



LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

UNSA DGFiP – 139 rue de Bercy – 75012 Paris

Tél. : 01 44 97 33 38 ou 41

unsadgfi.bn@dgfi.finances.gouv.fr

<https://www.unsafirances.org/unsadgfi/>

SOMMAIRE

Le temps de travail des agents contractuels de droit public

A - Les droits à congés annuels et les jours d'ARTT	pages 4 à 5
I - Le calcul des droits à congés II – Les jours de fractionnement III – Le report automatique de congés d'une année sur l'autre IV – Le report des congés annuels du fait de la maladie	
B – Les congés pour raisons de santé	pages 5 à 9
I – Le congé de maladie ordinaire II – Le congé de grave maladie III - Les congés pour accident de travail ou maladie professionnelle IV - Les dispositions communes relatives aux congés pour raisons de santé V - L'incidence des congés pour raisons de santé sur la formation des contractuels handicapés	
C – Les congés liés à la maternité et aux charges parentales	pages 9 à 14
I - Le congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant II – Le congé parental III – Le congé de présence parentale	
D – Les autres congés	pages 14 à 23
I - Le congé pour élever un enfant, donner des soins ou suivre son conjoint II - Le congé pour raisons de famille III - Le congé pour convenances personnelles IV - Le congé pour création ou reprise d'entreprise V - Les congés liés à la formation VI - Les congés liés à des activités civiques VII - Les congés pour les aidants VIII – Le congé de mobilité	
E – Les autorisations d'absence et les facilités horaires	pages 23 à 25
I - Les autorisations d'absence résultant d'une obligation légale II - Les autorisations d'absence diverses III - Les autorisations d'absence en cas de fermeture des services	
F – Le compte épargne-temps (CET)	pages 25 à 28

- I - Les modalités d'ouverture et d'alimentation du CET
- II - Les modalités d'utilisation du CET

G – Le temps partiel

pages 28 à 29

- I - Les conditions d'accès au travail à temps partiel
- II - L'exercice de l'activité à temps partiel
- III – Les effets sur la carrière

H – Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)

pages 30 à 32

- I - Le champ d'application
- II - Les modalités d'organisation applicables au TPT
- III - Les incidences en matière de rémunération

A – LES DROITS À CONGÉS ANNUELS ET LES JOURS D'ARTT

I – Le calcul des droits à congés

L'agent contractuel a droit, en fonction de la durée de service réalisé, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel d'un fonctionnaire titulaire.

Les agents contractuels liés à l'administration par un contrat de droit privé se voient appliquer les dispositions du Code du Travail.

Les périodes de congés non rémunérés autres que le congé de présence parentale et le congé de solidarité familiale n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours de congés annuels.

Un agent contractuel soumis à des obligations hebdomadaires supérieures à la durée légale de travail peut bénéficier de jours ARTT dans les mêmes conditions qu'un titulaire, ainsi que d'un socle de congés annuels identique à celui octroyé à un fonctionnaire titulaire de la DGFIP (32 jours).

Il se voit donc déduire une journée de solidarité.

En cas de congé pour raisons de santé, il se voit prélever des jours d'ARTT en fonction du nombre de jours ouvrés de congé maladie consommé au cours de l'année civile.

Les périodes de congés pour raison de santé, de congé parental, de congé de présence parentale, et les périodes de congés non rémunérés n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours d'ARTT.

Pour calculer les droits à congés annuels d'un agent contractuel à temps incomplet, il convient de déterminer ses obligations hebdomadaires de service par demi-journées ou par journées, en fonction du nombre d'heures travaillées : si la durée de travail de la journée est inférieure ou égale à 3h30, son obligation est fixée à une demi-journée. Dans le cas contraire, son obligation de travail est fixée à une journée.

Compte tenu des éléments évoqués ci-dessus, la détermination du nombre de jours de congés dépend à la fois du nombre d'heures de travail que doit effectuer l'agent et de la répartition de ces heures sur la semaine.

S'agissant des agents dont les obligations hebdomadaires sont fluctuantes d'une semaine à l'autre, une obligation hebdomadaire moyenne est déterminée en fonction des obligations constatées au cours de l'année civile.

II – Les jours de fractionnement

Les jours de fractionnement sont acquis par un agent contractuel dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire titulaire :

- 2 jours supplémentaires si le nombre de jours de repos pris en dehors de la période (du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année) est au moins de 5 jours ouvrés ;

- 1 jour supplémentaire si le nombre de jours de repos pris en dehors de la période est de 3 ou 4 jours ouvrés.

L'intégralité des jours de vacances scolaires de la Toussaint doit être considérée comme se situant dans la période ouvrant droit aux jours de fractionnement.

III – Le report automatique de congés d'une année sur l'autre

Comme pour un agent titulaire, un agent contractuel peut reporter, dans la limite de 5 jours, les jours de congés non consommés jusqu'au dernier jour des vacances scolaires de printemps de la dernière zone.

Du fait de l'obligation de consommation minimale de congés de 20 jours par année civile, pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet, il convient d'appliquer un prorata temporis pour les agents contractuels à temps incomplet.

Pour les agents à temps partiel ou arrivant en cours d'année, le droit au report n'est pas proratisé.

Les congés acquis au titre d'une année considérée peuvent être déposés jusqu'au terme des vacances scolaires de fin d'année (quand bien même celles-ci déborderaient sur l'année suivante), sans que les jours considérés soient comptabilisés dans le quota de jours pouvant être automatiquement reportés.

IV – Le report des congés annuels du fait de la maladie

Un agent contractuel bénéficie de la possibilité de reporter ses jours de congés annuels non consommés en raison d'un congé de maladie, dans les mêmes conditions qu'un agent titulaire.

B – LES CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ

Un agent contractuel recruté ou employé à temps incomplet ou sur des CDD d'une durée inférieure à un an, est affilié aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que pour les risques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur.

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés prévus au présent chapitre.

L'agent contractuel doit en conséquence communiquer à son employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale.

