

Congés rémunérés des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Congé annuel (*titre III*)

Art.10 « I.- L'agent non titulaire en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires (...).

II.- En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. »

■ Congés de formation (*titre III*)

Art.11 « L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :

- d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, (...);

- d'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables (...);

- d'un congé pour formation professionnelle (...);

- d'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an (...). Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus aux deuxième et troisième alinéas du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année. »

-

■ Congés pour raisons de santé (*titre IV*)

◆ Maladie

Art.12 « L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue, ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- après 4 mois de service : un mois à plein traitement ; un mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de service : deux mois à plein traitement ; deux mois à demi-traitement ;
- après 3 ans de service : trois mois à plein traitement ; trois mois à demi-traitement. »

◆ **Grave maladie**

Art.13 « L'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an. »

◆ **Maladie professionnelle ou accident du travail**

Art.14 « L'agent non titulaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans cette situation, (...) les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :

- pendant un mois dès leur entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après deux ans de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies :

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas. »

→ **À noter :**

En cas d'accident du travail, la déclaration doit être faite dans les 24 heures auprès du supérieur hiérarchique. Les frais médicaux, hospitaliers, pharmaceutiques sont intégralement pris en charge. Après avis de la commission de réforme, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'invalidité peut être attribuée.

■ **Congés de maternité, de paternité ou d'adoption** (*titre IV*)

Art.15 « L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de service, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement. »

■ **Condition d'ouverture des droits à congé** (*titre VII*)

Art.27 « Pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés (...) et au travail à temps partiel, les congés prévus aux *articles 10, 11, 12, 13, 14 et 15* sont assimilés à des périodes d'activité effective.

Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés (...) ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir. »

Art.28 « Pour les agents recrutés en application des *articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*, l'ancienneté est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé. »

Art.29 « Pour les agents visés aux articles 3 (2e, 3e et 6e alinéa) et 5 (...) de la loi du 11 janvier 1984 (...) l'ancienneté est calculée compte tenu des services accomplis auprès de toute administration de l'Etat ou de ses établissements à caractère administratif ou culturel et scientifique, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que : »

1. Ces services n'aient pas été effectués sur des emplois pourvus en application des *articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*;

2. Et que la durée de l'interruption de fonction n'ait pas été supérieure à trois mois si elle a été volontaire, un an si elle a été involontaire.

Toutefois, les services effectués avant une interruption de fonction d'une durée supérieure à un an sont pris en compte lorsque cette interruption est due :

-au service national ;

-à un contrat ou un engagement souscrit en application des *articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*.

Les services accomplis avant un licenciement à titre de sanctions disciplinaires ne sont jamais pris en compte quelle qu'ait été la durée de l'éloignement du service. »

[Articles 3 à 6 de la loi du 11 janvier 1984 : voir fiche « Modalités de recrutement »]

Art.30 « La condition de continuité d'emploi nécessaire pour obtenir le bénéfice des congés (...) et l'autorisation d'exercer les fonctions à temps partiel s'apprécie au regard des administrations et établissements publics administratifs ou à caractère scientifique, culturel et professionnel de l'État. »

Art.31 « Pour le décompte des périodes de référence prévues au présent titre toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière. »

■ Rémunération pendant les congés (*titre IV*)

Art.16 « L'agent non titulaire qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour maternité, paternité ou adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est :

- en cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;

- en cas de maternité, de paternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption pour une durée égale à celle du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à l'*article 15* ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux *articles 14 et 15* ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé. »

■ Reprise du travail (*titre IV*)

Art.17 « 1° L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est réemployé (...).

2° L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé (...) est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire. (...)

À l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à *l'article 16* du présent décret, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à *l'article 16* du présent décret, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service est réemployé (...)

Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent non titulaire ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

3° L'agent non titulaire 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 ou de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié.

4° Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré. »

Congés non rémunérés des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Congé parental

Art.19 « I. - Pour l'agent non titulaire employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental est accordé de droit sur sa demande :

- soit à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- soit au père, après la naissance ou après un congé de paternité ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

II. - La demande de congé parental doit être présentée au moins un mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés.

Sous réserve de règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel par arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé, le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux 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.

