



# GUIDE DES AGENTS CONTRACTUELS



# ***Les contractuels, des agents publics pas comme les autres***

Les contractuels sont des agents publics qui, comme les titulaires, participent à l'exercice du service public, avec les devoirs afférents mais pas toujours les droits. Le recrutement ne peut se faire que dans un certain nombre de cas définis par la loi, l'Etat et les établissements publics ne peuvent, presque, pas faire ce qu'ils veulent. Ils sont soumis au contrôle de légalité, voire au juge administratif en cas de contentieux. Les contractuels sont employés par une personne de droit public, hors du cadre contractuel habituel et donc du droit du travail.

*Ce guide a été élaboré en s'appuyant en grande partie sur l'excellent document du syndicat CGT de la ville de Lyon*



*Se syndiquer n'est pas obligatoire...  
...Juste Essentiel !*



# SOMMAIRE

<b>Chapitre 1 I/ AVANT la prise de poste</b> .....	<b>4</b>
A- RECRUTEMENT.....	4
B- CONTRAT.....	6
i) le contenu du contrat.....	6
iii) Calcul de l'ancienneté pour l'accès à un CDPI.....	7
<b>Chapitre 2 II/ PENDANT l'exercice des fonctions</b> .....	<b>8</b>
A- RÉMUNÉRATION.....	8
i) La base.....	8
ii) régime indemnitaire.....	9
iii) Le cas des CDPI.....	9
iv) La part variable sur objectifs.....	9
v) L'intéressement.....	10
B- DE CDP A CDPI.....	10
i) CDP long.....	10
ii) CDP court.....	11
C- MOBILITE, PROMOTIONS, AUGMENTATIONS.....	12
i) La mobilité.....	12
ii) Les Promotions.....	12
iii) Les augmentations.....	13
<b>Chapitre 3 III/ ENTRETIEN D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCES</b> .....	<b>14</b>
<b>Chapitre 4 IV/ PRESTATIONS SOCIALES ET CULTURELLES</b> .....	<b>16</b>
i) Le COSOG CDC.....	16
ii) La mission sociale groupe (MSG).....	16
iii) L'USAC.....	16
iv) Le Kiosque service.....	17
v) La prestation sociale complémentaire.....	17
F- CONGÉS.....	17
i) les congés annuels.....	17
ii) les congés maladie.....	18
iii) les autres absences.....	18
<b>Chapitre 5 V/ Discipline, Démission, Licenciement et IRP</b> .....	<b>18</b>
A- DISCIPLINE.....	18
B- DEMISSION.....	19
C- LICENCIEMENT.....	20
D- INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL.....	21
i) La Commission Consultative Paritaire (CCP).....	21
ii) formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.....	21

## BON À SAVOIR

### PRUD'HOMMES OU TRIBUNAL ADMINISTRATIF ?

Les agents contractuels de droit public ne dépendent pas de la juridiction du Conseil des Prud'hommes mais du Tribunal Administratif malheureusement pour eux...

## Chapitre 1 I/ AVANT la prise de poste

### A- RECRUTEMENT

Le recours aux agents contractuels est strictement encadré par le code général de la fonction publique. En effet, l'article L311-1 précise que **sauf dérogation prévue par le présent livre**, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut. Toutefois, l'Etat et les établissements publics peuvent recruter des agents contractuels permanents ou temporaires sur la base des articles L332-1, L332-2, L332-3, L332-4, L332-5, L332-6, L332-7, L332-22, L332-24

MOTIF DU RECRUTEMENT	RÉF.	EMPLOIS CONCERNÉS	MODALITÉS DU RECRUTEMENT
Pour faire face à un besoin lié à un <b>accroissement temporaire d'activité</b>	Art L332-23	emplois de catégorie A, B ou C	durée maximale de 12 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de 18 mois consécutifs
<b>Remplacement temporaire</b> de fonctionnaires ou d'agents contractuels	Art 332-6	emplois de catégorie A, B ou C	Contrats conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel remplacé.
Pour faire face à une <b>vacance temporaire</b> d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	Art 332-7	emplois de catégorie A, B ou C	Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Lorsqu'au terme de la durée maximale d'un an, l'emploi vacant n'a pu être pourvu par un fonctionnaire compte tenu du caractère à nouveau infructueux de la procédure de recrutement, le contrat peut être renouvelé, par décision expresse, pour une durée maximale de deux ans. À chaque renouvellement de contrat, la CDC est obligée de faire à nouveau une publicité pour un recrutement d'un fonctionnaire ou lauréat de concours
<b>Absence de cadres d'emplois de fonctionnaires</b> susceptibles d'assurer les fonctions	Art 332-2	emplois de catégorie A, B ou C	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)
Lorsque les <b>besoins des services</b> ou la <b>nature des fonctions</b> le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Art 332-2	emplois de catégorie A, B et C	contrat à durée déterminée 3 ans au plus, renouvelable par reconduction expresse CDI après 6 ans (*)
Recrutement d'un <b>travailleur handicapé</b>	Art L352-4	emplois de catégorie A, B ou C	Contrat pour la durée du stage prévue par le statut particulier et renouvelable pour la même durée. (Le recrutement intervient à titre dérogatoire sans concours pour le travailleur handicapé). Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux agents qui ont déjà la qualité de fonctionnaires titulaires. Les agents recrutés sur ce fondement ont vocation à être titularisés dans la fonction publique d'Etat.

