

<http://www.snetap-fsu.fr/Agents-contractuels-CFA-CFPPA-quels-sont-vos-droits.html>



Agents contractuels CFA-CFPPA : quels sont vos droits ?

- Les Dossiers - Formation adulte - apprentissage -

Date de mise en ligne : lundi 3 mars 2008

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Le contrat

Chaque agent recruté par un [EPL](#) doit bénéficier d'un contrat. Dès lors qu'il fait plus de 200 heures par an, le contrat est obligatoire. A moins de 200 heures par an, il peut être rémunéré à la vacation.

Tout contrat doit être obligatoirement écrit et certains éléments doivent expressément y être mentionnés :

- mention de la date d'effet et de fin de contrat,
- définition du poste occupé,
- conditions d'emploi, classement, détermination de l'indice, durée du travail, congés annuels,
- droits et obligations.



Le contrat est un contrat de droit public

En application de la loi du 10 juillet 89 et du décret 93-432 du 24 mars 93, le contrat est un contrat de droit public. La jurisprudence des tribunaux administratifs confirmée par celle du tribunal des conflits dans sa décision du 25 mars 96 (arrêt Berkani), établit que les agents non titulaires employés par un service public administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi. La circulaire ministérielle [DGER/FOPDAC/C98/N°2001](#) du 20 mars 98-protocole de gestion des personnels CFAA/[CFPPA](#)- le rappelle.

Par conséquent les dispositions applicables aux agents de CFAA-CFPPA sont établies par référence à celles des agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat et de ses établissements publics, notamment par le décret n°86.83 du 17 janvier 86 modifié.

Contrats types

Tous les agents doivent bénéficier au minimum du contrat type élaboré par la DGER, annexé au protocole de gestion des personnels CFAA/CFPPA (DGER/POPDAC/C98/N°2001). Les chefs d'établissements sont tenus d'appliquer les règles nationales émanant de l'Administration centrale et d'envoyer l'intégralité des contrats au DRAF/[SRFD](#) en vue

du contrôle de légalité (pour chaque nouveau contrat après délibération au C.A.).

Rappelons que la partie 1 du protocole (DGER/FOPDAC/C98/N°2001), relative aux principes généraux qui s'imposent en matière de gestion d'agents de droit public, est obligatoirement applicable.

Nature du contrat

- **TYPES DE CONTRATS**

Ils sont conclus selon les dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (article 4 ou 6) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat.

Pour les agents de catégorie A (enseignants par exemple), les contrats sont des [CDD](#) de 3 ans maximum, renouvelables par reconduction expresse (article 4).

Ils ne peuvent être reconduits que dans la limite maximale de 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat ne peut être reconduit que pour une durée indéterminée

Pour des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un temps incomplet, ils peuvent être des CDD ou des [CDI](#) (article 6, 1er alinéa). Depuis la loi « Sapin » (3 janvier 2001), ces contrats ne peuvent excéder 70%. Les contrats conclus antérieurement au 3 janvier 2001 conservent leur quotité de travail, même s'ils ont été reconduits depuis. Comme c'est le seul article qui autorise le recrutement permanent d'agents contractuels de catégorie B ou C (personnels administratifs, d'entretien, de restauration ...), l'administration a multiplié ce type de contrats, arbitrairement plafonnés à 70%.

Pourtant, la loi dispose que c'est la nature du besoin, et non l'emploi, qui détermine le temps incomplet. Mais l'administration fait régulièrement une interprétation abusive de cette disposition contraignant les agents à un temps incomplet qu'ils n'ont pas choisi et qui ne se justifie pas. Le SNETAP, mandaté par son dernier congrès a attaqué, devant les tribunaux cette situation.

Ils sont C.D.D d'une durée totale maximum de 10 mois sur une année pour des fonctions correspondant à un besoin occasionnel (impossible lorsque l'embauche est reconduite systématiquement sur plusieurs années).

- **PÉRIODE D'ESSAI**

- 1 mois pour une durée inférieure à 1 an.
- 2 mois pour une durée allant de 1 à 3 ans.
- 3 mois pour une durée de 3 ans ou à durée indéterminée.

Attention, le renouvellement d'un C.D.D ne peut donner lieu à une période d'essai, sauf s'il y a changement de fonctions, en ce cas une période d'essai dans la nouvelle fonction pourra être requise.

- **CONDITIONS DE TRAVAIL**

- **TRAITEMENT**

Le traitement brut afférent à l'indice brut attribué, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement sont

les éléments constitutifs du traitement.

A cela s'ajoute (après proposition au CA) l'attribution aux formateurs du régime indemnitaire accordé aux titulaires exerçant des fonctions analogues (prime [ISOE](#)) et aux [ATOSS](#) l'IHTS et indemnités pour travaux insalubres et salissants.

- **CONGÉS**

Les agents contractuels ont droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires exerçant dans les mêmes établissements (circulaire du 6 décembre 2001).

Droits sociaux

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 12 mars 2007.

PROTECTION SOCIALE : CONGÉS RÉMUNÉRÉS

L'agent non titulaire en activité bénéficie des congés inscrits dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 12 mars 2007. Ce décret prévoit la création d'un nouveau titre XIII, instituant des possibilités d'aménagements d'horaires en faveur des agents handicapés ou des agents ayant la charge d'une personne handicapée.

- **CONGÉS DE MALADIE (article 12)**

L'agent a droit par période de 12 mois consécutifs ou en cas de travail discontinu pendant une période de 300 jours de service à :

- 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi traitement après 4 mois de service ;
- 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi traitement après 2 ans de service ;
- 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi traitement après 4 ans de service .

- **CONGÉS DE GRAVE MALADIE (article 13)**

Il est accordé à l'agent comptant au moins 3 ans de service. La durée maximale est de 3 ans dont 6 mois à plein traitement et 30 mois à demi traitement.

- **ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE (article 14)**

Ce congé couvre toute la période d'incapacité professionnelle. L'administration doit verser, d'une part, une indemnité correspondant au plein traitement :

- pendant 1 mois dès l'entrée en fonction ;
- pendant 2 mois après 2 ans de service ;
- pendant 3 mois après 4 ans de service .

D'autre part à l'issue de la période de rémunération à plein traitement, des indemnités journalières prévues au code de la sécurité sociale.

- **CONGÉ DE MATERNITE OU D'ADOPTION (article 15)**

L'agent en service depuis 6 mois a droit à un congé d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale et perçoit son plein traitement pendant toute la durée du congé.

La note de service n° 2036 du 11 juin 1985, l'annexe I prévoyait, à propos du report des congés de maternité, que les enseignantes peuvent, en cas de congé de maternité portant sur tout ou partie des vacances scolaires d'été, bénéficier d'un report de congé annuel sur la période de travail à concurrence de 31 jours consécutifs. Ces modalités de la note de service de 85, abrogée depuis décembre 2001, n'ont toujours pas fait l'objet d'une nouvelle note de service : elles sont donc, malgré nos protestations répétées, en suspens.

- **CONGÉ DE PATERNITE**

La note de service n°2002-1067 du 25.02.2002 instaure le congé paternité. Il est accordé pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables. Il peut être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

PROTECTION SOCIALE : CONGÉS NON-RÉMUNÉRÉS

- Congé parental (article 19) ;
- Congé pour élever un enfant de - de 8 ans ou atteint d'une infirmité (article 20) ;
- Congé pour raison de famille (article 21) ;
- Congé pour convenance personnelle (article 22) ;
- Congé pour créer ou reprendre une entreprise (article 23) ;

Toutes les dispositions relatives à ces congés sont définies dans le décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 12 mars 2007.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (article 34)

L'agent non titulaire employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut, sur sa demande, être autorisé à travailler à temps partiel dans les mêmes conditions que les titulaires. Son ancienneté prise en compte pour les droits à formation, avancement ... est la même que s'il exerçait à temps complet. Cette notion est importante, notamment pour les droits à concourir.

Ex : Dans le cas des concours Sapin, interdits, malgré nos protestations, aux CDI à temps incomplet, nous avons pu faire rétablir dans leurs droits les agents qui étaient en CDI temps incomplet après une période à temps complet. Idem pour la validation des services de non titulaires, pour la retraite, après une titularisation.