À l'expiration de l'une des périodes de six mois de congé parental l'agent peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent agent non titulaire, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

III. - La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

IV. - L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

V. - Au terme du congé parental ou un mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent est réemployé (...).

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant. Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption. »

■ Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Art.19 ter « L'agent non titulaire a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.

La demande de congé ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs doivent être adressés à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe l'administration de la date de son retour avec un préavis de trois jours francs.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. »

■ Congé pour raisons familiales

Art.20 « 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 :

1° 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 ;

2° 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.

À l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.

Si la durée du congé excède un an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas. »

■ Congé de présence parentale

Art.20 bis « I. - L'agent non titulaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La demande de bénéfice du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent non titulaire transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois. Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.

II. - L'agent bénéficiaire du droit à congé communique par écrit à l'autorité dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

III. - L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

IV. - Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

V. - L'agent non titulaire bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les conditions de réemploi définies aux *articles 32 et 33*. »

■ Congés pour raisons familiales ou personnelles

Art.21 « Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. »

Art.22 « L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, 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.

(...), ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.

La demande initiale et de renouvellement doit être formulée au moins deux 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. »

■ Congé pour création d'une entreprise

Art.23 « L'agent non titulaire peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise (...). La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé initialement accordé. »

■ Conditions de réemploi

Art.24 « Pour les congés faisant l'objet des *articles 22 et 23* ci-dessus, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

Au terme du congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies à *l'article 32* ci-dessous. »

Art.32 « À l'issue des congés (...), les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. »

Art.33 « Les cas de réemploi des agents non titulaires prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat. »

Temps partiel des personnels non titulaires de l'État

**Le temps partiel qu'il soit imposé par l'administration,
choisi ou de droit est régi par le même texte.**

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

◆ Temps partiel imposé par l'administration

S'il intervient après une embauche à temps plein, l'agent non titulaire peut bénéficier d'une indemnité compensatrice.

◆ Temps partiel choisi (sur autorisation)

Art.34 « L'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peut sur sa demande (...) être autorisé à accomplir un service à temps partiel.(...)

Les refus (...) doivent être précédés d'un entretien et motivés. (...)

La durée du service à temps partiel non titulaire peut être autorisée à accomplir est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service (...).

La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel (...).

L'agent qui enseigne dans les écoles du premier degré ne peut être admis au bénéfice du travail à temps partiel que s'il accepte une durée hebdomadaire de travail égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définie pour son service.

Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré qui, relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, exercent à temps partiel, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50% ni supérieure à 90%. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Les personnels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80% et 90% perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4 / 7) + 40.

Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule. »

◆ Temps partiel de droit

Art.34 bis « L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50%, 60%, 70% et 80% est accordée de plein droit aux agents non titulaires :

1° Lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

2° Lorsqu'ils relèvent des catégories visées (...) au code du travail, après avis du médecin de prévention.(...)

3° Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;

4° Pour créer ou reprendre une entreprise (...).

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption prévus à l'article 15 du présent décret, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou lors de la survenance des événements prévus au 3° du présent article ou du congé parental prévu à l'article 19. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.

Pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent.

L'exercice d'un service à temps partiel accordé de droit pour raisons familiales est aménagé, pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service, dans les conditions suivantes :

1° Pour les personnels des établissements d'enseignement du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

2° Pour les personnels relevant d'un régime d'obligations de service exerçant leurs activités dans les écoles du premier degré, bénéficiant d'un temps partiel de droit, la durée du service hebdomadaire est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie. Les intéressés effectuent un service réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

La rémunération est calculée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 39 du présent décret, sauf si les règles d'aménagement des horaires définies dans le présent article conduisent la quotité de temps de travail des intéressés à dépasser 80%. La rémunération est alors calculée dans les conditions prévues à l'article 34 du présent décret. »

◆ Modalités du temps partiel

Art.36 « L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordé pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de trois ans. À l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai

en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses. Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1^{er} septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.

Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée d'engagement des intéressés ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. »

■ Heures supplémentaires

Art.37 « Les agents non titulaires autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires (...).

Toutefois, (...), le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel (...) égal à la quotité de travail fixée à l'article 34 du présent décret effectuée par l'agent. »

■ Salaire

Art.39 « L'agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond, selon le cas, à l'une de celles prévues à l'article 34 du présent décret.

Toutefois, dans le cas des services représentant 80% ou 90% du temps plein, cette fraction est égale respectivement à 6/7 et 32/35.