L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées. Les indemnités journalières perçues sont, en principe, précomptées sur le traitement versé en fonction de la quotité saisissable. Toutefois, l'émission d'un titre de perception peut s'avérer nécessaire.

I – Le congé de maladie ordinaire

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si leur utilisation est continue, ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si leur utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- Après 4 mois de services : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement.
- Après 2 ans de services : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement.
- Après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Le CSRH devra établir une attestation de salaire pour tout arrêt de travail de l'agent afin de permettre à la CPAM de calculer les indemnités journalières auxquelles il ouvre droit.

À noter que :

- la CPAM applique un délai de carence de 3 jours pour le versement des IJ (indemnités journalières) ;
- l'administration maintient le plein traitement à partir du 2^{ème} jour de l'arrêt de travail (maintien du plein traitement dès le 1^{er} jour d'arrêt en cas d'ALD ou de prolongation).

II – Le congé de grave maladie

L'agent contractuel en activité comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans, rémunéré comme suit :

- 1 an à plein traitement ;
- 2 ans à demi-traitement.

Pour bénéficier de ce congé, l'agent contractuel doit se soumettre à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le conseil médical saisi du dossier.

La décision d'octroi ou de refus du congé après avis du conseil médical est notifiée à l'agent contractuel par la direction locale compétente.

La composition du conseil médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour un agent titulaire.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent contractuel qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

III – Les congés pour accident de travail ou maladie professionnelle

L'agent contractuel en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

L'administration lui verse les IJ au montant du plein traitement :

- pendant 1 mois dès l'entrée en fonctions de l'agent contractuel ;
- pendant 2 mois après 2 années de services ;
- pendant 3 mois après 3 années de services.

À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'agent contractuel bénéficie des IJ prévues dans le code de la sécurité sociale (article L.433-2 du Livre IV) et qui sont servies :

- par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des CDD d'une durée supérieure à un an ;
- par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas (contrats à temps incomplets ou CDD d'une durée inférieure ou égale à un an).

IV – Les dispositions communes relatives aux congés pour raisons de santé

L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raisons de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est placé en congé sans rémunération pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

L'aptitude physique

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue de l'un des congés évoqués ci-dessus est, s'il remplit toujours les conditions requises, réemployé dans son emploi précédent, dans la mesure où la situation du service, à la date de reprise, le permet.

Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent contractuel physiquement apte, remplissant toujours les conditions requises, et auquel aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un congé de maladie, rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Un agent contractuel bénéficie de plein droit du dispositif du temps partiel pour raison thérapeutique mis en place pour les salariés du secteur privé.

L'inaptitude temporaire

L'agent contractuel, temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue de l'un des congés évoqués ci-dessus, est placé en congé sans rémunération pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Le médecin agréé se prononce, concernant la situation de l'agent contractuel après 12 mois de congé maladie ordinaire, sur l'aptitude à la reprise, l'inaptitude temporaire ou l'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.

S'il est inapte temporairement, il pourra bénéficier de la période de congé non rémunéré dont la durée devra être fixée par le médecin agréé et ce dans la limite d'un an, augmentée de 6 mois le cas échéant. Sa situation sera revue à chaque échéance.

Si l'agent est déclaré inapte totalement et définitivement, il pourra être licencié pour inaptitude physique.

Si l'agent se trouve placé, à l'issue d'une période de congé sans rémunération, dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

Si l'agent contractuel est physiquement apte, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire à son emploi précédent assorti d'une rémunération équivalente.

Lorsque la durée du congé sans rémunération est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée adressée au service des ressources humaines compétent, au plus tard un mois avant l'expiration du congé. À défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

L'inaptitude définitive

L'agent contractuel définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle est licencié.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'agent contractuel à congé de maladie rémunéré.

Le contrôle médical

Un contrôle pourra être effectué à tout moment par un médecin agréé par l'administration.

Si les conclusions du médecin agréé donnent lieu à contestation, à l'exception des cas de congé de grave maladie, le conseil médical peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour un agent titulaire.

S'agissant du congé de grave maladie, le conseil médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour un agent titulaire.

V – L'incidence des congés pour raisons de santé sur la formation des contractuels handicapés

Les agents recrutés au titre du décret 95-979 du 25 août 1995 bénéficient d'un contrat de droit public d'une durée de douze mois.

Ce contrat peut être prolongé de la durée des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, dès lors que, en application des dispositions de l'article 27 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics :

- Quand, du fait des congés successifs de toute nature, autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant au moins trois ans, l'agent contractuel handicapé doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage qui est prévu par le statut particulier en vigueur.

• Si l'interruption a duré moins de trois ans, l'agent contractuel handicapé ne peut être titularisé avant d'avoir accompli la période complémentaire de stage qui est nécessaire pour atteindre la durée normale du stage prévu par le statut particulier en vigueur.

C – LES CONGÉS LIÉS À LA MATERNITÉ ET AUX CHARGES PARENTALES

I – Le congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant

L'agent contractuel peut bénéficier de ces types de congés dans les mêmes conditions qu'un agent titulaire. Il percevra pendant ces congés l'intégralité de sa rémunération.

Au retour d'un de ces congés, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé sur son emploi précédent dans la mesure où le service le permet, pour la durée restante du contrat. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si l'agent est inapte temporairement ou définitivement pour raison de santé à l'issue d'un de ces congés, voir ci-dessus B – IV Les dispositions communes relatives aux congés pour raisons de santé.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de ce type. Dès lors, l'agent contractuel est rétabli dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

Aucun licenciement ne peut être prononcé à son encontre pendant ce type de congés ou pendant une période de 10 semaines suivant l'expiration d'un de ces congés.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent contractuel physiquement apte, qui remplit toujours les

conditions requises, et auquel aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un de ces congés.

À l'issue du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, l'agent contractuel qui en fait la demande a le droit de consommer des jours de congés de détente (congés annuels, jours d'ARTT et jours de fractionnement) ainsi que des droits à congés accumulés sur son CET.

Congé en vue d'une adoption

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

II – Le congé parental

L'agent contractuel qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental.

Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, le congé prend fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé.

