

CONDITIONS D'EMPLOI D'UN CONTRACTUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'agent contractuel est recruté par contrat écrit. Le contrat peut prévoir une période d'essai. La rémunération de l'agent est fixée par l'administration au vu de ses fonctions, de sa qualification et de son expérience. L'administration doit l'informer de sa décision de renouveler ou non son contrat avec un délai de prévenance. Un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier, dans certains cas et sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat, appelée *prime de précarité*.

La prime de précarité est accordée seulement si le contrat a été conclu à partir du 1^{er} janvier 2021.

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

L'indemnité de fin de contrat est accordée, si la durée du contrat, renouvellement compris, est inférieure ou égale à 1 an. **La rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 291,17 € par mois.**

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue pendant la durée de votre contrat, renouvellement inclus. L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat

➤ **Pas de prime à la fin du contrat**

- si l'agent continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat.

C'est le cas si le contrat est immédiatement renouvelé ou si l'agent bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État.

C'est également le cas si l'agent est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de votre contrat.

- si l'agent démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.
- si l'agent refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le renouvellement de son contrat n'est possible qu'en l'absence de candidature de fonctionnaire correspondant au profil recherché. Le contrat ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration.

➤ **Délai de prévenance**

Si l'agent est recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit l'informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un délai de prévenance.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou de ses contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Pour le calcul du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble de ses contrats (pas seulement du dernier contrat).

En cas d'interruption entre 2 contrats, les 2 contrats sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et si elle n'est pas due à une démission. Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.

➤ **Réponse de l'agent dans les 8 jours**

➤ **Refus de l'agent du renouvellement de contrat**

Il sera considéré comme involontairement privé d'emploi et bénéficiera des allocations chômage, pour l'un des motifs suivants :

- Motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel
- Ou modification substantielle de son contrat non justifiée par l'administration

- **En l'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD, le maintien en fonction donne naissance à un nouveau CDD**

La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre l'agent et l'administration.

CONTRAT DE PROJET

Le délai de prévenance est différent.

À la fin de son contrat, l'administration lui délivre un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Date de recrutement et date de fin de contrat
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées
- S'il y a lieu, périodes de congés qui ne constituent pas des périodes de travail effectif

Lorsque la durée de son contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, l'agent peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat appelée communément *indemnité de précarité*.

CONGES ANNUELS

L'agent a droit à un congé annuel dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire.

À la fin d'un CDD, il a droit à une indemnité compensatrice si n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, **en raison des *nécessités de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.).***

Il en est de même en cas de démission ou de licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute disciplinaire.

Le montant brut de l'indemnité est égal au 10^e de la rémunération totale brute perçue entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Le montant est proportionnel au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue si l'avait bénéficié de ses congés.

L'indemnité est soumise aux mêmes cotisations que de rémunération.

CONGE POUR MOTIF FAMILIAL

Si l'agent est employé depuis plus d'un an, il aura droit à sa demande à un congé non rémunéré pour l'un des motifs suivants :

- Élever un enfant de moins de 12 ans
- Donner des soins à un enfant à charge, à votre époux(se) ou au partenaire de Pacs ou à un ascendant : Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent,... 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 contraint de déménager pour des raisons professionnelles

Ce congé est accordé pour une durée 3 ans maximum.

Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un délai maximal de 2 mois à partir de la réception de la demande.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée, le congé débute à la date de réception de votre demande.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou son réemploi par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, l'agent est considéré comme renonçant à votre emploi.

L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de la part de l'agent dans un délai de 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

L'agent peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, l'agent peut être réemployé dès réception par l'administration de sa demande.

Que l'agent demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, il est réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Si l'agent est en CDI, il peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles si les *nécessités de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.)* le permettent.

Au cours des 6 ans qui précèdent sa demande, il ne doit pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation professionnelle d'au moins 6 mois.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour 5 ans maximum renouvelables, dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus dans la fonction publique d'Etat.

L'agent doit adresser sa demande de congé à l'administration par lettre recommandée avec AR au moins 2 mois avant le début du congé.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou son réemploi par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la fin de votre congé.

En l'absence de demande dans ce délai, l'agent est considéré comme renonçant à son emploi.

L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de la part de l'agent dans un délai de 15 jours, il est mis fin à son contrat, automatiquement et sans indemnité, à la fin du congé.

Il peut demander la fin anticipée de son congé par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois à l'avance.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus de son ménage, il peut être réemployé dès réception par l'administration de votre demande.

Que l'agent demande sa réintégration anticipée ou à la date prévue, il peut être réaffecté sur son emploi précédent ou sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.