<p><b>Contrats de projet</b> : les administrations de l'Etat et ses établissements publics autres que ceux à caractère industriel et commercial, les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 et les établissements mentionnés à l'article L. 5 peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.</p>	<p>Article L332-24</p>	<p>emplois de catégorie A, B ou C</p>	<p>Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat de projet prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. Il peut cependant être rompu par décision de l'employeur au terme d'un délai d'un an si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.</p>
--	------------------------	---------------------------------------	---

## DÉCRET N°2015-1912 DU 29 DÉCEMBRE 2015

### DE NOUVEAUX DROITS POUR LES CONTRACTUELS

Détermine des **critères de rémunération** des agents contractuels

Étend l'**entretien professionnel** aux agents contractuels recrutés sur emplois permanents par contrat à durée déterminée de plus d'un an et organiser cet entretien professionnel annuellement

Précise les **conditions de recrutement** des agents contractuels de nationalité étrangère

Complète les **mentions obligatoires devant figurer au contrat** (motif précis du recrutement et de la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi)

Encadre les durées de la **période d'essai** en fonction de la durée du contrat

Met en cohérence les **règles de calcul de l'ancienneté** pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement) avec celles introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi du 26 janvier 1984 pour la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée

Prévoit l'obligation de délivrance en fin de contrat, par l'autorité territoriale, d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplis

Clarifie les conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement

## B- CONTRAT

Les agents contractuels sont recrutés par **un contrat écrit** et non par arrêté.

### i) le contenu du contrat

Le contrat doit être écrit et comporter obligatoirement :

- le **motif du recrutement** et la **référence à l'article et alinéa de la loi**
- la **date d'effet** du recrutement ;
- la **durée de l'engagement** ou la date d'effet de fin de contrat ;
- la **définition du poste** occupé, ainsi que la **catégorie hiérarchique** (catégorie A, B ou C),
- la **durée hebdomadaire** de travail et le **mode de rémunération** ;
- les **conditions d'emploi** (horaires, congés...);
- les **droits et obligations** de l'agent ;
- la **durée de la période d'essai** et la possibilité de la renouveler ;
- les **conditions de fin de contrat**.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent (maladie, temps partiel...), de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 (recours à un agent contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).



## ii) la période d'essai

La durée de la période d'essai est dorénavant encadrée et fixée en fonction de la durée du contrat. La période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler doivent figurer au contrat pour trouver à s'appliquer. En effet, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par un même employeur avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

## iii) Calcul de l'ancienneté pour l'accès à un CDPI

La durée des missions d'intérim externe accomplies au sein de l'Etablissement Public sera prise en compte dans le calcul de l'ancienneté nécessaire pour accéder à un CDPI le cas échéant précédé d'un CDP à durée déterminée.

En cas de recrutement direct d'un salarié intérimaire en CDPI, en CDP long sur le fondement de l'article L 332-2 du Code général de la fonction publique ou en CDP court sur le fondement des articles L 332-6 (remplacement), L 332-7 (vacance temporaire d'emploi), ou L 332-22 (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité), la période d'intérim sera prise en compte dans le calcul de la durée d'ancienneté exigée pour prétendre à une pérennisation de son engagement au sein de l'EP ainsi que pour les droits à congés prévus aux articles 12 (congé de maladie), 14 (congé pour accident de travail ou maladie professionnelle) et 15 (congé de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

En cas de succession de contrats de droit public à la suite de missions d'intérim, l'ancienneté acquise au titre de ces missions d'intérim est constatée dans le 1er contrat puis reprise dans les contrats suivants.

Cette reprise d'ancienneté sera effectuée conformément aux modalités prévues par la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique et à l'article L 1251-38 du Code du travail.

Dans ce cadre, le calcul de l'ancienneté prendra en compte la durée des missions accomplies au cours des trois mois précédant le recrutement.

A cet effet, les documents attestant de la période d'intérim externe réalisée pour le compte de la CDC seront versés au dossier individuel de l'agent.