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois 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.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect de l'expiration des délais mentionnés ci-dessus.

Si une nouvelle grossesse ou adoption survient pendant le congé, il prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie de son congé de maternité, d'adoption ou de paternité. À la fin de ce congé, un nouveau congé parental peut être pris pour le nouvel enfant dans les mêmes conditions que pour le congé précédent.

La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au décret du 17 janvier 1986 et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique.

L'autorité qui a accordé le congé parental peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent a été invité à présenter ses observations.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent contractuel en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

L'agent contractuel qui n'a pas pu prendre des congés annuels acquis antérieurement au congé parental a droit au report de ceux-ci jusqu'à la date de son retour.

Au terme du congé parental, l'agent contractuel est réemployé de plein droit sur son précédent emploi, sous réserve, pour celui recruté sur un CDD, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent contractuel est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsqu'il est mis un terme au congé parental à la suite d'un contrôle administratif, l'agent contractuel est réemployé dans les mêmes conditions qu'exposées à l'alinéa précédent.

L'agent contractuel qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

III – Le congé de présence parentale

Ce congé est accordé de droit, sur demande de l'agent contractuel, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La possibilité d'obtenir un congé de présence parentale peut être offerte aux deux parents simultanément.

La demande de congé de présence parentale

La demande est formulée par écrit et adressée au chef de service de l'agent contractuel au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. Elle est accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap, qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, et qui précise la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate du bénéficiaire, le congé débute à la date de la demande. L'agent contractuel transmet sous 15 jours le certificat médical requis.

La durée du congé de présence parentale

Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent contractuel pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Aucun de ces jours de congé ne peut être fractionné.

La durée initiale de la période de congé de présence parentale correspond à celle du traitement de l'enfant qui a été définie par le certificat médical initial.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois. Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée du traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, l'agent contractuel doit transmettre un nouveau certificat médical à son chef de service pour attester de la persistance de la situation ouvrant droit au congé de présence parentale.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de 36 mois initialement accordée. Ainsi, un agent contractuel peut bénéficier d'un nouveau congé de présence parentale au-delà de la durée maximale de 36 mois et pour une nouvelle période de 36 mois au titre d'une nouvelle pathologie affectant l'enfant, ou d'une rechute ou d'une récurrence de la pathologie initialement traitée, lui permettant alors de cumuler deux congés de présence parentale pour un même enfant. La date de départ du délai de 36 mois à retenir est alors la date où le premier congé de présence parentale a été accordé.

L'organisation du congé de présence parentale et son contrôle

Le congé de présence parentale peut être pris de manière continue, sous forme de plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ou demi-journée, ou sous la forme d'un service à temps partiel.

L'agent contractuel doit indiquer dans sa demande écrite les dates prévisionnelles de congé ainsi que les modalités de leur utilisation choisies.

Lorsqu'il souhaite modifier les dates prévisionnelles de congé et les conditions d'utilisation de son congé de présence parentale, l'agent contractuel en informe son chef de service au moins 48 heures à l'avance.

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

L'articulation avec le temps partiel

La quotité de temps de travail de l'agent contractuel est sans influence sur le nombre de jours de congé de présence parentale (trois-cent-dix jours ouvrés) et la période au cours de laquelle ils peuvent être pris (36 mois).

Le temps partiel d'un agent contractuel en congé de présence parentale n'est pas suspendu, ni interrompu.

L'incidence sur les jours de congés annuels et les jours ARTT

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour calculer les droits aux congés suivants :

- Congés annuels ;
- Congé pour formation syndicale ;
- Congé de formation professionnelle ;
- Congé de représentation ;
- Congés de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ;
- Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant ;
- Congé parental ;
- Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue d'adopter un ou plusieurs enfants ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congés pour élever un enfant de moins de 8 ans ; donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se) ou au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; suivre son époux(se) ou partenaire de PACS tenu de déménager pour des raisons professionnelles ;

- Congé pour raisons de famille ;
- Congé pour convenances personnelles ;
- Congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'impact sur la rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais seuls sont décomptés les jours ouvrés pris au titre de ce congé.

L'agent contractuel bénéficie, pour les jours de congé de présence parentale utilisés, de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la sécurité sociale.

L'impact sur la carrière

Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

Les périodes de congé de présence parentale sont également prises en compte pour déterminer l'ancienneté ou la durée de services exigées pour les actions suivantes : bénéfice d'un temps partiel ; réexamen ou évolution des conditions de rémunération ; ouverture des droits à formation ; présentation aux concours internes d'accès à la fonction publique ; détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours.

La reprise de fonctions

Si l'agent contractuel en congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de 15 jours.

Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

L'agent contractuel bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement, dans les mêmes conditions de réemploi que pour le congé parental.

D – LES AUTRES CONGÉS

I – Le congé pour élever un enfant, donner des soins ou suivre son conjoint

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération :

- pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

- pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS lorsque celui-ci est astreint, du fait de sa profession, à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Ce congé est accordé de droit (refus impossible) pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Ce congé est accordé dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent contractuel qui doit joindre les pièces justificatives permettant d'apprécier les conditions d'ouverture et de renouvellement du droit (par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant le terme du congé).

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire de PACS, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent contractuel.

Si l'agent contractuel a sollicité son réemploi dans les délais réglementaires (par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant le terme du congé), il est réemployé, au terme du congé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. En cas d'impossibilité de réemploi et préalablement au licenciement, l'employeur doit tenter de reclasser l'agent contractuel sur tout emploi équivalent.

Si l'agent contractuel n'a pas fait connaître sa décision dans les délais réglementaires, il est présumé qu'il renonce à son emploi. L'administration l'informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de son silence. En l'absence de réponse dans un délai de 15 jours à compter de la réception du courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel l'agent contractuel est réemployé s'il remplit toujours les conditions requises, sur son emploi ou occupation précédent dans la mesure permise par le service.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, ces conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent contractuel.

II – Le congé pour raisons de famille

L'agent contractuel peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé non rémunéré pour raisons de famille, dans la limite de 15 jours par an.

