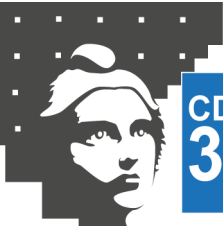




MODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS

A COMPTER DU 15 AOÛT 2022





CDG
30

FICHE CARRIERE

Modification des dispositions relatives aux agents contractuels au 15 août 2022

RÉFÉRENCE

- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- [Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004](#) modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale
- [Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016](#) modifié relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale
- [Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022](#) modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

➤ PRINCIPE

Ce décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés.

Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1^{er} mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Le Centre de Gestion du Gard a mis à jour l'ensemble des modèles d'arrêtés propres aux agents contractuels ainsi que les modèles de contrats pour tenir compte de ces évolutions.

Vous pouvez retrouver tous nos modèles sur notre site internet www.cdg30.fr





Dispositions relatives aux différents congés	04
Dispositions relatives à la discipline	08
Dispositions diverses	09

**> L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS ANNUELS NON PRIS**

 [article 8 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'indemnité compensatrice de congés annuels due après la fin d'un contrat à durée déterminée et lors d'un licenciement est désormais étendue aux cas de **démission** (si l'agent n'a pas pu bénéficier de ses congés du fait de l'autorité territoriale, notamment en raison de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels) ou en cas de **congés pour raison de santé**.

[L'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) précise ainsi le mode de calcul de cette indemnité qui est « égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours ».

Cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours dus et non pris, lorsque seule une partie des congés annuels a pu être prise. Elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période des congés annuels dus et non pris. Enfin, elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Concrètement, cela signifie que, pour calculer cette indemnité, il faut :

- Connaître les droits à congés de l'agent (le nombre total de jours de congés accordés à l'agent)
- Déduire le nombre de jours de congés déjà pris
- Calculer le revenu brut total de l'agent sur la période de droit à congés et y appliquer 10 %
- Multiplier ce résultat par le nombre de jours de congés restant à prendre, puis diviser ce second résultat par le droit à congés de l'agent

Le résultat ainsi obtenu correspondra au montant de l'indemnité.

> LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL

 [article 11 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le congé parental accordé aux agents contractuels est désormais accordé par périodes de deux à six mois. Le délai pour présenter la demande de renouvellement de congé parental est ramené à **un mois** au lieu de deux mois. En effet, les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La durée du congé parental est désormais **prise en compte dans la limite d'une durée de cinq ans** :

- pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour **le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération**
- pour **l'ouverture des droits à congés** et des **droits liés à la formation**
- pour le **recrutement par la voie des concours internes** lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers
- pour la **détermination du classement d'échelon** des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois fonctions publiques



Dispositions relatives aux différents congés

➤ LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION POUR ÉLEVER UN ENFANT

 [article 12 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Equivalent de la mise en disponibilité pour élever un enfant chez les agents contractuels, le congé sans rémunération pour élever un enfant, autrefois limité au 8^{ème} anniversaire de l'enfant, s'aligne sur les droits accordés aux fonctionnaires et est désormais porté au **12^{ème} anniversaire de l'enfant**.

➤ LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE

 [article 13 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 17 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Equivalent de la mise en disponibilité pour convenance personnelle chez les agents contractuels (mais réservé exclusivement aux agents recrutés en contrat à durée indéterminée), le congé sans rémunération pour convenance personnelle est désormais accordé pour une **durée maximale de cinq ans** (au lieu de trois ans) renouvelable, dans la **limite d'une durée totale de dix ans pour l'ensemble des contrats** dans les trois versants de la fonction publique.

➤ LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

 [article 14 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 18 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Equivalent de la mise en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise chez les agents contractuels, le congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise intègre désormais **les dispositions relatives à la déontologie** présentées pour la disponibilité équivalente chez les fonctionnaires titulaires.

Ainsi, les agents contractuels souhaitant bénéficier d'un tel congé devront solliciter l'appréciation de l'autorité territoriale quant à la compatibilité du projet de création ou de reprise de l'entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes, dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du décret [n°2020-69 du 31 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

La durée de ce congé est de **un an** renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à l'autorité territoriale au **moins deux mois avant le début du congé** par lettre recommandée avec avis de réception.

➤ LE CONGÉ POUR PRÉPARER ET ENCADRER LES SÉJOURS DE COHÉSION DU SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

 [article 15 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 20 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Il est désormais créé un **congé avec rémunération** pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

L'agent contractuel devra toutefois bénéficier d'un contrat d'une durée (renouvellements compris) **au moins égale à dix-huit mois**.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une **durée inférieure ou égale à 60 jours** sur une **période de 12 mois consécutifs**.