Ces personnes pourront prétendre à la transformation de leur contrat en CDPI dans les conditions définies supra pour les personnels en CDP, en fonction de la nature de leur précédent contrat (CDP long ou court).

A noter que les personnels recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pourront bénéficier d'un recrutement direct en contrat de droit public à durée indéterminée, à l'issue du contrat d'apprentissage et dans le délai d'un an suivant la fin du contrat, sous réserve que le besoin de la CDC soit confirmé par l'existence d'un emploi budgété dans la Direction concernée.

En cas de recrutement direct d'un apprenti en CDPI, en CDP long sur le fondement de l'article L 332-2 du Code général de la fonction publique ou en CDP court sur le fondement des articles L 332-6 (remplacement), L 332-7 (vacance temporaire d'emploi), ou L 332-22 (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité), la période d'apprentissage accomplie au sein de l'Etablissement Public sera prise en compte dans le calcul de la durée d'ancienneté exigée pour prétendre à une pérennisation de leur engagement en CDPI au sein de l'Etablissement Public.

#### L'AVIS DE LA CGT

#### ATTENTION AUX CONSIDÉRANTS !

La CGT vous engage à vérifier que vous disposez bien d'un contrat et que ce dernier comprend tous les éléments prévus au décret.

Demandez une simulation de salaire avant de signer votre contrat. En cas de difficulté, d'incompréhension ou pour négocier votre salaire, vous pouvez interroger la CGT.

## Chapitre 2 II/ PENDANT l'exercice des fonctions

### A- RÉMUNÉRATION

#### i) La base

La rémunération d'un contractuel se compose notamment d'un traitement indiciaire (appelé également traitement de base) fixé librement par l'administration, compte-tenu, notamment :

- des fonctions occupées ;
- de la qualification requise pour les exercer ;
- de la qualification détenue par l'agent ;
- de son expérience.

Le traitement de base est calculé en fonction d'un indice majoré déterminé par l'administration.

**Le traitement annuel brut** est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du point fonction publique (59.0734 € depuis le **01/07/2023**).

**Le traitement mensuel brut** est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du point fonction publique (4,92278 € depuis le **01/07/2023**).



## ii) régime indemnitaire

Les agents contractuels ont droit à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement pour ceux ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

## iii) Le cas des CDPI

Le niveau de rémunération fixe proposé dans le contrat tient compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification et du diplôme détenu par l'agent ainsi que de son expérience. La fixation de la rémunération conduit ainsi à prendre en considération la responsabilité et la technicité particulière de l'emploi occupé et les sujétions attachées à ce poste.

La rémunération est ainsi modulée en tenant compte des qualifications requises pour l'exercice des fonctions, de celles dont justifie l'agent mais également des difficultés éventuellement rencontrées pour recruter sur des qualifications ou spécialités rares ou très recherchées.

La rémunération est établie dans les mêmes conditions que celles s'appliquant aux salariés sous convention collective recrutés dans des niveaux de fonctions et de qualification comparables.

Enfin, en référence à ce que devrait normalement percevoir un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions, le niveau de rémunération inscrit au contrat ne peut être inférieur au niveau correspondant au 1er échelon du corps de fonctionnaire appartenant à la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi de l'agent recruté en CDPI.

Cette garantie tient compte :

- du traitement indiciaire afférent à cet échelon ;
- de la rémunération indemnitaire (PFT) sur la base du barème nouveaux entrants en vigueur au moment de l'établissement du contrat.

## iv) La part variable sur objectifs

Un agent sous contrat de droit public (**CDP long, de projet, ou à durée indéterminée**) et qui est éligible à l'évaluation annuelle au titre de la Campagne EOP, peut bénéficier d'une part variable sur objectif (PVO), comme défini dans son contrat de travail.

La PVO n'est pas un complément de rémunération mais un **élément de rémunération variable**, dont le **montant ne peut pas être garanti à l'avance**.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022**, la PVOI est généralisée pour l'ensemble des collaborateurs et le dispositif PVOC est supprimé. Compte tenu de la suppression de la PVOC, les taux cible de la PVOI s'échelonnent désormais en fonction des postes selon le barème suivant pour 2022 : 3,5 %, 5,5 %, 8 %, 10 %, 12 %

### L'AVIS DE LA CGT

La CGT sait que la négociation du salaire n'est pas facile à l'embauche mais vous encourage vivement à la faire. L'évolution de la rémunération des CDPI est faible et le salaire de départ est donc important.

La CGT trouve anormal que les CDP courts n'aient pas accès à la PVO alors qu'ils ont aussi des objectifs à remplir, elle l'a signalé à la direction.

### v) L'intéressement

L'intéressement consiste à verser à l'ensemble du personnel un complément de rémunération fondé sur la réalisation d'objectifs ou de performance de l'établissement.