Les quotités de travail peuvent être les suivantes : 50, 60, 70, 80 ou 90%, il peut être annualisé .

Le temps partiel peut être refusé pour nécessités de service (art 34), sauf dans les 3 cas suivants où il est de droit (art 34bis) :

- à l'occasion de chaque naissance ou adoption ;
- pour les agents handicapés ou les agents ayant la charge d'une personne handicapée ;
- pour donner des soins à un membre de la famille proche (conjoint, ascendant ou enfant).

La rémunération est normalement proportionnelle à la quotité de travail effectué. Cependant, les agents travaillant à 80 et 90 % perçoivent un traitement de base fixé respectivement à 85,7 % = 6/7ème et 91,4 % = 32/35ème .

Les primes et indemnités subissent le même sort et sont versées dans les mêmes proportions que le traitement principal.

MISE À DISPOSITION ET CONGÉ MOBILITÉ

Le décret du 12 mars 2007 a créé, au bénéfice exclusif des agents en CDI la possibilité d'accéder à un congé de mobilité ou d'être mis à disposition d'une autre administration.

L'agent mis à disposition continue à être lié par son contrat d'origine.

Le congé de mobilité permet à l'agent non titulaire d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de réemploi au sein de l'administration d'origine.

L'agent qui bénéficie de ces dispositions est recruté par une autre administration sur la base d'un nouveau CDD, conformément au statut général des fonctionnaires. Il permet aux agents non titulaires de changer d'employeur et de fonction sans toutefois perdre le bénéfice, si la nouvelle fonction ne le satisfait pas, de la relation contractuelle initiale à durée indéterminée.

Le CDI est suspendu durant cette période.

La mise à disposition, comme le congé mobilité ne peuvent excéder 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. A leur terme, l'agent est réintégré sur son CDI, dans son administration d'origine. Attention, en cas de congé mobilité, l'agent doit solliciter sa réintégration 2 mois au moins avant le terme du congé. A défaut, il est censé renoncer à son réemploi et ne peut prétendre à aucune indemnité. S'il fait le choix d'être recruté définitivement par l'administration d'accueil, les années passées dans cette administration sont comptabilisées pour la conclusion d'un CDI. Cette disposition permet à l'agent de conserver le bénéfice du CDI, même si celui-ci est suspendu durant le congé.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (Titre IX bis décret 01/86).

Peuvent en bénéficier les agents âgés de 57 ans au moins, employés en CDI, occupant un emploi permanent à temps complet, ayant accompli 25 ans de services effectifs en qualité d'agent public et justifiant de 33 ans de cotisations pour la retraite (loi du 13 août 2003).

Les agents ont le choix d'une modalité dégressive (travail à 80 % pendant les deux premières années payées 6/7è [soit 85,7 %] suivies de X années à 60 % payées 70 %) ou d'une modalité fixe (quotité de travail à 50 % avec une

rémunération de 60 %).

L'agent en CPA peut sortir du dispositif en prenant sa retraite soit à 60 ans soit à une date à sa convenance après 60 ans et avant la limite d'âge (65 ans).

DISCIPLINE (Article 44)

Le titre X du décret 86-83 est modifié afin d'introduire la suspension de fonction. C'est une mesure conservatoire et provisoire qui permet d'écartier l'agent du service en l'attente d'un jugement ou du prononcé d'une sanction.

Le pouvoir de prononcer la suspension revient à l'autorité qui a procédé au recrutement. La suspension n'est pas une sanction (le traitement et tous les droits de l'agent sont maintenus), elle n'ouvre donc pas droit au principe du respect de la défense (défenseur de son choix, consultation de la [CCP](#) ...).

Dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'administration doit informer l'agent par écrit.

Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

- la mention des faits reprochés ;
- la sanction qu'il est envisagé de prendre ;
- la date de la réunion de la CCP compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.
- l'indication des droits de l'intéressé, à savoir :
- La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel. Selon l'article 44 du décret du 17 janvier 1986 l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes.
- La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

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

Dans l'attente de la mise en place des CCP prévues par le décret du 12 mars 2007, l'agent peut saisir la commission paritaire consultative régionale créée par la circulaire DGER/FOPDAC/SDACE/N2003-2075 du 13 octobre 2003 »

LICENCIEMENT - FIN DE CONTRAT (Article 45 à 49)

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que celui en C.D.D. s'il est licencié avant le temps fixé, (peut l'être uniquement dans le cas de modification des structures de formation) a droit à un préavis de :

- 8 jours pour les agents qui ont moins de 6 mois de service ;
- 1 mois pour les agents qui ont au moins 6 mois et moins de 2 ans de service ;
- 2 mois pour ceux qui ont au moins 2 ans de service ;

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Avant cette notification, l'administration doit consulter la CCP (décret du 12 mars 2007). Le SNETAP pèse pour que ces CCP aient compétence pour examiner les possibilités de reclassement des agents licenciés. Dans l'attente de la mise en place de ces CCP, l'agent peut demander au DRAF de réunir la commission paritaire consultative prévue par la circulaire DGER/FOPDAC/SDACE/N2003-2075 du 13 octobre 2003. »

L'agent licencié a droit à :

- une indemnité de licenciement, versée en une seule fois par l'employeur, dont le montant est de ½ traitement net (hors primes et indemnités) par année d'ancienneté pour les 12 premières années et 1/3 pour les années suivantes (articles 53 à 55). L'ancienneté prise en compte pour ce calcul comprend tous les contrats concernant l'emploi en cours, y compris les CDD renouvelés antérieurs au contrat en cours (articles 55 et 28).
- une allocation de retour à l'emploi (chômage), versée par les ASSEDIC.

Le non-renouvellement : le non-renouvellement d'un contrat si l'emploi est maintenu, doit être motivé. Il doit faire l'objet d'une délibération au C.A. après avis des conseils de centre.

Le renouvellement : Si l'agent est recruté en C.D.D., l'administration notifie son intention de renouveler son contrat ou non au plus tard :

- le 8ème jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- au début du 2ème mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- au début du 3ème mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien. Il est rappelé que la reconduction du contrat impose le maintien de toutes les clauses du contrat, notamment la quotité de travail. Un collègue dans l'enseignement supérieur ([EN](#)) a vu confirmer cet élément de droit par le tribunal administratif.

L'agent dispose de 8 jours pour faire connaître son acceptation.

FORMATION

Les agents peuvent bénéficier (dans l'intérêt du service ou celui des agents) des actions de formation inscrites au décret n° 75-205 du 26 mars 1975 modifié. Elles s'inscrivent aussi dans le cadre de l'accord cadre ministériel du 22 février 1996 et de l'accord sur la formation des personnels du [MAAPAR](#) du 16 décembre 1997 :

- actions de formation organisées à l'initiative de l'administration ;
- participation aux cycles ou stages en vue de la préparation aux concours et examens professionnels ;
- actions choisies en vue de la formation personnelle .

Selon l'action de formation suivie, les agents perçoivent tout ou partie de leur traitement, ainsi que les indemnités de

déplacement en référence aux décrets n° 90.437 du 28 mai 1990 et 86-416 du 12 mars 1986.

- **Congé de formation**

Les agents justifiant de 3 années de service désirant suivre une action agréée par l'Etat ont droit à un congé de formation. Les agents perçoivent au cours de ce congé et pendant un an maximum, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence.

Lorsque l'autorité administrative refuse ou reporte la demande, la décision doit être motivée. La décision de refus de demande de C.F.P. est portée à la connaissance de la commission paritaire consultative régionale. L'autorité ne peut refuser 3 fois successivement une demande de C.F.P.

- **Le bilan professionnel**

Il faut justifier de 10 ans de services effectifs. La durée maximale est de 3 jours. L'agent perçoit son traitement et indemnités. Les frais sont pris en charge par l'employeur.

AUTORISATIONS D'ABSENCE REMUNEREE HORS DROIT SYNDICAL

Candidature à une formation élective : maximum de 10 jours

Pour fonctions électives (maire ou adjoint) : 1 jour par semaine pour les maires de communes de 20.000 habitants au moins, et 1 jour par mois pour les maires des autres communes et adjoints des communes de 20.000 habitants au moins

Pour les parents d'élèves avec présentation de la convocation et si elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.