CDG
30

Dispositions relatives aux différents congés

➤ LA PRISE EN COMPTE DE CERTAINS CONGÉS DANS LA DÉTERMINATION DE L'ANCIENNETÉ EXIGÉE PAR CERTAINS DROITS

 [article 16 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 27 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les différents congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées **pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération**, pour **l'ouverture des droits liés à la formation**, pour **le recrutement par la voie des concours internes** lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers et **pour la détermination du classement d'échelon** des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois fonctions publiques sont modifiés.

Sont désormais pris en compte dans leur totalité comme services effectifs ou ancienneté :

- Les congés annuels
- Le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
- Le congé pour formation professionnelle, bilan de compétences ou validation des acquis de l'expérience
- Le congé pour formation syndicale
- Le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle
- Le congé de maladie ordinaire rémunéré
- Le congé de grave maladie rémunéré
- Le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle
- Le congé de maternité, de naissance, d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Le congé de présence parentale
- Le congé de solidarité familiale
- Le congé de proche aidant
- Le congé sans rémunération pour événement familial
- Le congé pour l'accomplissement du service national
- Le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire
- Le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile
- Le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire
- Le congé pour préparer et encadrer les séjours de cohésion du service national universel

Le congé parental est quant à lui pris en compte **dans la limite d'une durée de cinq ans** (Cf : page 4)

**➤ LES CONDITIONS DE RÉEMPLOI**

 [article 18 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Suite à certains congés, l'agent contractuel pourra être admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent.

De nouveaux cas s'ajoutent ainsi aux différents congés pour permettre à l'agent de bénéficier d'un réemploi. Désormais, l'agent pourra bénéficier d'un réemploi suite à :

- Congé de maladie ordinaire, grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle
- Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption
- **Congé sans rémunération pour élever un enfant, pour donner des soins, ou pour suivre son conjoint**
- Congé de proche aidant
- **Congé de solidarité familiale**
- congé sans rémunération pour convenance personnelle
- Congé sans rémunération pour création d'entreprise
- Congé pour formation professionnelle



➤ LA SUSPENSION DE FONCTIONS

 [article 21 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 36 A du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le décret n°2022-1153 du 12 août 2022 vient désormais introduire **la suspension de fonctions en cas de faute grave**, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, pour les agents contractuels.

La durée de la suspension est, sauf poursuites pénales, **limitée à 4 mois et ne pourra pas excéder celle du contrat**. Si, au terme de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions.

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

Toutefois, 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 sa rémunération (exception faite des prestations familiales, versées en intégralité).

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

➤ LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

 [article 22 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Comme pour les fonctionnaires, aucune **procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits** passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, **ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive** de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

➤ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

 [article 23 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Parmi le panel de sanctions disciplinaires prévues pour les agents contractuels est ajouté **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours**.

Cette nouvelle sanction **n'est pas soumise à l'avis du Conseil de discipline**.

Cette exclusion est privative de rémunération et peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent en contrat à durée indéterminée.

**➤ LE PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION**

 [article 4 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 1-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les actes de gestion pris à l'égard des agents contractuels bénéficiant des garanties prévues par le code général de la fonction publique (liberté d'opinion, protection contre les discriminations et protection contre le harcèlement) qui ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs :

- au recrutement
- à l'affectation
- à la détermination ou la réévaluation de la rémunération
- à la promotion
- à la formation
- à l'évaluation
- à la discipline
- à la mobilité
- à la portabilité du contrat
- au reclassement
- au licenciement et au non-renouvellement du contrat

➤ L'ORGANISATION DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT EN VISIOCONFÉRENCE

 [article 5 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 2-6 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence pour l'organisation des entretiens de recrutement dans les conditions prévues par le [décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017](#) fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

➤ LE CONTENU DU CONTRAT

 [article 7 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Désormais, outre sa date d'effet, sa durée, le poste occupé et la catégorie hiérarchique (A, B ou C), le contrat précise également **l'identité des parties et le (ou les) lieux d'affectation**.



Dispositions diverses

> L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE LA PÉRIODE DE PROTECTION DES AGENTS CONTRACTUELS AU COURS D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ, D'UN CONGÉ POUR RAISON FAMILIAL OU LIÉ AUX CHARGES PARENTALES

 [article 10 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Le **licenciement pour inaptitude physique** définitive **ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de 10 semaines** (au lieu de 4 semaines) suivant l'expiration du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption ou du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré.

 [article 24 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

De même, **aucun licenciement** (autre que pour inaptitude physique) **ne peut être prononcé** lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou placé en congé de maternité, en congé de naissance, en congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, en congé d'adoption ou en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou pendant une **période de 10 semaines** (au lieu de 4 semaines) **suivant l'expiration de l'un de ces congés**.

> LE TEMPS PARTIEL

 [article 26 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)

 [article 15 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#)

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées **pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération**, pour les droits **liés à formation**, pour le **recrutement par la voie des concours internes** lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la **détermination du classement d'échelon** des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires des trois fonctions publiques.