

Tout
Savoir

Être Agent contractuel

L'UNSa Justice
vous présente les
informations relatives à
l'Agent contractuel



UNSa Justice

13 place Vendôme 75042 PARIS CEDEX 01 - secretariat.unsa.justice@gmail.com - www.unsa-justice.fr



Être Agent contractuel

Quand est-il possible de recruter un contractuel ?

Pour occuper un emploi permanent

- Quand il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes*.
- Quand la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (compétences spécialisées ou nouvelles)*.
- Quand l'emploi ne nécessite pas de formation statutaire (psychologue de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), Adjoint Administratif (AA), Adjoint Technique (AT) etc.)*

Pour répondre à un besoin permanent

Dans ce cas, les Agents peuvent être recrutés directement en CDI ; la préconisation étant de privilégier le recrutement en CDI ; **L'élargissement du recrutement en CDI peut être établi dès lors que l'Agent a effectué 6 ans de services effectifs au sein du ministère de la Justice** dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Ces services peuvent être accomplis sur des emplois permanents comme sur des emplois temporaires, ils peuvent être discontinus dès lors que la durée d'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Les services à temps partiel sont pris en compte comme du temps complet*

*Loi du 11 janvier 1984

Pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires*

(exemple : congé annuel ou congé maladie).

Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi*

Dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire.

Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité*

Quand cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

Faut-il avoir la nationalité française pour occuper un poste de contractuel ?

En règle générale, non sauf pour :

des postes d'encadrement, de directeurs à l'administration pénitentiaire, de greffiers et de directeurs des services de greffe. Néanmoins, l'Agent doit être en situation régulière et autorisé à travailler sur la période déterminée.

*Loi du 11 janvier 1984

Conditions spécifiques de recrutement :

La non inscription au FIJAIS (Auteurs d'Infractions Sexuelles) et FIJAIT (Infractions Terroristes) qui concernent davantage les emplois à la PJJ et à l'administration pénitentiaire.

Concernant le niveau de diplôme requis pour le recrutement

Aucun principe de droit ne subordonne l'engagement d'un Agent contractuel à la détention des diplômes nécessaires pour être admis à participer au concours externe donnant accès aux emplois de titulaire relevant de la même catégorie.

Seules certaines professions requièrent un diplôme particulier :

assistants de service social, médecins, psychiatres, psychologues, infirmiers, architectes.



Procédure de recrutement d'un Agent contractuel



Les emplois concernés par l'obligation de publicité :

- En cas de création ou de vacance d'un emploi permanent ;
- Pour les emplois pourvus par un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an.

L'avis de vacance ne peut réserver un emploi à un Agent contractuel mais seulement **indiquer qu'un emploi est susceptible d'être pourvu par un Agent contractuel.**

- L'avis de vacance doit être obligatoirement accompagné par une fiche de poste.
- La publication de l'avis de vacance doit se faire sur la PEP ou sur les sites intranet des directions.

Les candidatures

Chaque candidature **doit faire l'objet d'un accusé de réception.**

Les entretiens de recrutement

La collégialité n'est pas obligatoire mais est fortement recommandée pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois. Lorsqu'il s'agit d'un **emploi permanent ou d'un contrat à durée indéterminée**, l'entretien de recrutement doit être conduit par au moins **deux personnes.**

Suites données aux candidatures non retenues : tout candidat doit être avisé de la décision de rejet de sa candidature.



Le contrat – période d'essai

Durée du contrat

- **Inférieure à 6 mois :** 3 semaines renouvelable une fois ;
- **Inférieure à un an :** un mois, renouvelable une fois ;
- **Inférieure à deux ans :** 2 mois renouvelable une fois ;
- **Supérieure ou égale à deux ans :** 3 mois renouvelable une fois ;
- **Contrat à durée indéterminée :** 4 mois renouvelable une fois.

