

AGENTS NON TITULAIRES, EMPLOIS FONCTIONNELS DES METROPOLES DU GRAND PARIS ET D'AIX-MARSEILLE-PROVENCE

5 DECRETS PUBLIES AU JOURNAL OFFICIEL DU 31 DECEMBRE 2015

AGENTS NON TITULAIRES : ILS SONT DESORMAIS APPELES « AGENTS CONTRACTUELS »

Le décret paru au journal officiel sous le numéro 2015-1912 modifie et ajoute de nouvelles dispositions concernant les agents contractuels et modifie le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Il rentre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2016.

A noter que les dispositions du décret s'appliquent également aux assistants familiaux ou maternels.

Les modifications majeures :

1 - CONDITIONS DE REMUNERATION :

Celles-ci sont précisées par le décret qui indique que le montant de la rémunération devra notamment prendre en compte les fonctions, la qualification requise pour les fonctions occupées, la qualification effectivement détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Commentaire FO : ainsi des agents exerçant les mêmes fonctions pourront être rémunérés différemment.

Il est également prévu une réévaluation tous les trois ans, au vu des résultats des entretiens professionnels pour les agents en contrat à durée indéterminée.

Commentaire FO : réévaluation ne signifie malheureusement pas obligatoirement augmentation.

2 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL :

Il concernera les agents en CDI ou en CDD pour une durée supérieure à un an.

L'évaluation sera conduite par le supérieur hiérarchique direct et sa date fixée en fonction de la date de la Commission Consultative Paritaire (CCP). L'entretien devra notamment porter sur : les résultats professionnels obtenus, les objectifs assignés, la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, éventuellement ses capacités d'encadrement et enfin ses besoins en formation.

Commentaire FO : à ce jour les CCP ne sont toujours pas mises en place dans la FPT.

Les critères d'appréciation, fixés après avis du comité technique, seront en fonction du niveau hiérarchique de l'agent.

Ils porteront notamment sur : les résultats professionnels et l'atteinte des objectifs, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, la capacité d'encadrement ou d'expertise ainsi qu'éventuellement la capacité à exercer des missions d'un niveau supérieur.

Modalités de l'entretien professionnel :

La convocation devra parvenir à l'agent au moins 8 jours avant la date de l'entretien, elle sera accompagnée de la fiche de poste et d'un exemplaire de la fiche d'évaluation. A compter de la notification à l'agent du compte-rendu de l'entretien professionnel, ce dernier aura 15 jours pour apposer ses observations, signer sa fiche d'entretien et la retourner à son supérieur direct.

Ce compte rendu sera visé par l'autorité territoriale et versé au dossier de l'agent, pour les collectivités affiliées au CDG, une copie lui est communiquée dans des délais compatibles avec la tenue de la CCP.

Révision : l'agent peut demander une révision du compte rendu de l'entretien d'évaluation dans un délai de 15 jours francs suivant sa notification. L'autorité dispose du même délai pour notifier sa réponse à l'agent.

La CCP peut être saisie, mais uniquement si l'agent a déjà saisi l'autorité territoriale. Tous éléments utiles d'information doivent être mis à disposition des membres de la CCP.

La saisine de la CCP doit intervenir dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité territoriale à l'agent.

Commentaire FO : l'ensemble des délais de recours doit être pris en compte afin de fixer une date d'entretien compatible avec la date de la CCP. Cela suppose bien sûr qu'il y ait une CCP...

Le décret fixe les éléments qui doivent être requis pour le recrutement d'un agent contractuel : droits civiques, bulletin n° 2 du casier judiciaire, certificat médical identique à celui des fonctionnaires.

Il précise que les étrangers ou apatrides ne peuvent être recrutés que sur des emplois ne relevant pas de l'exercice de la souveraineté ou ne participant pas à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

Et stipule l'obligation d'un contrat écrit ainsi que ses principales dispositions : date de début et de fin, catégorie hiérarchique, conditions d'emploi, de rémunération, durée de la période d'essai. En cas de recrutement ayant pour objet le remplacement d'un agent, une vacance temporaire, un accroissement temporaire d'activité, ou un recrutement saisonnier, **le motif devra être indiqué de manière précise.**

Période d'essai : celle-ci n'est pas obligatoire. Elle est même interdite lorsqu'il s'agit de renouveler un contrat pour un même agent, devant occuper les mêmes fonctions ou le même emploi.

Elle peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée du contrat **dans les limites suivantes :**

- ☞ Trois semaines pour un contrat inférieur à 6 mois,
- ☞ Un mois pour un contrat d'une durée inférieure à 1 an,
- ☞ Deux mois pour un contrat inférieur à 2 ans,
- ☞ Trois mois pour un contrat dont la durée est égale ou supérieure à 2 ans,
- ☞ Trois mois en cas de CDI.

Elle peut être renouvelée une fois pour durée au plus égale à la durée initiale. La décision de mettre fin au contrat durant la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis. Néanmoins le licenciement au cours de cette période (ou au terme) doit être précédé d'un entretien au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix. La décision de licenciement, doit être motivée, elle est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et ne donne pas lieu au versement d'indemnités.

3 - INAPTITUDE PHYSIQUE ET RECLASSEMENT :

Le décret détaille l'ensemble des dispositions relatives à l'inaptitude et au reclassement.

Un agent contractuel déclaré inapte temporaire à l'issue de différents congés est placé en congé sans traitement pour un an, cette période pouvant être prolongée de 6 mois.

L'agent déclaré apte à l'issue de ce congé peut réintégrer, mais si le congé a été d'une durée supérieure ou égale à un an, c'est l'agent qui doit faire sa demande par lettre recommandée avec A/R au moins un mois avant l'expiration du congé.

