

Cdg 38

centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'isère



Saint Martin d'Hères le 21 janvier 2008

Note d'information n°08-04

Nos réf. : GdC/SA/SD

Réforme des dispositions applicables aux agents non-titulaires de la fonction publique territoriale

Texte de référence :

✓ Décret n° 2007-1829 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.

Date d'effet : 29 décembre 2007

Le décret de 1988, relatif aux agents non titulaires, a été modifié afin de prendre en compte les évolutions prévues dans les lois de février 2007.

Le champ d'application du décret a été élargi. Il est en effet explicitement prévu qu'il est applicable aux agents non titulaires recrutés dans le cadre d'une reprise d'activité privée par une collectivité territoriale, ainsi qu'aux agents handicapés recrutés sur la base d'un contrat et ayant vocation à être titularisés. Toutefois, il n'est pas applicable en totalité à cette dernière catégorie d'agents, dans la mesure où certaines de ses dispositions ne sont pas compatibles avec leur mode dérogatoire de recrutement.

Les modifications réglementaires concernent principalement les droits et obligations des agents non titulaires ainsi que leurs congés. Ce texte précise également certaines dispositions liées à la fin de l'engagement. Enfin, il instaure des règles propres à la gestion des agents employés en contrat à durée indéterminée.

I. Droits et obligations

A. Prise en compte du handicap

Une des conditions de recrutement des agents non titulaires était l'aptitude aux fonctions. Désormais, une rédaction similaire à celle du texte relatif aux agents titulaires a été adoptée. Ainsi, il faut tenir compte des possibilités d'adaptation du poste au handicap de l'agent au moment de son recrutement.

Les agents handicapés peuvent demander un aménagement d'horaire afin de faciliter l'exercice de leur activité professionnelle sous réserve des nécessités de service.

Dans les mêmes conditions, les agents qui souhaitent accompagner un proche handicapé (conjoint, concubin, enfant ou ascendant) dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne, peuvent également bénéficier d'aménagements horaires.

B. Création d'un dossier individuel

Les collectivités devront mettre en place un dossier individuel pour les agents recrutés en qualité de non titulaire. Il doit comporter toutes les pièces relatives à la situation administrative de ces agents sans toutefois que ces documents ne mentionnent les opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de ces agents. Les pièces du dossier doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

C. Obligations statutaires et sanctions disciplinaires

L'agent non titulaire est soumis aux obligations statutaires applicables à tout agent public : respect du secret et de la discrétion professionnels pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs missions. L'agent non titulaire 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.-

Tout manquement aux obligations statutaires peut entraîner des sanctions disciplinaires et éventuellement des poursuites pénales.

Le décret alourdit une sanction : l'exclusion temporaire des fonctions. Sa durée est étendue de 1 mois à 6 mois maximum pour les agents employés pour une durée déterminée et 1 an pour les agents en contrat à durée indéterminée.

La décision de l'autorité territoriale prononçant une sanction disciplinaire doit toujours être motivée. Cela implique une description détaillée des fautes et manquements de l'agent.

I. Les différents congés des agents non titulaires

D. Les congés pour raison de santé

La nouvelle rédaction du texte inclus désormais la maladie professionnelle dans le cadre des congés pour raison de santé.

Une précision est apportée en matière de combinaison des droits statutaires à rémunération et de versement des prestations en espèces de la sécurité sociale : indemnités journalières et pension vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail. Celles-ci sont déduites des rémunérations maintenues à l'agent.

Les agents non titulaires doivent transmettre à leur collectivité employeur le montant des indemnités journalières de sécurité sociale qu'ils perçoivent. A défaut, la collectivité est en droit de suspendre la rémunération de l'agent jusqu'à réception des informations demandées.

Dans le cas où l'agent transmet tardivement son arrêt de travail à la Caisse d'assurance maladie dont il dépend, cette dernière peut réduire de moitié le montant des indemnités journalières. Cette réduction, selon le code de la sécurité sociale, est applicable à la période entre la date de l'arrêt de travail et la date de transmission tardive de celui-ci, et ce dès le second retard au cours d'une période de 2 ans. La rémunération servie à l'agent par la collectivité pourra être réduite dans les mêmes conditions que les indemnités journalières.

Au vu de ce changement, il est utile de rappeler à tous les agents non titulaires qu'ils sont tenus d'adresser leurs certificats d'arrêt de travail directement à leur caisse de sécurité sociale dans un délai maximum de 48 heures.

E. Les congés non rémunérés

☛ Les congés pour raisons familiales

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an, a droit sur sa demande, à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans :

- Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à un ascendant, à un conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.
- Congé pour suivre son conjoint ou le 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.