Contrairement à la PVO, tous les agents de l'Etablissement Public entrant dans le champ d'application de l'accord ont donc vocation à en bénéficier. L'accord prévoit trois mois d'ancienneté. Donc tous les CDP avec cette ancienneté peuvent y prétendre.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrat de droit public et intérim) au cours de l'année et des 12 mois qui la précèdent.

De même, la rupture du contrat de travail ne peut pas entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

#### BON À SAVOIR

##### DES COTISATIONS PLUS ÉLEVÉES QUE LES TITULAIRES

Les cotisations sociales ne sont pas les mêmes que celles des fonctionnaires.

Les titulaires et les contractuels payent les mêmes contributions sociales (CSG, CRDS) et la contribution **exceptionnelle de solidarité : 7,5 % pour la CSG, 0,5 % pour la CRDS, 1 % pour la contribution exceptionnelle de solidarité.**

Les contractuels sont en plus soumis à des cotisations salariales spécifiques :

- cotisations maladie, maternité, invalidité, décès : un taux de cotisation de 0,75 % est appliqué sur la totalité de la rémunération (traitement de base, indemnités et primes diverses, avantages en nature) ;

- cotisations retraite (régime général) : l'ensemble des revenus est pris en compte pour l'application d'un taux de 0,35 % et un autre à 6,90 % pour la totalité des revenus dans la limite du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 3218 € par mois en 2016) ;

- cotisations retraite complémentaire : pour les revenus n'excédant pas le plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 3218 € par mois), un taux de 2,72 % est appliqué au titre de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec - tranche A), pour les revenus dépassant le plafond de la sécurité sociale (soit 3218 euros/mois), le taux appliqué est de 6,75 % au titre de la tranche B de l'Ircantec.

#### BON À SAVOIR

##### UN CALCUL DE LA RETRAITE MOINS FAVORABLE QUE LES TITULAIRES

Les agents non titulaires de la fonction publique dépendent du régime de la Sécurité sociale. La retraite est calculée à partir des salaires bruts perçus au cours des **25 meilleures années** de la carrière. Ces salaires sont additionnés et le résultat est divisé par 25, ce qui donne le salaire annuel moyen.

## B- DE CDP A CDPI

### i) CDP long

Pour les agents recrutés sur un CDP long dont la durée est d'au moins un an, c'est-à-dire les agents qui occupent déjà un emploi lié à un besoin permanent de la CDC sur le fondement des articles L 332-2 (ancien article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984) et L 332-3 (ancien article 6 de la loi n°84-16 précitée) du Code général de la fonction publique, leur contrat sera renouvelé en CDPI si les 3 conditions ci-après définies sont remplies :

- D'une part, une ancienneté de service cumulée de 3 ans minimum sur le poste occupé ou un poste équivalent ;
- D'autre part, le maintien du besoin de la CDC au terme du contrat, confirmé par l'existence d'un emploi budgété à cet effet dans la Direction concernée ;
- Enfin, une demande expresse de l'autorité dont relève l'emploi au regard de l'engagement et des compétences démontrées par l'agent.

Par exception, il sera possible de reconduire en CDPI le contrat d'un agent disposant de 2 ans d'ancienneté de service si, au-delà des trois conditions cumulatives précitées, le poste qu'il occupe est un poste pour lequel, au regard des compétences recherchées, il y a des difficultés de recrutement sur le vivier des fonctionnaires. Le calcul de l'ancienneté de service cumulée tient compte des services accomplis sur tout contrat de droit public, quel que soit le motif du contrat. Sont également retenus dans ce calcul les contrats effectués avant une interruption de fonction sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois, ainsi que le cas échéant les contrats d'apprentissage ou les missions d'intérim dans les conditions décrites ci-avant.

### ii) CDP court

Les agents en CDP court, c'est-à-dire les agents recrutés sur le fondement des articles L. 332-6 (remplacement), L. 332-7 (vacance temporaire d'emploi), ou L. 332-22 (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité) du Code général de la fonction publique sont recrutés sur des besoins temporaires de manière aussi ciblée que possible. Ce mode de pourvoi reste une exception strictement encadrée dans le cadre des articles précités. Ils n'ont pas vocation à être pérennisés. Leur contrat à durée déterminée ne peut ainsi être renouvelé que dans les limites et conditions prévues par la loi et le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Les agents en CDP court dont la candidature serait retenue pour occuper un emploi permanent sur le fondement de l'article L 332-2 du Code général de la fonction publique (CDP long) pourront bénéficier de la conclusion d'un contrat en CDPI si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- une durée d'au moins 3 ans d'ancienneté de service cumulée au sein de l'EP et une durée d'au moins un an d'ancienneté sur l'emploi permanent occupé en CDP long ;
- à l'instar des conditions applicables pour les CDP longs (cf. supra) :

o le maintien du besoin de la CDC au terme du contrat, confirmé par l'existence d'un emploi budgété à cet effet dans la Direction concernée ;

o et une demande expresse de l'autorité dont relève l'emploi au regard de l'engagement et des compétences démontrées par l'agent.