L'agent contractuel doit produire à l'appui de sa demande toute pièce justificative permettant de valider ce congé (acte de naissance, acte de mariage, acte de décès, jugement de divorce, copie du livret de famille...).

Ces jours de congé peuvent être pris de manière consécutive ou faire l'objet d'une consommation fractionnée, au minimum à hauteur d'une demi-journée.

III – Le congé pour convenances personnelles

L'agent contractuel employé en CDI peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour créer ou reprendre une entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 5 ans renouvelable (demande de renouvellement à adresser par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant le terme du congé), dans la limite d'une durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations d'État, hospitalières, ou territoriales et les établissements publics en relevant.

La demande initiale doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé, par lettre recommandée avec AR.

Si l'agent contractuel a sollicité son réemploi dans les délais réglementaires (demande à adresser par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant le terme du congé), il est réemployé, au terme du congé, sur son emploi ou occupation précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. En cas d'impossibilité de réemploi et préalablement au licenciement, l'employeur doit tenter de reclasser l'agent sur tout emploi équivalent.

Si l'agent contractuel n'a pas fait connaître sa décision dans les délais réglementaires, il est présumé renoncer à son emploi. L'administration l'informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de son silence. En l'absence de réponse dans un délai de 15 jours à compter de la réception du courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent contractuel.

L'agent contractuel peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent contractuel est réemployé s'il remplit toujours les conditions requises, sur son emploi ou occupation précédent dans la mesure permise par le service.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, ces conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent contractuel.

Cas particulier d'exercice d'une activité rémunérée de droit privé pendant le congé pour convenances personnelles

L'agent contractuel qui exerce une activité de droit privé rémunérée pendant un congé pour convenances personnelles doit transmettre au service RH tout document utile à l'examen de la compatibilité entre la nouvelle activité rémunérée de droit privé avec les précédentes fonctions exercées dans le secteur public

IV – Le congé pour création ou reprise d'entreprise

L'agent contractuel peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

Ce congé est accordé à l'agent contractuel sous réserve de l'appréciation par l'autorité hiérarchique dont il relève de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes et les règles de déontologie.

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec AR.

Ce congé est accordé pour un an renouvelable une fois (demande de renouvellement à adresser par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant le terme du congé).

Si l'agent contractuel a sollicité son réemploi dans les délais réglementaires (demande à adresser par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant le terme du congé), il est réemployé, au terme du congé, sur son emploi ou occupation précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. En cas d'impossibilité de réemploi et préalablement au licenciement, l'employeur doit tenter de reclasser l'agent sur tout emploi équivalent.

Si l'agent contractuel n'a pas fait connaître sa décision dans les délais réglementaires, il est présumé renoncer à son emploi. L'administration l'informe sans délai par lettre recommandée avec AR des conséquences de son silence. En l'absence de réponse dans un délai de 15 jours à compter de la réception du courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent contractuel.

L'agent contractuel peut demander qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent contractuel est réemployé s'il remplit toujours les conditions requises, sur son emploi ou occupation précédent dans la mesure permise par le service.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, ces conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent contractuel.

V – Les congés liés à la formation

V-1 Le congé de formation professionnelle (CFP)

L'agent contractuel peut bénéficier, en vue de suivre une action de formation personnelle agréée par l'administration, d'un congé de formation professionnelle, sous réserve qu'il justifie de l'équivalent de 36 mois au moins de services effectifs à temps plein au titre de contrats de droit public, dont 12 mois au moins à la DGFIP.

Le CFP est attribué à un agent contractuel dans les mêmes conditions que celles fixées pour un agent titulaire.

À l'issue du CFP, l'agent contractuel reprend automatiquement son service, ou au cours de celui-ci s'il demande à y mettre fin avant la date prévue.

Un agent contractuel peut bénéficier d'un accès prioritaire au CFP dans les mêmes conditions qu'un agent titulaire.

V-2 Le congé pour admission à un cycle de préparation ou une période de formation probatoire

L'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre :

- un cycle préparatoire à un concours donnant accès à la fonction publique. Il peut s'agir d'une formation pour l'accès à un emploi militaire, à un emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires, de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale ;

- une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent contractuel est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'agent contractuel n'est pas admis au concours à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé sur son emploi ou occupation précédent dans la mesure permise par le service. Pour les agents contractuels recrutés en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

V-3 La période de professionnalisation

L'agent contractuel peut bénéficier d'une période de professionnalisation afin de lui permettre de réaliser, au sein d'une administration d'État, territoriale ou hospitalière, un projet professionnel en vue d'accéder à un nouvel emploi.

Elle permet à l'agent contractuel d'acquérir de nouvelles compétences ou d'exercer des activités professionnelles différentes.

La période de professionnalisation est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent contractuel et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

La période de professionnalisation dure de 3 à 12 mois. Elle alterne des phases d'activité et des phases de formation.

Les formations peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de service. Elles peuvent être suivies dans le cadre des heures acquises sur le compte personnel de formation (CPF), après accord écrit de l'agent.

La demande de période de professionnalisation

Elle peut être engagée à la demande de l'administration ou de l'agent contractuel.

- à la demande de l'agent contractuel :

La demande est faite par écrit. Elle est recevable qu'elle comporte ou non des précisions sur l'affectation éventuellement souhaitée par l'agent contractuel pour effectuer sa période de professionnalisation.

Le chef de service de l'agent contractuel a 2 mois pour donner son accord ou signifier son refus. La décision de refus doit être motivée et notifiée par lettre recommandée avec AR avec mention des voies de recours. La CCP est obligatoirement consultée en cas de décision de refus.

- à la demande de l'administration :

L'agent contractuel est libre d'en accepter ou d'en refuser le bénéfice. Les conditions d'éligibilité permettent en particulier d'ouvrir des débouchés professionnels à des agents touchés par des réorganisations administratives appelant de leur part une reconversion, ou à des agents candidats, à titre individuel, à une réorientation professionnelle pouvant relever d'une logique de seconde carrière.