Modification de contrat

Elle ne peut être proposée que pour un emploi permanent. Lorsqu'une telle modification est proposée, elle est adressée **par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature.**

Les droits et obligations des contractuels

L'Agent contractuel a le droit de **demandeur la consultation de son dossier.** Ce dossier ne peut faire état de ses opinions ou activités syndicales, politiques, religieuses ou philosophiques.

Il est **tenu au secret professionnel** et est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ces fonctions.

Il a le **devoir d'obéissance hiérarchique et de bonne exécution du service.**



Rémunération des Agents contractuels

Le référentiel de rémunération de l'administration centrale du ministère de la Justice permet la fixation du niveau de rémunération des contractuels de l'administration centrale pour des métiers spécifiques. Un référentiel de rémunération de la PJJ permet la fixation du niveau de rémunération des métiers éducatifs. **Un référentiel unifié ministériel pour les fonctions communes aux différentes directions est en cours d'élaboration.**

La rémunération des Agents recrutés en CDD auprès du même employeur pour occuper un emploi permanent de l'administration en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 fait l'objet d'une **réévaluation tous les trois ans** sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue. Cette réévaluation doit être réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Rémunération



Temps de travail des Agents contractuels

La durée est en principe de **1 607 heures**. Cette durée est réduite à 1 582 pour les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, de 1 567 pour les personnels de la PJJ exerçant leurs fonctions au contact des mineurs au sein des unités d'hébergement ainsi qu'au sein d'unités de milieu ouvert.

Les temps partiels sont possibles qu'ils soient de droit ou sur autorisation.

Droit à congé

Les droits à congé des Agents publics contractuels sont **identiques à ceux des Agents publics titulaires** exerçant des fonctions comparables.

Autres congés : les Agents contractuels ont droit au congé :

- pour motif familial et personnel,
- de formation professionnelle,
- pour formation syndicale,
- pour création d'une entreprise.

Les congés bonifiés sont désormais ouverts aux Agents contractuels en CDI.

L'Agent contractuel **peut demander l'ouverture d'un CET** s'il est employé de manière continue depuis au moins un an. De même les Agents précédemment employés au sein de la fonction publique d'État, de la

fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière en CDI bénéficient de la portabilité du CET. En revanche, les Agents contractuels précédemment employés par un autre ministère en CDD ne bénéficient pas de la portabilité du CET antérieurement détenu.

Instance de représentation des Agents contractuels

Les textes prévoient **une ou plusieurs commissions consultatives paritaires** comprenant un nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels.

Elles sont obligatoirement consultées dans les cas suivants :

- pour les licenciements intervenus postérieurement à la période d'essai ;
- pour le non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
- sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.





La formation d'adaptation à l'emploi

Les Agents dont la durée de contrat est d'**au moins un an** peuvent bénéficier d'une **Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE)**.

Les Agents contractuels recrutés pour la première fois sur des fonctions d'encadrement recevront obligatoirement une formation au management des Agents*.



La formation continue

Elle est possible pour les contractuels recrutés en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an.

Le Compte Professionnel de Formation (CPF)

Il est possible pour les Agents recrutés en durée indéterminée ou déterminée et quelle que soit la durée de leur ancienneté de service.



L'entretien professionnel

C'est une obligation pour les contrats conclus pour répondre à un besoin permanent de l'administration et d'une durée supérieure à un an.

C'est une possibilité pour les contrats d'une durée égale ou inférieure à un an.

Le recours de l'évaluation se fait devant la CCP ; il peut également être exercé devant le juge administratif dans les deux mois qui suivent la notification du compte rendu de l'entretien professionnel.

La suspension du contrat

Elle peut avoir lieu **en cas de suspicion de faute grave**. Dès lors le conseil de discipline doit être saisi sans délai. Il s'agit d'une mesure conservatoire qui ne préjuge pas de l'application d'une sanction à l'Agent.

La suspension de fonctions est limitée à **quatre mois sauf en cas de poursuites pénales**.

L'administration peut mettre fin à la suspension tout en poursuivant ou non la procédure disciplinaire.

*Loi du 13 juillet 1983.