La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants. »

→ **À noter** : L'agent qui fait une demande de temps partiel s'engage sur l'honneur à ne pas occuper une autre activité salariée.

■ Divers droits

Art.40 « Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et, le cas échéant, de l'évolution de la rémunération, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

L'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus (...).

L'agent non titulaire qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie, pendant une période où il a été autorisé à assurer un service à temps partiel, perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il travaillait à temps plein, déterminée dans les conditions fixées à *l'article 34* ci-dessus. À l'issue de la période de travail à temps partiel, l'intéressé qui demeure en congé recouvre les droits de l'agent exerçant ses fonctions à temps plein, s'il n'a pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel dans les délais prévus à *l'article 36* ci-dessus.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le bénéficiaire de tels congés est, en conséquence, rétabli durant la durée de ces congés, dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein. »

Mise à disposition et mobilité des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.33-1 « I.-L'agent non titulaire **employé pour une durée indéterminée** peut, avec son accord, être mis à disposition.

II.-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 présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

III.-La mise à disposition peut intervenir auprès :

- 1° Des administrations de l'État et de ses établissements publics ;
- 2° Des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- 3° Des organisations internationales intergouvernementales ;
- 4° D'un État étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.

IV.-La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle :

- 1° Lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'État ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- 2° Lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un État étranger.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire 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 des dites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

V.-Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

VI.-La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration 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 l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

À 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.

VII.-Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents non titulaires mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques paritaires (...). »

Art. 33-2 « L'agent non titulaire **employé pour une durée indéterminée** peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux *articles 32 et 33*.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, 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. »

Sanctions disciplinaires des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.43 « En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent non titulaire 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 la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille. »

Art.43-1 « Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal. »

Art.43-2 « Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes :

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 ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. »

Art.44 « Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier. »

■ Commissions consultatives paritaires (CCP)

Références : Article 21 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves ou article 22 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Art. 21 ou 22 « Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux **sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence. »

Fin de contrat – Licenciement des personnels non titulaires de l'État

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

■ Licenciement

Art.45 « Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- au début du troisième 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.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. »

Art.46 « L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement (...) survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. »

Art.47 « Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement doit être notifiée à l'intéressé par une 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 et de la durée du préavis. »

Art.49 « Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa

situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption. »

■ Commissions consultatives paritaires (CCP)

Références : Article 21 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour les agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves ou article 22 de l'arrêté du 7 mars 2008 – JO du 11 avril 2008, pour certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Art. 21 ou 22 « Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux **licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai** et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence. »

☛ *L'avis du Sgen-CFDT*

Le Sgen-CFDT est favorable à la mise en place des commissions consultatives paritaires (CCP) des agents non titulaires de l'État.

Cependant il revendique que les avis défavorables aux renouvellements de contrat soient communiqués aux CCP.

■ Indemnité de licenciement

Référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Art.50 « Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. »

Art.51 « En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;

2° Aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ;

3° Sous réserves des dispositions de *l'article 33 du présent décret*, aux agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour raison de famille, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois, et au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public ;

4° Aux agents licenciés pour inaptitude physique. »

Art.52 « Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à *l'article 51* lorsqu'il :

1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ;

2° Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques (...) ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° A atteint l'âge de soixante ans et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;

4° Est démissionnaire de ses fonctions ;

5° A été engagé pour effectuer des vacances. »

Art.53 « La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

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. »

Art.54 « L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de 60 ans mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du sixième anniversaire.

Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée. »

Art.55 « L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 54 ci-dessus est décomptée selon les modalités prévues aux *articles 27 à 31*, du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué. »

Art.56 « L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois. »

■ Démission

Art.48 « L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à l'article 46, alinéa 1^{er} ci-dessus.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. »

■ Chômage

Les indemnités de chômage sont le plus souvent payées par le dernier employeur. Cependant, certains employeurs publics ont passé une convention avec le Pôle Emploi. Dans ce cas les indemnités sont payées par le Pôle Emploi. Même dans le cas où les indemnités sont payées par l'employeur, les conditions d'attribution et le montant des indemnités sont les mêmes que pour les salariés du privé.

→ **À noter** : La date d'ouverture des droits au chômage est celle de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'agence du Pôle Emploi de son domicile. Il est vivement recommandé à l'agent non titulaire d'effectuer cette démarche avant la date effective de fin de contrat.