Le nombre d'agents admis en période de professionnalisation ne peut pas dépasser 2 % du nombre total d'agents d'un service, sauf décision contraire de l'administration concernée. Si le service compte moins de 50 agents, l'acceptation d'une période de professionnalisation peut être reportée si un autre agent en bénéficie déjà.

Les modalités de mise en œuvre

La période de professionnalisation donne lieu à la signature d'une convention entre l'agent contractuel, son administration d'origine et son administration d'accueil si elles diffèrent.

La convention définit les fonctions auxquelles l'agent contractuel se destine, la durée de la période de professionnalisation, les qualifications à acquérir et les formations prévues. Elle prévoit également le calendrier des séquences théoriques et pratiques.

L'évaluation de la période de professionnalisation

L'évaluation conclut la période de professionnalisation et débouche normalement sur l'affectation effective dans les missions ciblées par la convention.

L'évaluation se fonde sur une grille de critères établie en référence aux compétences et aptitudes définies pour l'emploi cible dans le répertoire des métiers communs aux trois versants de la fonction publique ainsi que sur une fiche de poste détaillée. La grille, comme la fiche de poste, élaborées par l'administration d'origine et, le cas échéant, d'accueil de l'agent contractuel, sont annexées à la convention.

L'évaluation prend la forme d'un entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct du poste d'accueil avec l'agent contractuel et en présence de son tuteur. Un compte rendu est établi et signé par les participants.

Lors de la fixation de la date de l'entretien, au moins huit jours à l'avance, le supérieur hiérarchique transmet à l'agent contractuel la grille d'évaluation et le document support du compte rendu de l'entretien.

La grille d'évaluation et le document support sont complétés lors de l'entretien.

Le compte rendu de l'entretien, établi par le supérieur hiérarchique, ainsi que la grille d'évaluation sont communiqués à l'agent contractuel ainsi qu'à son tuteur. L'agent signe le compte rendu après l'avoir, le cas échéant, complété de ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il porte. Ensuite, il le retourne à son supérieur hiérarchique, qui le verse à son dossier.

La situation administrative de l'agent

Pendant la période de professionnalisation, l'agent contractuel est en position d'activité avec maintien de sa rémunération.

S'il effectue sa période de professionnalisation dans une autre administration que la sienne, il est mis à disposition de son nouvel employeur.

La durée de la période de professionnalisation est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du CGFP.

Cette durée est également prise en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congé annuel, congé pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle et congé de représentation, au temps partiel pour raison thérapeutique et congés pour raison de santé, aux congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles et au travail à temps partiel.

Si la formation est réalisée en totalité en dehors du temps de travail, l'agent contractuel conserve l'intégralité de ses droits à congés de détente.

V-4 Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions que celles fixées pour un agent titulaire.

V-5 Le congé pour bilan de compétences

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour bilan de compétences dans les mêmes conditions que celles fixées pour un agent titulaire.

Pendant le congé pour bilan de compétences, l'agent contractuel continue de percevoir sa rémunération habituelle.

Un agent contractuel peut bénéficier d'un accès prioritaire au congé de formation professionnelle dans les mêmes conditions qu'un agent titulaire.

VI – Les congés liés à des activités civiques

Le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé de représentation d'une durée maximale de 9 jours ouvrables par an dans les mêmes conditions que celles fixées pour un agent titulaire.

Le congé de représentation ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé de citoyenneté qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année civile.

Le congé de citoyenneté

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé de citoyenneté non rémunéré d'une durée maximale de 6 jours ouvrables par an dans les mêmes conditions que celles fixées pour un agent titulaire.

VII – Les congés pour les aidants

VII-1 Le congé de solidarité familiale

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé, non rémunéré, est accordé sur demande écrite de l'agent contractuel accompagnée d'une attestation du médecin de la personne malade.

L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

- soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est de 3 mois, renouvelable une fois ;

- soit par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ;

- soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service qu'un agent exerçant à temps plein les mêmes fonctions doit effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées ci-dessus, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédent.

Pendant ce congé, l'agent contractuel perçoit l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la sécurité sociale.

VII-2 Le congé de proche aidant

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de proche aidant, non rémunéré, dans les mêmes conditions que celles fixées pour un agent titulaire.

L'agent contractuel reste affecté sur son emploi pendant son congé.

Si les nécessités de service ne le permettent pas, il est réaffecté en priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les périodes de congé de proche aidant sont prises en compte pour l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

La CAF procède automatiquement à son affiliation et paie les cotisations d'assurance vieillesse.

VII-3 Le don de jours

L'agent contractuel en activité peut bénéficier des dispositifs de dons de jours dans les mêmes conditions que celles fixées pour un agent titulaire.

VIII – Le congé de mobilité

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité lorsqu'il est recruté par la même personne morale de droit public ou par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Aucun délai, ni aucune modalité ne sont prévues pour présenter une demande initiale de congé de mobilité. L'agent contractuel doit donc faire sa demande le plus tôt possible afin de permettre son étude.

L'agent contractuel doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé par lettre recommandée avec AR au moins 2 mois avant le terme du congé.

L'agent contractuel peut bénéficier d'un nouveau congé de mobilité après avoir repris ses fonctions pendant trois ans au moins. L'agent peut donc bénéficier de plusieurs congés de mobilité au cours de sa carrière.

Si l'agent contractuel envisage d'aller travailler dans le secteur privé, il doit en informer son administration dans les mêmes conditions que précédemment décrites. Par ailleurs, la compatibilité de sa nouvelle activité privée avec ses précédentes fonctions dans le secteur public fera l'objet d'un examen par le service chargé de l'examen des dossiers en cas de cumul d'activité.

L'agent contractuel qui veut réintégrer à l'issue de son congé de mobilité doit solliciter de son administration d'origine sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec AR au moins 2 mois avant le terme du congé.

À la fin du congé, l'agent contractuel retrouve son emploi ou un emploi similaire. Si l'agent ne fait pas la demande de réemploi dans son administration d'origine, il est présumé renoncer à son emploi. À ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Si l'agent bénéficie d'une offre de recrutement en CDD dans l'administration d'accueil et souhaite l'accepter, il doit démissionner, par lettre recommandée avec AR en respectant un délai de préavis (variant selon la durée du contrat).

