

Les conditions d'exercice des contractuels

Un 6 pages à
utiliser sans
modération !

Pour les militants
CGT-PJJ et
l'ensemble des
contractuels de la
Protection
Judiciaire de la
Jeunesse



- LE FONDEMENT JURIDIQUE
- VOTRE CONTRAT/ PERIODE D'ESSAI
- LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS
- DROITS ET DEVOIRS
- LES CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT
- REMUNERATION/ INDEMNITES (Nouveautés sept 2018)
- FIN DE CONTRAT
- LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE
- AXES REVENDICATIFS DE LA CGT-PJJ

POUR LES NULLS

La CGT-PJJ

CGT-PJJ 263, rue de Paris – case 500 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.84.67 ou 06.33.33.02.50 –

Courrier électronique : cgtppj@hotmail.com

<https://www.cgtppj.org/>

- Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.
- Note de la DPJJ du 23 juillet 2018
- Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements.

Conditions générales de recrutement des contractuels

- Etre de nationalité française, européenne, étrangère ou apatride (pour les candidats autres que les ressortissants européens, ils doivent être en situation régularisée vis-à-vis des lois régissant l'immigration : droit de séjour, droit d'asile).
- Jouissance des droits civiques.
- Etre en situation régulière au regard du service militaire de l'Etat dont ils sont ressortissants, sauf pour ceux ayant le statut de réfugié ou les personnes apatrides bénéficiant d'une carte de résident.
- Casier judiciaire ne comportant pas de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions du poste.
- Vérification de l'aptitude requise pour exercer les fonctions par un médecin agréé préalablement à l'embauche.

Votre contrat

Il doit comporter obligatoirement les éléments suivants :

- Sa date de prise d'effet et sa durée.
- La durée d'une éventuelle période d'essai et la possibilité d'un renouvellement.
- La définition du poste occupé.
- Le niveau de catégorie hiérarchique.
- Les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.)
- Les conditions de rémunération.
- La définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus.

Votre période d'essai

Nous rappelons que la période d'essai n'est pas obligatoire. L'administration est libre de la prévoir ou pas. En cas de période d'essai, les conditions de son application doivent être obligatoirement mentionnées au contrat. L'administration peut également prévoir son renouvellement mais uniquement si c'est précisé dans le contrat ; Le renouvellement de la période d'essai est possible qu'une seule fois, pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Sa durée est désormais fixée par la loi, dans la limite de :

- 3 semaines pour un CDD inférieur à six mois
- 1 mois pour un CDD inférieur à un an
- 2 mois pour un CDD inférieur à deux ans
- 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans
- 4 mois pour un CDI

En outre, il est précisé qu'aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative, avec un même agent, pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat. Cela semble évident, mais c'est bien de le préciser!

Les différents types de contrat

La durée et les conditions de votre contrat dépendent essentiellement de la nature des besoins de l'administration.

- En l'absence de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées.
- Remplacement momentané d'agent absent (Congé maladie/ congé parental ou maternel...).
- Vacance temporaire d'emploi (Poste non pourvu par un titulaire lors de la dernière CAP).
- Pour occuper un poste à temps incomplet (Tous les postes inférieurs à 70%).
- Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Les agents recrutés dans le cadre de la Loi 86-83 du 17 janvier 1986 peuvent être engagés par des contrats d'une durée indéterminée ou déterminée. Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée, celle-ci est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat de travail conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

1/ Les agents recrutés pour palier l'absence de corps de fonctionnaires pour assurer des fonctions recherchées (Article 4), CDD 3 ans au plus, renouvelable en CDD dans la limite de 6 ans. A l'issue, possibilité de CDI.

2/ Les agents recrutés pour assurer le remplacement momentané (Article 6-4 Quater) d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel, le sont à durée déterminée dans la limite de la durée d'absence de l'agent remplacé.

3/ Les agents recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (Article 6-5 Quinquies) dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire le sont à durée déterminée qui ne peut excéder un an et si les formalités de recrutement d'un fonctionnaire sont effectives. Si la procédure de recrutement n'a pu aboutir, le contrat peut être prolongé d'un an. Si le poste reste toujours vacant après les deux années, il sera mis fin au contrat de l'agent sans possibilité de renouvellement.

4/ Les agents recrutés pour occuper un poste à temps incomplet (inférieur à 70%/ Article 6) sont soumis à des contrats de 1 an renouvelable sans interruption dans la limite de six années. Au-delà, le contrat devra être un CDI.

5/ Les agents recrutés pour répondre à un accroissement temporaire d'activité ou un besoin saisonnier (Article 6-6 Sixies), la durée de leur contrat ne peut excéder :

- six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité.
- douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité.

