

HARMONISATION DES DROITS DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC SUR CEUX DES FONCTIONNAIRES

DISPOSITIF

Le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifie les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la FPT.

Ce décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il vise à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés.

Il est en vigueur depuis le 15 août 2022.

Il modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988.

DISCIPLINE

Suspension (article 36 A) :

Introduction de la suspension de fonctions en cas de faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun)

L'agent suspendu conserve sa rémunération.

Durée de la suspension < celle du contrat

Sauf en cas de poursuites pénales, à l'issue d'une durée maximale de 4 mois, l'agent doit, en principe, être rétabli dans ses fonctions. L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Harmonisation avec les articles L.531-1 et suivants du CGFP

Prescription des faits (article 36) :

Délai de prescription de trois ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire ».

Sanctions (article 36-1) :

Ajout de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours, non soumise à consultation de la commission consultative paritaire.

Désormais, « toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article L.272-1 du code général de la fonction publique ». Ainsi, l'article 20 II du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 prévoit que les CCP « se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ». Les collectivités sont dispensées de la saisine de la commission consultative paritaire avant d'exclure temporairement de fonctions un agent contractuel pour une durée comprise entre 1 jour et 3 jours.

Des cas de sursis total ou partiel sont également introduits pour les agents contractuels, ainsi que des règles d'inscription au dossier de l'agent et d'effacement des sanctions.

1. RECRUTEMENT ET GESTION

Gestion des agents contractuels (article 1-4) :

Inscription du principe de non-discrimination des agents contractuels de droit public pour les actes de gestion pris en matière de recrutement, affectation, détermination ou réévaluation de la rémunération, promotion, formation, évaluation, discipline, mobilité, portabilité du contrat, reclassement, licenciement et non-renouvellement du contrat de travail.

Recrutement sur emplois permanents (FPE article 2-6 III et direct des emplois fonctionnels de direction article 2-7) :

Visioconférence possible lors de la procédure de recrutement

Contrat de travail (article 3) :

Mention dans le contrat de travail de l'identité des parties et du ou des lieux d'affectation de l'agent contractuel.

2. CONGES

Congés annuels (article 5) :

Versement de l'indemnité compensatrice de congés annuels aux cas de démission

Inscription du droit à l'indemnisation des congés annuels non pris pour raison de santé, dans le respect de la réglementation européenne

Congé parental (article 14) :

Accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables au lieu de 6 mois auparavant.

Prise en compte de la durée du congé parental en totalité dans la limite d'une durée de 5 ans pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs (mis en cohérence avec les dispositions des articles L.515-7 à L.515-9 du code général de la fonction publique).

Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au lieu de deux auparavant 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.

Congé non rémunéré pour élever un enfant (article 15) :

Être employé depuis plus d'un an + âge maximal de 12 ans de l'enfant permettant de bénéficier du congé

Congé d'adoption (article 14-1) :

Demande de congé formulée par LRAR.

Congé non rémunéré pour convenances personnelles (article 17) :

Extension de la durée du congé pour convenances personnelles de 3 à 5 ans renouvelable la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec une administration (FPE, FPT ou FPH).

Congé non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise (article 18) :

Le congé est accordé sous réserve de l'appréciation par l'autorité hiérarchique de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes.

Congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (article 20) :

Reconnaissance d'un congé rémunéré pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel.

Le congé est accordé pour une durée inférieure ou égale à 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

Il est accordé par l'employeur sous réserve des nécessités de services, et à condition que le contractuel bénéficie d'un contrat, le cas échéant renouvelé, d'une durée au moins égale à 18 mois.

Au terme du congé, l'agent est réemployé dans son précédent emploi ou un emploi équivalent.

La période passée en congé est prise en compte pour la détermination des droits à congés annuels.

Réemploi (article 33) :

L'agent contractuel peut bénéficier, à l'issue de certains congés, d'un réemploi : congé de solidarité familiale, pour suivi de conjointe ou pour donner des soins.

Licenciement (articles 13 et 41) :

Délai empêchant le licenciement à 10 semaines (au lieu de 4 semaines sans rémunération) suivant la fin du congé de maternité, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption.