

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



## Les agents non titulaires de droit public

**Décret n° 2007-1829 du 24 décembre 2007** modifiant le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (JO, 28/12/07)

Le décret du 24 décembre 2007 introduit des modifications dans le statut des agents non titulaires de droit public, employés à durée déterminée et indéterminée. L'application de ce dernier est étendu aux agents reconnus travailleurs handicapés ou assimilés ainsi qu'aux salariés devenus agents non titulaires suite à la reprise d'une entité économique par une collectivité locale. Les principales modifications sont exposées dans la présente note.

### I. NOUVEAUX CONGÉS :

#### ♦ Élargissement du congé pour raisons familiales (art.15) :

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de 5 ans:

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans (seul ce motif était valable auparavant),
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

#### ♦ Aménagement du congé pour convenances personnelles (art.17) :

La durée de ce congé non rémunéré est désormais de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs (auparavant, la durée de ce congé était de 6 mois au moins et 11 mois au plus).

L'agent, employé de manière continue depuis au moins 3 ans, doit formuler sa demande initiale et de renouvellement au moins 2 mois à l'avance (contre 3 auparavant), par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ce congé pour convenances personnelles est accordé, sous réserve de la compatibilité avec l'intérêt du service, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent la demande de congé.

♦ **Absences résultant d'une obligation légale dans la réserve (art. 20) :**

Le décret instaure deux nouveaux congés, en plus de celui pour activité dans la réserve opérationnelle : le congé pour activité dans la réserve de sécurité civile et le congé pour activité dans la réserve sanitaire.

- ◇ L'agent non titulaire qui accomplit soit une période d'activité dans la **réserve opérationnelle** sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la **réserve de sécurité civile** d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées.
- ◇ L'agent non titulaire qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la **réserve sanitaire** est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée.

## II. LES AGENTS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE :

♦ **Mise à disposition des agents en CDI** (titre VIII bis du décret n° 88-145) :

L'agent non titulaire employé pour une **durée indéterminée** peut, avec son accord, être mis à disposition.

**Définition :**

La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

La mise à disposition peut intervenir auprès des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs suivants :

- Pour les agents employés par une collectivité territoriale, auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre;

- Pour les agents employés par un établissement public, auprès de la commune à laquelle il est rattaché ;
- Pour les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale, auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

### **Situation de l'agent:**

Dans cette situation, l'agent reste régi par les dispositions relatives aux agents non titulaires (décret du 15 février 1988).

Pendant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme d'accueil. Celui-ci fixe les conditions de travail des agents mis à disposition auprès de lui.

L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

### **Procédure :**

En principe, la mise à disposition donne lieu à remboursement. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle, par délibération (à l'exception de la mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement public administratif est membre).

Une convention doit obligatoirement être passée entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Cette convention définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

### **Durée :**

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que la durée totale ne puisse excéder 6 ans.

### **Fin de la mise à disposition:**

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.

◆ **Instauration d'un congé de mobilité (art. 35-2) :**

L'agent non titulaire employé en CDI peut solliciter un congé de mobilité, sous réserve des nécessités de service.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite de 6 ans au total, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 2 mois avant le terme du congé.

A l'issue de ce congé l'agent est réemployé selon les nécessités de service dans les conditions prévues aux articles 33 et 34 du décret du 15 février 1988.

Lorsqu'au terme du congé, l'agent n'a pas exprimé son intention dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi et ne peut ainsi percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'agent a repris ses fonctions pendant au moins 3 ans.

◆ **Évolution de la rémunération (art.1er-2) :**

La rémunération des agents en CDI est réexaminée au moins tous les 3 ans. Cette réévaluation de la rémunération est liée à la mise en oeuvre d'une évaluation qui a également lieu au moins tous les 3 ans (art.1er-3).

Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien autour des résultats professionnels de l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours de la fonction publique.

### III. DISCIPLINE (art.36):

Le décret précise que « tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal ». La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Par ailleurs, le décret alourdit une sanction : l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement qui était auparavant d'un mois maximum pour tous les agents, est désormais de :

- 6 mois maximum pour les agents en CDD,
- 1 an pour les agents en CDI.

### IV. PRECISIONS SUR LA PROTECTION SOCIALE (art.12):

- ◆ Les conditions d'articulation du traitement versé par la collectivité et des prestations de la sécurité sociale sont précisées :

Les prestations en espèces du régime général de la sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail ou maladie professionnelle ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par les collectivités.

Par ailleurs, les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations perçues sous peine de voir leur traitement suspendu jusqu'à la transmission des informations demandées.

Enfin, lorsque les prestations versées à l'agent sont réduites du fait de la non transmission de l'arrêt à la sécurité sociale dans le délai de 2 jours, le traitement versé par l'employeur est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

- ◆ Le congé d'adoption (art.14-1) :

L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération 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 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.

## V. GARANTIES POUR LA FIN DE FONCTIONS :

- ◆ Nouveau préavis pour le renouvellement ou non de l'engagement (art.38 4°):

Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour un contrat susceptible d'être reconduit en durée indéterminée, l'administration doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du 3ème mois précédant le terme de l'engagement. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

- ◆ Nouvelles dispositions relatives au licenciement (art.42) :

Il ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré (art. 45 3ème alinéa).

## VI. DROIT ET OBLIGATIONS :

- ◆ Droit au dossier individuel (art.1er-1.I) :

Le dossier des agents doit comporter toutes les pièces relatives à leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent.

- ◆ Obligation de secret professionnel et de discrétion (art.1er-1.II 1°):

Les agents sont tenus au secret professionnel et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent (sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs).

◆ **Obligation d'obéissance hiérarchique (art.1er-1.II 2°) :**

L'agent non titulaire est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

**VII. PERSONNES HANDICAPEES (titre XI) :**

Des aménagements d'horaires sont accordés à sa demande à l'agent non titulaire handicapé, sous réserve des nécessités du service, afin de faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent non titulaire, sous réserve des nécessités du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée dont la situation nécessite la présence d'une tierce personne.