Pendant son congé de mobilité l'agent contractuel est rémunéré par son administration d'accueil.

Cas particulier d'un agent contractuel recruté sur un emploi de direction de n°1 ou de n°2

Lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir l'un des emplois prévus par le décret n° 2022-644 du 25 avril 2022 relatif aux emplois de direction de la DGFIP et modifiant le statut particulier des administrateurs des finances publiques, il bénéficie de plein droit d'un congé de mobilité.

À l'issue de ce congé ou s'il cesse pour des motifs autres que disciplinaires, l'agent en ayant bénéficié est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

E – LES AUTORISATIONS D'ABSENCE ET LES FACILITÉS HORAIRES

Les agents contractuels occasionnels, embauchés sur des contrats de courte durée (2 mois maximum), ainsi que les contractuels de droit privé (apprentis) ne peuvent pas bénéficier de ces autorisations d'absence.

I – Les autorisations d'absence résultant d'une obligation légale

Les absences liées à un mandat électif ou à l'exercice de fonctions de membre du gouvernement

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée Nationale ou du Sénat, ou du Parlement européen, est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré, à sa demande, dans son précédent emploi ou dans un emploi analogue assorti d'une rémunération identique. Cette réintégration intervient dans les 2 mois qui suivent la date à laquelle il a avisé la direction des finances publiques dont il relève de cette circonstance.

Un agent contractuel peut prétendre aux autorisations d'absence et facilités de service prévues au titre des fonctions publiques électives dans les mêmes conditions qu'un agent titulaire.

Les absences liées à des activités dans la réserve

L'agent contractuel est mis en congé avec traitement lorsqu'il accomplit, sur son temps de travail, l'une des activités suivantes :

- une période d'instruction militaire, d'entraînement ou d'activité dans la réserve opérationnelle, d'une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile ;
- une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile ;
- une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée inférieure ou égale à 45 jours cumulés par année civile ;
- pour les agents contractuels de droit public de l'État bénéficiant d'un CDI, d'un CDD d'une durée d'au moins un an ou de contrats successifs d'une durée cumulée d'au moins un an, sous réserve que l'interruption entre deux contrats n'excède pas 4 mois, une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel, d'une durée inférieure ou égale à 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

En revanche, l'agent contractuel est placé en congé sans traitement pour toute période excédant les durées mentionnées ci-dessus.

Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves mentionnées ci-dessus, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou sur un emploi équivalent.

La période de congé accordée dans le cadre de la réserve opérationnelle, de la réserve de sécurité civile, de la réserve civile de la police nationale et des activités liées à la préparation et l'encadrement des séjours de cohésion du service national universel n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours ARTT.

II – Les autorisations d’absence diverses

Le principe est qu’un agent contractuel bénéficie d’autorisations d’absence (AA) dans les mêmes conditions qu’un agent titulaire.

C’est le cas pour :

- Les AA accordées pour participer aux actions de formation organisées ou agréées par l’administration en vue de la préparation aux concours et examens professionnels.

Pour pouvoir y prétendre, l’agent contractuel doit remplir ou être susceptible de remplir, à la fin du cycle de formation, les conditions requises pour se présenter aux concours, examens professionnels ou procédures de sélection considérés.

De plus, l’agent contractuel ne doit pas avoir bénéficié de décharges de droit pour suivre une action de formation organisée ou agréée par l’administration en vue de la préparation à un concours, à un examen professionnel ou à toute autre procédure de sélection, dans les 12 mois qui précèdent le début de la formation souhaitée.

- Les AA pour participer aux examens et concours.

Et ceci quelle que soit l’autorité organisatrice du concours ou de l’examen.

- Les AA pour participer aux actions de formation organisées par la DGFIP ou les animer.

III – Les autorisations d’absence en cas de fermeture des services

L’agent contractuel employé de manière continue bénéficie, dès lors qu’il est autorisé à ne pas exercer ses fonctions lors de la fermeture des services dans lesquels il est affecté, de l’autorisation d’absence exceptionnelle, à utiliser en priorité sur le 1^{er} "pont naturel" voté par la direction.

Les agents auxiliaires (emplois sur une courte période) doivent poser un jour de congé annuel à l’occasion de la fermeture des services dans le cadre des "ponts naturels". S’ils ne disposent plus de jour de congés annuels, ils bénéficieront d’une autorisation d’absence non rémunérée.

F – LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

I – Les modalités d’ouverture et d’alimentation du CET

Un agent contractuel est autorisé à ouvrir un CET s’il remplit les trois conditions cumulatives suivantes :

- exercer ses fonctions dans une administration ou un établissement public administratif de l’État ;
- être employé de manière continue ;
- avoir accompli au moins une année de service en tant qu’agent de la fonction publique de l’État au moment de l’ouverture du compte.

Dès lors que ces trois conditions sont remplies, les modalités d'ouverture sont identiques à celles qui sont applicables à un agent titulaire.

II – Les modalités d'utilisation du CET

II-1 Le régime pérenne

Si le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à 15 jours

Tant que le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal au seuil de 15 jours, les droits épargnés ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés annuels.

Ce seuil de 15 jours est apprécié après l'alimentation annuelle du CET, soit après le 31 janvier N+1.

En cas d'ouverture d'un CET et d'alimentation de ce compte de plus de 15 jours, les 15 premiers jours ne pourront être utilisés que sous forme de congés. En revanche, les jours excédant ce seuil de 15 jours seront utilisés dans les conditions précisées ci-dessous.

Si le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 15 jours

Lorsque, après avoir alimenté son CET au titre d'une année N, le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur au seuil de 15 jours, l'agent contractuel doit choisir les modalités suivant lesquelles il souhaite utiliser les jours inscrits sur son compte excédant ce seuil.

L'agent contractuel doit formuler son choix au plus tard le 31 janvier N+1 pour l'ensemble des jours inscrits sur son CET, et ce même si le compte n'a fait l'objet d'aucune alimentation au titre de l'année N.