A la fin du délai des quatre mois, si aucune sanction n'a été prise, la suspension prend automatiquement fin et l'Agent est rétabli dans ses fonctions. Si l'administration n'a pas pris de décision définitive dans le délai des quatre mois, elle peut toutefois poursuivre la procédure disciplinaire.

L'Agent qui fait l'objet de poursuites pénales peut être maintenu en suspension de fonctions au-delà des quatre mois jusqu'à ce qu'un jugement définitif ait été rendu à son égard.

La mobilité

L'Agent contractuel en CDI peut effectuer une **mobilité à l'interne** mais aussi à l'externe du ministère.

La mise à disposition

Elle peut être réalisée pour les **Agents en CDI**. L'Agent peut, avec son accord, être mis à disposition.

Il est réputé occuper son emploi, continue à percevoir sa rémunération **mais exerce ses fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir**.

La portabilité du CDI

La loi du 6 août 2019 a introduit la portabilité du CDI entre **les trois versants de la fonction publique** dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique.

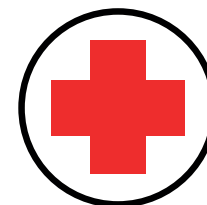
Bon à Savoir

La portabilité ne vaut pas conservation des stipulations de contrat, l'Agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec le nouvel employeur.

Les congés de maladie ordinaire

Ancienneté

- **Après 4 mois de service** : 30 jours à plein traitement et 30 jours à ½ traitement.
- **Après deux ans de service** : 60 jours à plein traitement et 60 jours à ½ traitement.
- **Après quatre ans de service** : 90 jours à plein traitement et 90 jours à ½ traitement.



Les congés pour accident de travail ou maladie professionnelle

- **Dès l'entrée en fonction** : 30 jours à plein traitement.
- **Après deux ans de service** : 60 jours à plein traitement.
- **Après trois ans de service** : 90 jours à plein traitement.

Le non renouvellement du contrat

La décision de non renouvellement de contrat n'a pas à être motivée. La perte d'une des conditions nécessaires au recrutement entraîne de plein droit la cessation du contrat (exemple : non renouvellement d'un titre de séjour).

Délais de prévenance

- **Ancienneté inférieure à six mois :** 8 jours précédant le terme de l'engagement.
- **Ancienneté supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans :** un mois précédant le terme de l'engagement.
- **Ancienneté supérieure ou égale à deux ans :** deux mois précédant le terme de l'engagement.
- **Contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée :** trois mois précédant le terme de l'engagement.

L'administration transmet à l'Agent contractuel dont le contrat est arrivé à terme **une décision de fin de contrat et lui fournit l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi.**

La démission

Elle doit être écrite, l'administration doit s'assurer que l'Agent connaît et comprend les implications de sa décision sur son contrat ainsi que sur sa rémunération.

Délais de préavis

Ancienneté dans le service

- **Inférieure à six mois :** délai de préavis 8 jours.
- **Entre 6 mois et deux ans :** 1 mois.
- **Supérieure à 2 ans :** 2 mois.

En principe, la démission n'ouvre pas droit aux allocations de retour à l'emploi (ARE). L'administration fournit un certificat de travail et un solde de tout compte.

Le licenciement

Les motifs de licenciement

Insuffisance professionnelle, motif disciplinaire, licenciement pour inaptitude physique ou suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'Agent.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'Agent se trouve en état de grossesse, cette disposition n'est pas application en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire.

Procédure de licenciement

Le licenciement ne peut intervenir **qu'à l'issue d'un entretien préalable,** l'Agent peut être accompagné par la ou les personnes de son choix. Une protection renforcée est instituée pour les personnes investies d'un mandat syndical.

Durée du préavis

- **Ancienneté inférieure à 6 mois :** 8 jours.
- **Entre six mois et deux ans :** 1 mois.
- **Au moins deux ans :** 2 mois.