Droits et obligations

Ils bénéficient comme les fonctionnaires de certains droits liés à l'exercice d'une activité de droit public. Il s'agit de la liberté syndicale, du droit de grève, du droit à la formation continue, du droit à consulter son dossier administratif, du droit à un entretien professionnel annuel, du droit à la protection sociale. En retour, ils ont l'obligation de se consacrer à leurs activités professionnelles, à l'exercice des fonctions correspondant à leur emploi. Le cumul d'emplois publics est interdit. Les règles de non cumul interdisent également un cumul d'activités publiques et privées lucratives. La discrétion professionnelle oblige l'agent à ne pas divulguer ou faire mention des documents ou d'informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. L'agent non titulaire est tenu au secret professionnel et doit se conformer aux instructions du supérieur hiérarchique.

Pour tous les recours, les contractuels doivent s'adresser au Tribunal Administratif et non aux Prud'Hommes.

Conditions de renouvellement de votre contrat

Le contrat ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration. Si l'agent a été recruté sur un contrat susceptible d'être reconduit, l'administration doit l'informer de sa décision de renouveler le contrat ou non en respectant un délai de prévenance. Pour déterminer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent (pas seulement du dernier contrat), y compris lorsqu'il y a eu une interruption entre eux si elle n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à une démission de l'agent. Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat :

Délais pour informer l'agent du renouvellement ou non de son contrat

Durée du contrat précédent	Délai de prévenance avant la fin du contrat	
	Pour un renouvellement	Pour un passage en CDI
Moins de 6 mois	8 jours	
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	
2 ans ou plus	2 mois	3 mois

La décision doit être précédée d'un entretien :

- lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit en CDI.
- ou lorsque la durée du contrat ou des contrats successifs est supérieure ou égale à 3 ans.

L'agent doit donner sa réponse dans les 8 jours. Sans réponse dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi et ne peut pas prétendre aux allocations chômage.

L'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD et le maintien en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD. La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre l'agent et son administration.

Rémunérations et indemnités

Rémunération :

Le montant de la rémunération est fixé par l'administration, en prenant notamment en compte:

- les fonctions occupées
- la qualification de l'agent
- son expérience

La note du 23 juillet 2018 vient clarifier les conditions minimales de rémunération. Au 1^{er} septembre 2018, l'ensemble des Adjoints Administratifs, Adjoints Techniques, Educateurs et Assistants de Service Social bénéficieront d'une réévaluation.

- **Pour les éducateurs et ASS** : L'indice minimal est fixé à 333 (L'équivalent du deuxième échelon -5 Pts au titre du transfert Primes/Pts)
- **Pour les Adjoints Administratifs et Techniques** : L'indice minimal est fixé à 323 (L'équivalent du deuxième échelon -3 Pts au titre du transfert Primes/Pts)
- **Pour les RUE/Psychologues/Directeurs/Secrétaires Administratifs** : Les éléments sont attendus pour la fin de l'année 2018

La rémunération des agents en CDI est réévaluée au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels annuels ou de l'évolution des fonctions.

Celle des agents en CDD est réévaluée de la même manière, à condition que la période de 3 ans ait été effectuée sans interruption et auprès du même employeur.

Indemnitaire:

1/ Supplément Familial de Traitement (SFT): Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond. Les contractuels y sont éligibles.

- Un enfant = 2.29 € mensuel (gelé depuis 1967!)
- Deux enfants = de 73.04 € à 110.32 € suivant l'indice
- Trois enfants = de 181.56 € à 280.91 € suivant l'indice
- Par enfant au-delà de trois = de 129.31 à 203.78 suivant l'indice

2/ L'indemnité de résidence. La rémunération d'un agent public comprend notamment une indemnité de résidence dont le montant varie selon sa commune d'affectation . Elle vise à compenser le coût élevé des loyers et de l'achat dans certaines communes. Le détails des communes éligibles: http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/05/cir_26298.pdf
Les contractuels y sont éligibles.

3/ La Nouvelle Bonification Indiciaire : Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en oeuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les fonctionnaires sont, à l'exclusion des agents contractuels, éligibles à la NBI.

Fin de contrat

Demission :

Elle est à l'initiative de l'agent et doit se faire par lettre recommandée avec un accusé de réception. Un délai de préavis doit être respecté correspondant à la durée du service effectué :

- 8 jours pour les agents qui totalisent moins de 6 mois de service
- 1 mois pour les agents qui totalisent de 6 mois à 2 ans de service
- 2 mois pour les agents qui totalisent 2 ans et plus de service

Licenciement pour :

Insuffisance professionnelle : (Difficulté organisationnelle/ Difficulté relationnelle/ Incapacité à répondre aux exigences du postes...). L'agent bénéficie du préavis et des indemnités.

Faute disciplinaire : L'agent peut être licencié en cas de manquement au respect des obligations auxquelles sont soumis les agents publics. Pour ce type de licenciement, l'agent ne bénéficie ni du préavis ni des indemnités. Vous trouverez le détail de la procédure dans notre document «Le disciplinaire pour les Nuls» disponible sur notre site <https://www.cgtpjj.org/cap-pour-les-nuls>

Inaptitude physique. L'agent peut être licencié en cas d'inaptitude physique définitive reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption. L'administration devra rechercher une possibilité de reclassement. En cas de licenciement, l'agent ouvre droit aux indemnités.

Suppression du besoin ou de l'emploi/ Transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement/ Recrutement d'un fonctionnaire : Les contractuels peuvent dans certains cas ouvrir droit au reclassement. Sont concernés, les agents recrutés sur un emploi permanent en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement. Pour les agents en CDD, l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

L'agent peut être licencié en cas de refus d'une modification d'un élément substantiel de son contrat : l'agent peut cependant conserver son droit au préavis et indemnités si cette modification concerne un changement géographique, de responsabilité, de quotité de travail, de rémunération. L'administration devra toutefois rechercher la possibilité d'un reclassement pour les agents recrutés sur un emploi permanent.

Réintégration impossible : L'agent peut être licencié à l'issue d'un congé non rémunéré lorsque son administration ne peut pas le réintégrer sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.

Non renouvellement du contrat : Nous rappelons que l'administration n'est pas tenue de proposer un nouveau contrat à l'issue du précédent. Toutefois, le juge administratif censurera les décisions de non-renouvellement prises sur des motifs autres que l'intérêt du service ou la manière de servir. La décision de non renouvellement de contrat n'a pas à être formellement motivé par l'administration. Toutefois, l'absence de droit à renouvellement du contrat ne dispense pas l'administration d'avoir à justifier, notamment en cas de contentieux, d'un motif de non renouvellement. Si le non renouvellement est à l'initiative de l'employeur, l'agent ouvrira droit aux indemnités. En conséquence, l'administration est tenue de fournir un certificat de travail ainsi qu'une attestation employeur pour vous inscrire à pôle emploi. Ces documents sont à demander auprès de votre DIR d'affection via la plateforme RH.

Indemnités de chômage : Qui paye ?

Si vous avez enchaîné des périodes de travail dans le privé et dans le public, elles sont prises en compte en totalité pour l'ouverture de vos droits aux allocations de chômage. Votre indemnisation incombe au régime pour lequel vous justifiez de la plus longue durée d'emploi. Par exemple, si au cours des 28 derniers mois vous avez exercé 4 mois dans le secteur public, puis un mois dans le secteur privé, il appartient à l'employeur public de vous indemniser. En cas d'égalité de durée d'emploi dans les deux secteurs, l'indemnisation est à la charge du régime dont vous relevez en dernier lieu.

La gestion de vos congés : Pour ne rien perdre !

L'article 10 du décret du 17 janvier 1986 permet la rémunération des congés annuels non pris en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou cas de fin d'un CDD, si l'agent n'a pu prendre ses congés annuels du fait de l'administration. En aucun cas, un agent démissionnaire ne peut bénéficier de l'indemnité compensatrice de congés annuels.

Bon à savoir : Concernant la journée de solidarité, elle doit être proportionnelle à la durée du contrat. Par ex : Pour un CDD de 6mois vous devez 1/2journée.

Pour davantage de détail sur vos congés, vous pouvez vous reporter sur «Les congés à la PJJ pour les Nuls», disponible sur notre www.cgtpjj.org

La Commission Consultative Paritaire CCP

A quoi ça sert ?

Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives :

- Demande de révision de l'entretien professionnel des agents contractuels
- Procédure disciplinaire
- Procédure de licenciement
- Procédure de reclassement
- Le droit syndical : Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Qui Siège ?

Les CCP comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Ces derniers sont élus pour un mandat de 4 ans dans la limite de leur contrat. A partir du 1^{er} janvier 2019, la CCP sera nationale et se réunira donc à l'administration centrale et non plus en région.

AXES REVENDICATIFS DE LA CGT-PJJ concernant les agents contractuels

La CGT milite pour que le recours aux non titulaires reste dérogatoire. Afin de faire reculer la précarité structurelle, la CGT demande :

- La restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires
- La titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent
- L'amélioration des droits et garanties collectives des contractuels
- L'instauration d'une prime de précarité
- Faciliter l'accès au CDI et aux concours de la Fonction Publique
- Augmenter le niveau de garantie dans le parcours professionnel des agents en CDI

