sont inchangés.

NATURE DU CONGE	ANCIENNETE DE SERVICES	MAINTIEN DU TRAITEMENT	
		Plein traitement	Demi traitement
Congé de maladie ordinaire	Avant 4 mois	-	-
	Après 4 mois	1 mois	1 mois
	Après 2 ans	2 mois	2 mois
	Après 3 ans	3 mois	3 mois
Congé de grave maladie	Après 3 ans	12 mois	24 mois
Accident du travail ou maladie professionnelle	Dès son entrée	1 mois	-
	Après 1 an	2 mois	-
	Après 3 ans	3 mois	-

2.5.2 - La protection sociale :

Placé en congé de maladie ou pour accident de travail ou maladie professionnelle, l'agent non titulaire bénéficie pendant cette période des prestations en espèces du régime général de sécurité sociale sous réserve de remplir les conditions d'ouverture du droit prévues par ce régime.

L'article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise désormais de façon claire que « *les prestations en espèces servies en application du régime général de la sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou par les régimes de protection sociale des professions agricoles en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail ou maladie professionnelle ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'incapacité au travail sont déduites du plein ou du demi traitement maintenu par les collectivités ou établissements* ».

Il précise également que les agents ont l'obligation de communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour incapacité physique versé par les caisses de sécurité sociale. L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission de ces informations.

Par ailleurs, le décret stipule que « *lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée* ».

L'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale dispose que l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail une lettre d'avis d'interruption de travail dont le modèle est fixé par arrêté ministériel indiquant les prescriptions du médecin et la durée probable de l'incapacité de travail. En cas de prolongation de l'arrêt initial, la même formalité doit être observée dans les deux jours suivant la prescription de prolongation.

L'assuré qui manquerait à ses obligations pourrait voir ses prestations en espèces minorées.

Désormais, la réglementation prévoit donc que le traitement serait également réduit.

2.6 - LA DISCIPLINE :

Tout manquement à ses obligations professionnelles expose l'agent non titulaire à une sanction sans préjudice des peines prévues par le code pénal.

⇒ Article 36 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

Les nouvelles dispositions révisent la nature des sanctions disciplinaires en ce qui concerne l'exclusion temporaire des fonctions qui sera de six mois au maximum pour un agent recruté pour une durée déterminée et d'un an pour un agent sous contrat à durée indéterminée (C.D.I.).

RAPPEL : Les sanctions applicables à l'ensemble des agents non titulaires :

1. l'avertissement,
2. le blâme,
3. l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée (modification de la nature de la sanction ⇒ Avant la modification statutaire, exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois),
4. le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Il est rappelé que la décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

⇒ Article 36-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

2.7 - LE LICENCIEMENT :

Tout licenciement est précédé d'un entretien.

La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

⇒ Article 42 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

➤ L'indemnité de licenciement :

Il est précisé que l'agent licencié à l'issue d'un congé non rémunéré ou l'agent licencié à l'issue d'un congé de maladie ordinaire ou de grave maladie rémunéré à demi-traitement bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base de sa dernière rémunération à plein traitement.

⇒ Article 45 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

2.8 - LES AMENAGEMENTS D'HORAIRES ACCORDES AUX AGENTS NON TITULAIRES HANDICAPES :

Il est prévu des aménagements d'horaires à la demande de l'agent non titulaire handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail en vue de faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service.

Cette possibilité est également ouverte à l'agent non titulaire pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

⇒ Article 49-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988.