Licenciement pour inaptitude physique définitive : Il ne peut être prononcé que si aucun reclassement n'est possible. Le reclassement doit s'effectuer sur un emploi de même niveau hiérarchique, ou d'un niveau inférieur avec l'accord exprès de l'agent.

Le licenciement pour inaptitude physique doit faire l'objet d'un entretien préalable et la décision notifiée par lettre recommandée avec A/R après consultation de la CCP.

4 - TEMPS PARTIEL :

Les modalités d'accès au temps partiel sont identiques à celles prévues pour les fonctionnaires.

5 - CALCUL DE L'ANCIENNETE POUR L'OBTENTION DE CONGES :

Les articles 25 à 27 du décret traitent de la détermination des durées d'ancienneté nécessaires à l'obtention de certains congés.

6 - PREPARATION A CERTAINS CONCOURS :

Un congé non rémunéré est accordé aux agents contractuels qui souhaitent accéder à certains emplois de fonctionnaires, militaires, magistrats...

Commentaire FO : FO a demandé la conservation de la rémunération. La réponse donnée par les représentants du gouvernement indique que durant ce type de préparation et lors de la période de scolarité qui suit, les agents perçoivent une rémunération spécifique.

7 - DISCIPLINE :

Seuls l'avertissement et le blâme peuvent être infligés à l'agent sans consultation de la CCP.

8 - FIN DE CONTRAT :

A l'issue du contrat, l'autorité territoriale est tenue de remettre un certificat à l'agent. Ce certificat mentionne la date de recrutement et de fin du contrat, les fonctions exercées, la catégorie hiérarchique, leur durée d'exercice et éventuellement les périodes de congé non assimilées à du temps de travail. **Ces mentions sont les seules devant figurer sur ce certificat.**

9 - RENOUVELLEMENT DE CONTRAT :

L'autorité territoriale doit respecter un délai pour indiquer à l'agent sa volonté de renouveler ou non le contrat.

- ☞ 8 jours pour un contrat de moins de 6 mois,
- ☞ 1 mois pour un contrat entre 6 mois et moins de 2 ans,
- ☞ 2 mois pour une durée égale ou supérieure à 2 ans,
- ☞ 3 mois pour un contrat susceptible de se transformer en CDI.

Ces durées sont doublées pour les personnes handicapées, dans la limite de 4 mois (amendement porté par FO en CSFPT).

Lorsqu'un agent investi d'un mandat syndical voit son contrat non renouvelé, la saisine préalable de la CCP est obligatoire.

10 - DEMISSION ET REPRISE DE POSTE A L'ISSUE D'UN CONGE DE MATERNITE :

La démission doit respecter un préavis :

- ☞ 8 jours pour une ancienneté de moins de 6 mois,
- ☞ 1 mois entre 6 mois et moins de 2 ans,
- ☞ 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans.

L'agent qui souhaite reprendre son poste à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption doit le notifier 15 jours au moins avant le terme du congé.

Commentaire FO : cette mesure n'est pas acceptable car elle fait peser toute la responsabilité sur l'agent.

11 - MOTIFS DE LICENCIEMENT :

- ☞ Insuffisance professionnelle (*commentaire FO : autant dire tout et n'importe quoi*),
- ☞ Disparition du besoin ou suppression de l'emploi,
- ☞ Transformation du besoin ou de l'emploi, si l'adaptation de l'agent n'est pas possible,
- ☞ Recrutement d'un fonctionnaire,
- ☞ Refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat par l'agent,
- ☞ Impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé non rémunéré.

Attention : le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement n'est pas possible dans un autre emploi pouvant être pourvu par un contractuel (sauf dans le cas d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé non rémunéré).

Tout licenciement doit faire l'objet d'un entretien préalable et d'une consultation de la CCP. La consultation de la CCP doit être préalable à l'entretien de licenciement dans certains cas :

- ☞ Agent siégeant dans un organisme consultatif (CT/CHS-CT...),
- ☞ Agent ayant bénéficié au cours des 12 mois précédents d'une autorisation d'absence syndicale (articles 16 et 17),
- ☞ Agent bénéficiant d'une DAS d'au moins 20 %,
- ☞ Ancien représentant du personnel dans les 12 mois suivant la fin de son mandat.

Préavis de licenciement :

- ☞ 8 jours pour une durée de moins de 6 mois,
- ☞ 1 mois pour une durée entre 6 mois et moins de 2 ans,
- ☞ 2 mois pour une durée d'au moins 2 ans.

Ces durées sont doublées pour les personnes handicapées.

Commentaire FO : ce décret modifie de nombreuses dispositions relatives aux agents contractuels : obligation de contrat, procédure disciplinaire précisée... Il s'inscrit dans la suite du protocole d'accès à l'emploi titulaire.

Malgré quelques améliorations apportées, il n'en demeure pas moins que la seule forme d'emploi en mesure de garantir à la fois la neutralité des agents et donc celle du service public reste celle de fonctionnaire.

Décrets métropole du Grand Paris :

3 décrets concernant la métropole du Grand Paris ont été publiés au journal officiel du 31 décembre. Il s'agit des décrets 2015-1913/1915 et 1916.

L'objet essentiel de ces textes est de compléter les dispositions existantes dans les décrets relatifs aux emplois fonctionnels pour permettre à la Métropole de recruter et de rémunérer ses emplois fonctionnels.

Décret Métropole Aix-Marseille-Provence

Ce décret, numéro 2015-1914, concerne les modalités de nomination des DGS de conseils de territoire ainsi que les grades permettant d'accéder à ces emplois fonctionnels en fonction des strates démographiques.

Fait à Paris, le 6 janvier 2016

Le secrétariat fédéral