Deux options sont ouvertes :

1^{ère} option : Le maintien des jours sur le CET

Dès lors que le CET comporte au moins 15 jours, son titulaire peut maintenir au maximum 10 jours supplémentaires par an sur son compte, pour une utilisation ultérieure sous forme de congés.

Ainsi, lorsque le nombre de jours sur le CET est supérieur à 15 jours, la progression des droits à congés inscrits sur le CET est limitée à 10 jours par an.

Cette limite annuelle de 10 jours se combine avec un plafond global de 60 jours. Ainsi, l'agent ne peut maintenir sur son CET plus de 60 jours pour une utilisation ultérieure sous forme de congés.

Lorsque le plafond de 60 jours est atteint, l'agent contractuel souhaitant épargner des jours supplémentaires pourra alimenter son CET, sous réserve qu'au terme des opérations d'options, le volume de jours épargnés sur son compte soit ramené à 60 jours maximum.

Ainsi, dans la mesure où ils excèdent le plafond de 60 jours, ces jours supplémentaires ne pourront pas être maintenus sur le compte. Ils devront impérativement faire l'objet, au moment des options, d'une demande d'indemnisation.

2^{nde} option : L'indemnisation des jours

L'agent contractuel peut opter pour l'indemnisation de tout ou partie des jours inscrits sur son CET excédant 15 jours.

Cette option n'est pas limitée. Elle peut viser tous les jours inscrits sur le compte au-delà de 15 jours, y compris les jours épargnés au titre d'années antérieures.

Chaque jour sur lequel l'option est exercée est indemnisé à hauteur d'un montant forfaitaire fixé en fonction de la catégorie statutaire servant de référence pour le positionnement de l'agent contractuel à la date de l'option (150 € pour la catégorie A et assimilés ; 100 € pour la catégorie B et assimilés ; 83 € pour la catégorie C et assimilés).

Les jours dont il est demandé l'indemnisation sont retranchés du CET à la date d'exercice de l'option.

À noter que si l'agent contractuel n'exerce aucune des 2 options, les jours inscrits sur le CET qui excèdent le seuil de 15 jours feront automatiquement l'objet d'une indemnisation.

Remarques :

- L'agent contractuel peut combiner les 2 options dans les proportions qu'il souhaite. Il doit seulement respecter le plafond de progression annuelle des 10 jours pouvant être maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés.

- Contrairement à un agent titulaire, l'agent contractuel ne peut demander la prise en compte des jours inscrits sur son CET excédant le seuil de 15 jours au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

II-2 Le régime transitoire

Si le CET de l'agent contractuel comporte des jours inscrits sur le régime transitoire (régime intégrant tous les jours épargnés par un agent au 15 mai 2009 pour lesquels n'a pas été demandée l'application immédiate des nouvelles dispositions relatives au CET), il peut renoncer à tout moment à ce régime et opter pour l'indemnisation de tout ou partie des jours inscrits sur le régime transitoire excédant 15 jours (ces 15 premiers jours devant être obligatoirement pris sous forme de congés).

L'indemnisation des jours s'effectue à hauteur de 4 jours par an jusqu'à épuisement du solde, ou, si la durée du versement est supérieure à 4 ans, à raison de quatre fractions annuelles d'égal montant.

Si l'agent contractuel cesse définitivement ses fonctions du fait de son admission à la retraite, de sa démission régulièrement acceptée, de son licenciement, de sa révocation ou en raison de la fin de son contrat de travail, le solde éventuel dû à la date de cessation des fonctions lui est versé à cette date.

Les tarifs d'indemnisation sont identiques aux tarifs prévus pour le régime de droit commun.

Les jours auxquels l'agent contractuel renonce et dont il demande l'indemnisation sont retranchés du régime transitoire à la date d'exercice de cette option.

G – LE TEMPS PARTIEL

En matière de travail à temps partiel, un agent contractuel bénéficie des mêmes dispositions que celles applicables à un agent titulaire.

Seules seront évoquées les spécificités propres au travail à temps partiel d'un agent contractuel.

I – Les conditions d'accès au travail à temps partiel

Le temps partiel sur autorisation

Sous réserve des nécessités de service et d'organisation du travail, un agent contractuel peut demander à exercer à temps partiel s'il est employé depuis plus d'un an à temps complet.

Les congés listés ci-dessous sont comptabilisés comme du travail effectif :

- les congés annuels ;
- les congés de formation professionnelle ;
- les congés de maladie ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés de maternité ou d'adoption ;
- les congés parentaux ou de présence parentale ;
- les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les congés pour raison de famille ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- les congés de transition professionnelle ;
- les congés pour validation des acquis de l'expérience ;
- les congés pour bilan de compétence ;
- les congés pour formation syndicale ;
- les congés de citoyenneté ;
- les congés de solidarité familiale ;
- les congés de représentation.

Étant donné qu'un agent PACTE n'est recruté que pour une année, il n'est pas éligible à l'octroi d'une autorisation de travail à temps partiel.

Le temps partiel de droit

L'autorisation d'exercer à temps partiel est automatiquement accordée dans trois cas :

- la naissance ou l'adoption d'un enfant ;

Attention : dans cette situation, l'agent contractuel ne peut en bénéficier que s'il est employé depuis plus d'un an à temps complet.

- le don de soins à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant ;
- l'appartenance de l'agent à l'une des catégories de travailleurs handicapés.

II – L'exercice de l'activité à temps partiel

L'agent contractuel souhaitant contester la décision de refus de travail à temps partiel peut saisir la CCP réunie au niveau national dans un délai de 2 mois à compter de la notification du refus.

Le recours formé par l'agent est examiné au cours de la plus proche CCP qui suit le dépôt du recours.

Les raisons ayant conduit à la décision de refus d'octroi du temps partiel sont exposées à l'occasion de la séance de la commission et reprises dans le procès-verbal de la réunion.

L'agent contractuel se voit notifier, dans les plus brefs délais, la décision prise après avis de la CCP.