Si l'agent n'a pas fait connaître son intention de poursuivre son congé ou de réintégrer son emploi un mois avant la fin d'un congé sans traitement d'une durée supérieure à un an, il est considéré comme démissionnaire. Cette règle, qui existait déjà pour les congés pour élever un enfant de moins de 8 ans, est applicable aux nouveaux cas de congés sans traitement.

☛ Le congé pour convenances personnelles

Il est accordé, sous réserve des nécessités de service, aux agents employés de manière continue depuis au moins 3 ans. Sa durée est de 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Auparavant il ne pouvait être accordé que pour une durée comprise entre 6 et 11 mois.

Le délai de demande initiale ou de renouvellement est réduit à 2 mois (3 mois auparavant).

F. Les absences résultant d'une obligation légale

La précédente version du décret ne prévoyait que le cas de la réserve opérationnelle, pour laquelle un congé maximum de 30 jours rémunérés par an était accordé. Deux autres congés sont créés : le congé pour activité dans la réserve de sécurité civile et le congé pour activité dans la réserve sanitaire.

☛ L'agent non titulaire qui accomplit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile pour une période limitée à 15 jours par an est placé en congé avec traitement. Les congés accordés au-delà des 15 jours ne sont pas rémunérés.

☛ L'agent non titulaire qui accomplit une période d'activité dans la réserve sanitaire est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée.

G. Décompte des services dans le cadre des droits à congé

En cas de reprise d'activité privée par une personne publique, le personnel est transféré à la collectivité publique. La durée des services accomplis par les agents transférés, pour l'employeur dont l'activité est reprise, est considérée comme accomplie auprès de la personne publique concernée. Ceci concerne la

détermination des droits à formation, à congé et à temps partiel ainsi que les préavis de licenciement, de démission ou de renouvellement de l'engagement.

II. La fin de l'engagement

L'administration doit faire savoir à l'agent employé en CDD son intention de renouveler son engagement dans des délais qui varient en fonction de la durée d'emploi de l'agent. Outre les délais précédemment en vigueur en matière de renouvellement d'emploi, le décret instaure un délai spécifique de 3 mois lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé sous la forme d'un CDI. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Le licenciement d'un agent, quel qu'en soit le motif, ne peut intervenir qu'après un entretien préalable. Pour le reste la procédure est inchangée, l'autorité territoriale doit avertir l'agent de son intention de le licencier par lettre recommandée et doit prendre en compte, le cas échéant, les délais de préavis et des droits à congés annuels de l'agent pour fixer la date du licenciement.

Calcul de l'indemnité de licenciement : la base de calcul de l'indemnité est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale et le cas échéant des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

III. La réglementation particulière applicable aux agents employés en contrat à durée indéterminée (CDI)

H. Evaluation et évolution de la rémunération

La rémunération des agents employés en CDI est réexaminée au minimum tous les 3 ans. Ce réexamen de la rémunération est lié notamment à la mise en place de l'évaluation de ces agents qui a lieu au moins tous les 3 ans.

I. La mise à disposition.

La mise à disposition est une modalité de l'activité qui était jusqu'alors réservée aux fonctionnaires. La jurisprudence avait étendu à tous les agents non titulaires la possibilité d'être mis à disposition. Le texte actuel ne le prévoit que pour les agents en CDI.

L'agent est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente, mais exerce ses fonctions hors du service.

Son employeur d'origine conserve son pouvoir disciplinaire.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'entre des collectivités liées entre elles (ex : commune et EPCI dont elle fait partie)

Le remboursement est la règle, mais, excepté certaines situations particulières, l'assemblée délibérante peut y déroger.

Il faut obligatoirement conclure une convention prévoyant les missions de l'agent et le cas échéant les modalités de remboursement.

La mise à disposition peut être accordée pour une durée maximum de 3 ans. Elle est renouvelable dans la limite de 6 ans.

Il est possible de mettre fin de manière anticipée à la mise à disposition à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou d'accueil, en respectant le

préavis prévu dans la convention. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration d'origine et celle d'accueil.

L'agent est réemployé dans son précédent emploi à l'issue de la période de mise à disposition.

Chaque collectivité doit faire un état des personnels en CDI mis à disposition, cet état est soumis à l'avis du CTP dans le cadre du rapport annuel.

J. Congé de mobilité

Le congé de mobilité permet aux agents en CDI, dans le respect des nécessités de service, de bénéficier d'un congé sans traitement afin d'aller travailler dans une autre collectivité.

La durée maximale de ce congé est de 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans dans le cas où la collectivité qui emploie l'agent ne peut initialement le recruter que pour une durée déterminée.

Deux mois avant la fin du congé, l'agent fait connaître son intention de poursuivre son congé ou d'être réemployé par sa collectivité d'origine. Le non respect de ce délai implique que l'agent est réputé renoncer à son emploi. Dans ce cas, il n'a droit à aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'agent a repris ses fonctions pendant au moins 3 ans.