Le calcul de l'ancienneté de service cumulée tient compte des services accomplis sur tout contrat de droit public, quelle que soit la nature du contrat. Sont également retenus dans ce calcul les contrats effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Par exception, il est également tenu compte, dans ce calcul, de la durée de service accomplie durant l'exécution d'un contrat d'apprentissage conclu avec l'Etablissement Public et sous réserve du respect de la durée d'interruption maximale de quatre mois.

Vous pouvez bénéficier de l'indemnité de fin de contrat si vous avez été recruté, après le 1er janvier 2021. Pour qu'elle vous soit accordée vous devez remplir les deux conditions suivantes :

- La durée de votre contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an
- Votre rémunération brute globale moyenne au cours de la durée totale de votre contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 3 494,40 € par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps incomplet.

## LE CONSEIL DE LA CGT

La CGT vous conseille de ne pas rester isolé. Si votre hiérarchie directe vous dit que votre contrat ne sera pas reconduit, n'hésitez pas à réagir :

- Soit en venant nous voir

- Soit en envoyant CV et lettre de motivation aux ressources humaines en candidature spontanée ou sur un poste ouvert.

- Soit les deux

### iii) Les augmentations

L'augmentation de la rémunération doit être réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Elle est possible dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle et à la condition qu'elle n'intervienne pas à un rythme régulier prédéterminé et qui aurait pour conséquence de mettre en place au profit d'un agent contractuel un système de carrière au sens de la fonction publique.

De ce fait, la réévaluation de la rémunération des agents contractuels n'implique pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires.

Il revient donc à l'administration d'exercer son pouvoir d'appréciation en procédant à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent.

Ainsi, selon des modalités définies annuellement, la rémunération indiciaire des agents en CDPI fait l'objet d'un réexamen dans le cadre d'une campagne conduite tous les ans.

Ce réexamen tient compte des résultats des entretiens d'objectifs et de performance et de l'évolution du poste occupé.

Ce réexamen n'a pas pour but d'aboutir à une évolution systématique de la rémunération indiciaire des agents en CDPI.

Par ailleurs, la rémunération fixe pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une étude spécifique en cas d'évolution particulièrement significative des fonctions en tenant compte notamment des responsabilités exercées ou du niveau hiérarchique.

Enfin, les agents en CDPI bénéficient de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, de l'élargissement des compétences, et de la consolidation des savoir-faire et de leur expertise par l'évolution de leur rémunération à l'occasion de l'exercice d'une mobilité dans le cadre des règles en vigueur au sein de l'Etablissement Public.

Cette valorisation se traduit par un pourcentage d'augmentation de l'indice de rémunération fixé au contrat tel que prévu par les règles en vigueur à la date de la mobilité, en fonction du type de changement de poste.

Pour y rendre éligible, la mobilité doit se traduire par un changement effectif de fonctions ou un élargissement significatif du champ de compétence, un développement du niveau d'expérience ou de responsabilité ou une prise de risque.

Ainsi, la mobilité d'un agent en CDPI qui se traduit par l'accès à un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique supérieure (A, B ou C) est valorisée par une majoration de 5% de la rémunération indiciaire de l'inté-



ressé. Ce pourcentage est susceptible d'évoluer en cohérence avec les décisions qui pourraient être prises également pour les personnels relevant d'autres statuts. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec les dispositions du point précédent applicables à l'occasion d'un changement de poste.

Cerise sur le gâteau : les agents en CDPI dont la rémunération n'aurait pas évolué pendant deux années consécutives ont la faculté de saisir la direction des ressources humaines, par écrit et par la voie hiérarchique.

#### L'AVIS DE LA CGT

La CGT est opposée à une doctrine restrictive de l'évolution des rémunérations. Nous estimons qu'un contractuel peut obtenir une augmentation annuelle si c'est en cohérence avec le travail produit. La comparaison avec les fonctionnaires prouve une fois de plus que le recrutement des contractuels à durée illimitée est engendré par, entre autres, une stratégie de baisse de la masse salariale. Il restera toujours la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) si votre rémunération a été inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation sur les 4 dernières années.

Quant aux promotions, elles sont et seront quasi inexistantes. La direction manque clairement d'ambition ou alors toujours un souci d'économie...D'ailleurs vous ne trouverez nulle part une note de lancement de campagne avancement promotion des CDP !