Lors du renouvellement du temps partiel le délai d'un an d'exercice des fonctions à temps complet, opposable au moment de la demande initiale, ne l'est plus.

L'agent contractuel qui ne bénéficie plus d'un temps partiel est de plein droit admis à occuper à temps plein son emploi. À défaut, l'agent contractuel doit être admis à occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait.

Un agent contractuel pour lequel aucun emploi à temps plein n'existerait au moment de sa réintégration peut être, à titre exceptionnel, maintenu dans ses fonctions à temps partiel.

III – Les effets sur la carrière

Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation et pour le recrutement par la voie des concours, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein.

Les services à temps partiel sont également assimilés à des services à temps plein pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'État.

Un agent contractuel exerçant à temps partiel n'est pas admis au bénéfice du dispositif optionnel de sur-cotisation ou de prise en compte gratuite existant pour un agent titulaire ou stagiaire.

H – LE TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE (TPT)

I – Le champ d'application

Un agent contractuel peut bénéficier d'un TPT dans deux cas de figure :

- lorsque le maintien au travail ou la reprise de fonctions en cas d'arrêt de travail préalable est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ;
- lorsque l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Dès lors, le TPT peut être accordé à un agent :

- soit en l'absence d'arrêt maladie préalable lorsque son état de santé le justifie ;
- soit après un congé pour raison de santé afin de permettre une reprise progressive d'activité.

Dans un premier temps, le médecin traitant de l'agent contractuel doit prescrire un maintien au travail ou une reprise de fonctions à TPT en précisant, sur le certificat médical, la quotité d'activité préconisée, la durée d'exercice de l'activité à TPT, ainsi que les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel.

L'agent envoie concomitamment le volet 1 de ce certificat à la CPAM et le volet 3 accompagné d'une lettre de demande de TPT à son service RH, pour accord.

La CPAM n'est pas soumise à des délais de réponse. Il convient donc à l'agent contractuel d'anticiper sa demande de TPT de ce service.

À noter que le silence gardé par la CPAM au-delà de 6 mois vaut décision implicite de rejet.

L'administration n'est pas toujours destinataire de l'accord de la CPAM après avis favorable du médecin-conseil. Dans cette situation, l'agent contractuel transmet une copie de la décision sans délai à son service RH.

En cas de refus de la CPAM d'accorder le TPT à un agent contractuel, la décision s'impose à l'employeur. L'agent contractuel pourra contester cette décision de refus, mais pas devant l'employeur.

À réception de l'avis de la CPAM ou en cas de communication de l'accord de la CPAM par l'agent, le service RH de la direction met en place le TPT de l'agent selon les durées, quotités de temps de travail et modalités prescrites, si l'organisation du service le permet.

Le CSRH de l'agent adresse mensuellement, à terme échu, une attestation de salaire à la CPAM pour permettre la liquidation des indemnités journalières (IJSS) versées par la sécurité sociale.

II – Les modalités d'organisation applicables au TPT

Les quotités de temps de travail sont de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire de travail d'un agent contractuel qui exercerait à temps plein les mêmes fonctions.

Pour un agent contractuel à temps plein, la quotité de travail en TPT est appliquée directement sur la quotité de travail à 100 %.

Pour un agent contractuel à temps incomplet, la quotité de travail en TPT est appliquée directement sur la quotité de travail d'origine.

Un agent contractuel à temps partiel de droit ou sur autorisation, quelle que soit sa quotité de temps de travail, est rétabli à temps plein avant l'application de la quotité de travail du TPT.

À la DGFIP, le service à TPT d'un agent contractuel peut être organisé selon une modalité quotidienne, hebdomadaire, combinée, par quinzaine, mensuelle ou annuelle dans les mêmes conditions que pour un temps partiel de droit commun.

Sauf situation exceptionnelle qui le justifierait, le choix de la quotité de temps de travail et du mode d'organisation est fixe sur la durée de l'autorisation.

L'agent contractuel bénéficie d'une autorisation d'assurer un service à TPT pour la période autorisée par la CPAM. À l'issue de cette période, l'agent contractuel est rétabli dans les droits d'un agent à temps plein.

Le cas échéant, l'agent contractuel devra se soumettre aux visites médicales et contrôles spéciaux diligentés par la CPAM dont il relève.

À tout moment, le médecin-conseil peut émettre une décision de reprise du travail à temps plein ou à la quotité de travail d'origine pour un agent contractuel à temps incomplet. Le cas échéant, la DGFIP met fin, sans délai, à l'autorisation de travail à TPT dont bénéficie l'agent contractuel.

Au terme de la période de maintien au travail ou de reprise des fonctions à TPT autorisée par la CPAM, l'agent contractuel peut souhaiter poursuivre son activité à temps partiel. L'agent contractuel sollicite alors un temps partiel, de droit ou sur autorisation, dans les conditions de droit commun, propres aux agents contractuels.

III – Les incidences en matière de rémunération

Durant la période du TPT, l'agent est rémunéré par la DGFIP à hauteur de la quotité effectivement travaillée, sauf lorsque la quotité de temps de travail est fixée à 90 % ou 80 % (dans ce cas l'agent contractuel sera rémunéré respectivement sur la base de la fraction de 32/35ème ou 6/7ème).

Cette rémunération est complétée par le versement des IJSS par la CPAM.

Attention : la rémunération totale perçue par l'agent contractuel, complétée des indemnités journalières versées par la CPAM dans le cadre du TPT, ne doit pas excéder le montant du salaire qui était le sien avant son arrêt de travail pour raison de santé ou avant la mise en place du TPT.

À la fin du TPT le versement des IJSS cesse de plein droit.

L'agent contractuel qui exerce à nouveau à temps plein retrouve sa rémunération à 100 % et celui qui retravaille à temps incomplet retrouve sa rémunération calculée en fonction de sa quotité de temps de travail.

L'agent contractuel à temps partiel de droit ou sur autorisation, repositionné à temps plein lors du passage à TPT, est rémunéré à 100 % s'il demeure à temps plein ou à hauteur de sa quotité de travail s'il demande le renouvellement de son temps partiel de droit ou sur autorisation.