Il n'y a pas de droit à indemnité de chômage en cas de démission, sauf démission pour motif légitime, par exemple pour suivre son conjoint.

Le Sgen-CFDT

Mais qu'est-ce que c'est ?

Le Sgen-CFDT est le syndicat général de l'Éducation Nationale, de la Recherche publique, de l'Enseignement agricole public, de la Jeunesse et des Sports.

Créé en 1937, il s'est construit dès l'origine comme syndicat général dépassant les corporatismes, autour de la volonté de lier la défense des personnels, l'amélioration des conditions de travail et la transformation de l'École. Il s'inscrit dans le projet d'émancipation et de transformation sociale de toute la CFDT.

■ Avec la CFDT pour défendre tous les salariés, agir pour l'amélioration des conditions de travail :

La CFDT, première organisation syndicale en nombre d'adhérents est aux côtés des salariés pour une société plus juste, plus équitable, plus solidaire. Dans la fonction publique, la CFDT revendique :

- Une amélioration du déroulement des carrières, en particulier pour les premiers échelons.
- Le droit à la mobilité choisie : c'est à dire la possibilité de changer de métier.
- La rénovation du dialogue social par la possibilité de passer des accords majoritaires avec l'Etat employeur.

La CFDT veut obtenir des avancées pour tous les salariés, titulaires et non titulaires, contractuels, vacataires et emplois aidés. Elle agit par la négociation chaque fois que cela est possible, par les manifestations et l'action chaque fois que c'est nécessaire.

Notre ambition: un projet global de société Par la négociation, les rapports de force et la contractualisation, la CFDT élabore, jour après jour, un projet global pour construire une société plus solidaire, plus juste.

■ Le Sgen-CFDT , pour la défense individuelle et collective et l'amélioration des conditions de travail de tous les personnels.

Premier syndicat de la recherche, deuxième dans l'enseignement supérieur et secondaire, représentatif et présent dans toutes les régions, le Sgen-CFDT agit dans toutes les instances (comités techniques et commissions paritaires) pour défendre les personnels et améliorer les conditions de travail. Il revendique notamment :

- L'augmentation des moyens dont une partie contractualisée pour favoriser l'autonomie et le travail en équipe
- Le droit à l'innovation pédagogique
- Des moyens pour l'Education prioritaire pour lutter contre la ségrégation sociale
- Le droit et les moyens pour une formation professionnelle initiale et continue de qualité.

Le Sgen-CFDT, dans ses pratiques de syndicat général, se veut force de proposition. Il recherche le dépassement des oppositions par des revendications constructives, dynamiques, prenant en compte les intérêts de l'ensemble des acteurs concernés. A la juxtaposition d'intérêts particuliers, il préfère la solidarité.

■ Avec le Sgen-CFDT, pour la transformation du système éducatif au service de la réussite de tous.

- ◆ Le Sgen-CFDT met la transformation du système éducatif au coeur de son projet d'émancipation et de transformation sociale, indissociable de l'amélioration des conditions de travail. Le système éducatif, bâti sur le modèle napoléonien visant à sélectionner les élites est à bout de souffle. Il est incompatible avec l'impératif de qualification dans la construction d'une société de la connaissance. Il est générateur de tensions et de dégradations des conditions de travail. L'immobilisme n'est plus possible.
- ◆ Les revendications du Sgen-CFDT sont sous-tendues par cette volonté de transformation du système éducatif. À l'initiative des notions de Zep, d'instituts universitaires de pédagogie, de corps unique des personnels enseignants, d'équipe éducative incluant tous les personnels, le Sgen-CFDT s'est engagé résolument en faveur de démarches de réformes visant la démocratisation réelle du système éducatif et une meilleure prise en compte des jeunes, de leurs besoins, de leurs attentes, pour qu'aucun jeune ne sorte du système éducatif sans qualification.
- ◆ Relever le défi de la démocratisation de l'École, engager une politique de lutte effective contre les exclusions, pour l'emploi, construire une stratégie de transformation de l'École : autant d'ambitions qui supposent que le service public d'Éducation en reçoive les moyens.

Le Sgen-CFDT est résolument engagé pour le maintien et la transformation du service public laïc d'Éducation, partout, pour tous.