### Chapitre 3 III/ ENTRETIEN D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCES

L'entretien professionnel annuel (EPA) est devenu l'entretien d'objectifs et de performances (EOP).

Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° La manière de servir de l'agent ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;
- 6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, une communication doit être faite aux commissions de tout élément utile d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

### LE CONSEIL DE LA CGT

La CGT peut vous aider à préparer ce rendez-vous annuel avec votre hiérarchie ainsi que la rédaction de l'éventuel recours que vous auriez à faire. Encore une fois, ne restez pas isolé et n'hésitez pas à nous contacter.

## Chapitre 4 **IV/** PRESTATIONS SOCIALES ET CULTURELLES

### **i) Le COSOG CDC**

Le COSOG CDC est une association dont les membres sont la Caisse des Dépôts (CDC) et les cinq organisations syndicales représentatives à l'établissement public CDC ; en outre, des comités d'entreprise de filiales peuvent adhérer.

Elle a pour objet de gérer, sur le fondement d'une convention de délégation conclue avec la Caisse des Dépôts et Consignations, les activités sociales et culturelles exercées principalement au bénéfice d'ouvrants droit (OD).

La qualité de bénéficiaire des prestations servies par l'Association est accordée de droit aux personnels rémunérés par la CDC dans la mesure où celle-ci a délégué la gestion des activités sociales et culturelles à l'Association.

Tous les contractuels qu'ils soient en contrat court, long ou à durée indéterminée sont bénéficiaires du COSOG dès leur 1<sup>er</sup> jour de travail à la CDC.

### **ii) La mission sociale groupe (MSG)**

La MSG est une association d'employeurs du Groupe Caisse des Dépôts et Consignations à but non lucratif, soumise à la loi du 1er juillet 1901 et à son décret d'application du 16 août 1901, déclarée en préfecture (JO du 9 mars 1994 et 5 avril 2009). Les organisations syndicales n'en font pas parties.

- La MSG peut vous aider à trouver un logement locatif mais seulement si vous êtes en contrat long ou à durée indéterminée, tant pis pour les plus précaires d'entre vous...
- La MSG vous propose une gamme de prêts si vous justifiez :
  - o D'un contrat à durée indéterminée depuis au moins 6 mois, à l'issue de la période d'essai ;
  - o D'un contrat à durée déterminée d'une durée de 9 mois consécutifs, renouvelé au moins une fois, sans interruption. Dans ce cas, vous devrez disposer d'une lettre d'engagement de pérennisation au sein de la CDC pour bénéficier d'un prêt.
- La MSG vous propose un conseil et accompagnement individualisé par des assistant-e-s social-e-s présent-e-s sur tous les sites de la CDC. Ce service est proposé à tous les personnels en activité dans l'Etablissement Public CDC.
  - La Caisse des Dépôts a confié à la Mission Sociale Groupe la mise en œuvre d'un dispositif d'offre en matière d'accueil de la petite enfance. La MSG se charge de réserver pour votre enfant un berceau. A cette fin, une campagne est organisée au cours du premier trimestre de chaque année par le service social afin de recenser les demandes. Malheureusement cette prestation n'est ouverte qu'aux agents en CDP de longue durée comme ils disent...

### **iii) L'USAC**

Les USACs sont des associations du personnel qui proposent des activités sportives, culturelles ou artistiques aux agents du groupe CDC. Il existe trois USACs au sein de la CDC qui sont indépendants les uns des autres et qui sont situés sur Paris, Bordeaux et Angers.



#### iv) Le Kiosque service

Le kiosque est une association qui vous propose des services en ligne ou sur sites ainsi que des boutiques où vous pouvez trouver différents produits de consommation courante.

#### v) La prestation sociale complémentaire

Comme pour les fonctionnaires, les contractuels de droit public peuvent bénéficier du contrat IPSEC, issu du référencement et peu subventionné par la direction, pour leur protection sociale complémentaire. Par ailleurs, La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics mise en place par l'ordonnance du 17 février 2021 prévoit que les employeurs publics de l'État remboursent à leurs agents une partie des cotisations de protection sociale complémentaire, à compter du 1er janvier 2022. Le montant forfaitaire est de 15€ par mois et tous les contractuels peuvent y prétendre du moment qu'ils peuvent présenter une attestation de versement de cotisations à une mutuelle, un institut de prévoyance ou une entreprise d'assurance pour ces prestations.

### L'AVIS DE LA CGT

La CGT s'est beaucoup mobilisée pour que les contractuels puissent bénéficier du COSOG dès le 1<sup>er</sup> jour de leur contrat et est satisfaite que ce soit le cas depuis maintenant plusieurs années. La direction a eu la volonté de faire disparaître les USACS il y a quelques temps mais les adhérents et bureaux des associations ont su résister; **nous** restons donc vigilants. Rien n'interdit à la direction, sauf la volonté d'une recherche d'équité avec nos collègues de droit privé, de rembourser plus le coût de la PSC des agents publics. La CGT continue de le revendiquer.