L'indemnité de licenciement

Elle est versée quand le contrat est à durée indéterminée ou quand le contrat est à durée déterminée et interrompu avant son terme. Elle n'est versée que lorsque le contrat a été confirmé après une éventuelle période d'essai. Elle n'est pas due si l'Agent est licencié au cours ou à l'expiration de cette période.

Quel est le calcul de l'indemnité de licenciement ?

Elle est égale :

- À la moitié de la rémunération de base, pour chacune des douze premières années de services.
- Au tiers de la rémunération de base, pour chacune des années suivantes.

Pour le calcul du montant de l'indemnité, on prend en compte l'ensemble des services effectués

auprès du même employeur, indépendamment du fondement juridique du recrutement*.

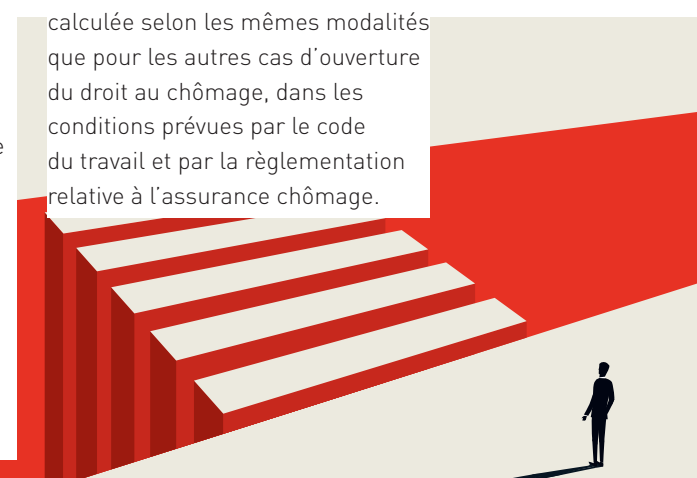
La rupture conventionnelle est possible pour les Agents contractuels en CDI

L'indemnité de fin de contrat dite de précarité

Pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à un an, à l'exception des emplois saisonniers et des contrats de projet, une indemnité de précarité sera versée à l'issue du contrat égale à 10 % de la rémunération brute totale.

L'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE)

La rupture de la relation de travail dans la fonction publique ouvre droit, sous certaines conditions, à l'ARE. Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit au chômage, dans les conditions prévues par le code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage.



Autres contrats



Autres types de contrat

Le contrat de projet

Il a été créé par la loi du 6 août 2019 pour la conduite de projets ou d'opérations identifiées s'inscrivant dans une durée limitée dont le terme n'est pas nécessairement connu. Les périodes effectuées n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des années permettant d'obtenir un CDI.

Le recrutement d'un Agent en situation de handicap

Les personnes ayant la reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés ont

la possibilité d'être recrutées sans concours dans la fonction publique pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Il n'y a pas de période d'essai.

A la fin du contrat, l'Agent peut être titularisé dans le corps des fonctionnaires après avis de la CAP s'il est déclaré apte à exercer les fonctions. Le contrat peut également être renouvelé ou s'interrompre.

Les emplois de direction

La loi du 6 août 2019 prévoit l'ouverture des emplois de direction de l'État aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Le même article prévoit que ces Agents suivent une formation. Ils ne bénéficient que de contrat à durée déterminée.



L'UNSa Justice,
force de propositions
pour les Agents contractuels.

L'UNSa Justice l'action utile !

Les coordonnées de vos interlocuteurs

• UFAP UNSa Justice

01 84 87 01 10

Mail : contact@ufap.fr

• UNSa Services Judiciaires

01 40 38 53 72

Mail : synd-uns-sj@justice.fr

• UNSa SPJJ

01 58 30 76 85

Mail : spjj.sg.unsa@gmail.com

• UNSa Justice SG

01 70 22 73 06

Mail : synd-uns-justice@justice.fr

• SAGCLH

01 39 04 10 40

Mail : sagclh@legiondhonneur.fr

• SIPCE

01 72 60 58 80

Mail : sipce@conseil-etat.fr