## A- CONGÉS

### i) les congés annuels

Les agents contractuels disposent d'un droit à congés annuels dans des conditions de durée et d'attribution identiques à celles des fonctionnaires. A savoir à la CDC : 25 jours de congés, 4 jours Directeur Général, 2 jours Boni suivant le nombre de jours pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

L'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents de l'Etat autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leurs pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leur pays d'origine.

Un compte épargne temps (CET) pour les CDP employés de manière continue à la CDC et justifiant d'une année d'ancienneté au 31 décembre de l'année en cours.

Une des particularités réside dans le fait qu'à la fin d'un CDD ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice :

- Égale à 1/10ème de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours, s'il n'a pu prendre aucun congé ;
- Proportionnelle au nombre de jours de congés dus et non pris, s'il a pu en prendre une partie.

## **ii) les congés maladie**

Si vous êtes en activité, vous pouvez être placé en congés de maladie lorsque la maladie vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions.

Vous pouvez être placé en congés de maladie que vous soyez en CDD ou CDI quelle que soit votre ancienneté.

Vous devez pour cela adresser à votre administration et à votre CPAM un avis d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet avis d'arrêt de travail indique la durée probable de votre incapacité de travail.

Vous devez adresser les volets n°1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à votre CPAM et le volet n°3 au service des ressources humaines de la CDC.

Selon votre ancienneté, le traitement indiciaire est maintenu pendant une durée plus ou moins longue allant de deux à 6 mois. Un jour de carence est appliqué à la CDC.

Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle vous devrez effectuer des démarches auprès de la CPAM pour faire reconnaître l'accident ou la maladie comme accident ou maladie professionnelle. Vous êtes en congés maladie jusqu'à guérison complète ou consolidation de la blessure.

## **iii) les autres absences**

Les CDP et CDPI peuvent bénéficier d'autorisations d'absences exceptionnelles prévues au protocole ARTT de la CDC. Elles sont accordées sur production d'un justificatif et concernent majoritairement des événements familiaux dont vous trouverez la liste sur Next.

Vous bénéficiez aussi d'un jour « EXEAT » par an qui est utilisé pour répondre à une nécessité de s'absenter pour un motif non prévu que vous n'êtes pas obligé de signaler. Un lundi matin difficile peut être un motif non-prévu

L'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle vous êtes exclu du service.

L'exclusion temporaire de fonctions est non rémunérée.

Elle peut être assortie d'un sursis : Dispense accordée à un agent ayant pour effet de ne pas l'exclure effectivement du service pour tout ou partie de la durée de la sanction disciplinaire infligée totale ou partielle d'une durée maximale d'un mois si vous êtes en CDI.

En cas de nouvelle exclusion temporaire de fonctions au cours des 5 ans qui suivent la 1re sanction, le sursis est révoqué c'est-à-dire que la 1re période d'exclusion est appliquée.

Cette période est ramenée à 3 ans si la durée totale d'exclusion des 2 sanctions ne dépasse pas 3 jours.

L'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de 3 jours maximum sont prononcés sans consultation préalable de la Commission Consultative Paritaire (CCP).

L'exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à un an et le licenciement, sans préavis ni indemnité, ne peuvent être prononcés qu'après consultation de la CCP.

### LA CGT VOUS INFORME

N'affrontez jamais seul une procédure disciplinaire, rapprochez-vous le plus rapidement possible d'une organisation syndicale et de la CGT en particulier. Nos permanents, élus, sont là pour vous aider et vous accompagner.

## B- DEMISSION

Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter son administration ou son service.

L'administration doit s'assurer, par exemple au cours d'un entretien, que l'agent contractuel connaît et comprend les implications de sa décision sur sa carrière et sa rémunération.

Une démission peut être annulée si elle a été présentée sous la contrainte ou dans un état de grave dépression empêchant d'apprécier la portée de cette décision.

L'agent contractuel en CDD : CDD : Contrat à durée déterminée ou en CDI : CDI : Contrat de travail à durée indéterminée doit présenter sa démission par courrier recommandé avec accusé de réception.

La demande doit être présentée avant la date souhaitée de cessation de fonctions dans le délai suivant :



Ancienneté de service	Délai de préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
À partir de 6 mois jusqu'à moins de 2 ans	1 mois
À partir de 2 ans	2 mois

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

La démission est irrévocable et n'ouvre pas droit aux allocations chômage sauf en cas de démission légitime (suivre son conjoint, suivre votre enfant handicapé admis dans une structure d'accueil, par suite de votre mariage...)

Une démission ne vous interdit pas de bénéficier à l'avenir d'autres contrats de CDP dans l'administration.

## C- LICENCIEMENT

Il existe plusieurs motifs de licenciement pour les contractuels, CDP courts, CDP longs et CDPI :

- **L'insuffisance professionnelle**

L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'inaptitude d'un agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé.

- **La faute disciplinaire**

En cas de faute disciplinaire, c'est-à-dire de non-respect de vos obligations professionnelles, vous pouvez être licencié sans préavis.

Vous n'avez droit ni à indemnité de licenciement, ni à indemnité de congés annuels.

- **Inaptitude physique**

Vous pouvez être licencié pour inaptitude physique :

- 1) S'il est médicalement constaté par un médecin agréé que vous êtes définitivement inapte physiquement à occuper votre emploi
- 2) Et si votre reclassement dans un autre emploi est impossible.

- **Suppression de votre emploi**

Vous pouvez être licencié en cas de suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement en CDD ou en CDI sur un emploi permanent.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible.

- **Transformation de votre emploi**

Vous pouvez être licencié en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement.

Vous pouvez être licencié pour ce motif si vous êtes recruté sur un emploi permanent ou si vous êtes recruté sur un emploi non permanent par contrat de projet.

Si vous occupez un emploi permanent, votre administration peut vous proposer, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement, la modification d'un élément substantiel de votre contrat de travail.

Il peut s'agir d'une modification de votre durée de travail ou d'un changement de votre lieu de travail.

Il peut aussi s'agir d'une modification de vos fonctions, à condition que cette modification soit compatible avec votre qualification professionnelle.

La proposition de modification vous est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Cette lettre vous informe que vous disposez d'un mois à partir de sa réception pour faire connaître votre acceptation ou votre refus.

En l'absence de réponse dans ce délai d'un mois, vous êtes considéré comme refusant la modification proposée.

Si vous refusez la modification proposée, votre administration ne peut vous licencier que si votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible.

- **Recrutement d'un fonctionnaire sur votre emploi**

Vous pouvez être licencié en cas de recrutement d'un fonctionnaire sur votre emploi permanent.

Votre licenciement ne peut être prononcé que si votre reclassement dans un autre emploi n'est pas possible

- **Réemploi impossible à la fin d'un congé non rémunéré**

Vous pouvez être licencié si votre administration ne peut pas vous réemployer sur votre emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à la fin d'un congé non rémunéré.

## D- INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL

### i) La Commission Consultative Paritaire (CCP)

**Il est institué une Commission Consultative Paritaire à la CDC pour la défense individuelle des contractuels.**

La Commission Consultative Paritaire est compétente pour :

- Les recours sur les EOP
- Certaines sanctions disciplinaires
- Les recours sur les refus de formation
- Les licenciements

### ii) formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

La FSSSCT est une commission spécifique créée au sein du comité unique de l'Établissement Public et des comités locaux d'Angers, de Bordeaux et d'Île de France, qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Pour signaler une situation susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé ou à la sécurité des personnes, ainsi que pour suggérer des propositions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, vous pouvez remplir le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST).

Outre le registre papier disponible généralement aux accueils de chaque bâtiment, une application électronique est mise à la disposition des personnels et accessible soit par le moteur de recherche d'applications NEXT soit par la fiche Services RSST.

Elle répond à trois objectifs :

- Permettre à tout personnel de signaler rapidement une situation dégradée ;
- Assurer la traçabilité de la résolution des problèmes et des réponses apportées ;
- Conserver un historique.

#### LA CGT VOUS INFORME

La F3SCT est certainement l'instance représentative du personnel la plus utile car vous pouvez l'alerter via le RSST ou lors d'un danger grave et imminent. Il ne faut pas hésiter à la saisir en lien avec les élus CGT dans cette instance.

#### IV. CONTACTS

National : [CGTCDC@caissedesdepots.fr](mailto:CGTCDC@caissedesdepots.fr)

Angers : [CGT-ANGERS@caissedesdepots.fr](mailto:CGT-ANGERS@caissedesdepots.fr)

Bordeaux : [CGT-BORDEAUX@caissedesdepots.fr](mailto:CGT-BORDEAUX@caissedesdepots.fr)

Directions régionales : [CGT-DIRECTIONS-REGIONALES.CDC@caissedesdepots.fr](mailto:CGT-DIRECTIONS-REGIONALES.CDC@caissedesdepots.fr)

Ile de France : [CGT-ILE-DE-FRANCE@caissedesdepots.fr](mailto:CGT-ILE-DE-FRANCE@caissedesdepots.fr)

# PAUL PENNY AU CABINET DU MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

