

## FOIRE AUX QUESTIONS

SUR LES THEMATIQUES SOULEVEES DANS LES SAISINES ADRESSEES A LA CELLULE  
D'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE ET METHODOLOGIQUE DES CFA-CFPPA

### 1 Rémunération

#### 1.1 Indemnité de résidence (IR)

*Q/ Quels agents ont droit à l'indemnité de résidence ?*

[Le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié](#) crée l'indemnité de résidence versée obligatoirement à tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, exerçant leurs fonctions dans une commune y ouvrant droit et en fixe les modalités de calcul. Les agents ACB sont donc éligibles de droit. Cette indemnité est en fonction de l'indice de rémunération et de la commune du lieu de travail. [La circulaire n° 1996 – 2B n° 00-1235](#) de la fonction publique spécifie la liste des communes concernées.

#### 1.2 Revalorisation du traitement des agents ACB

*Q/ Devons-nous examiner au moins tous les trois ans les revalorisations indiciaires des agents contractuels sur budget ?*

[L'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat prévoit que la rémunération des agents contractuels doit faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans. Ce texte prévoit l'obligation de réévaluer au moins tous les trois ans la rémunération des agents contractuels, au vu notamment des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, qu'ils soient employés à durée indéterminée ou à durée déterminée, **à condition dans ce dernier cas qu'ils aient été employés de manière continue par le même employeur**. Autrement dit, la réévaluation périodique de la rémunération des agents contractuels, désormais étendue aux titulaires de contrats à durée déterminée, doit nécessairement avoir une contrepartie, telle que par exemple l'amélioration du travail effectué ou l'évolution des tâches effectuées et être corrélées aux comptes-rendus d'entretien professionnel. Par ailleurs, le Conseil d'État a indiqué, **que l'obligation de réévaluation n'impliquait pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'agent**. La réévaluation de la rémunération des agents contractuels n'implique donc pas la mise en œuvre d'un déroulement de carrière à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires (CAA Douai du 20 octobre 2011, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, req. n°10DA00144).

*Q/ Est-ce que ces éléments de revalorisation des agents doivent faire l'objet d'un acte en conseil d'administration ?*

Tout dépend des conditions d'emploi prévues par le conseil d'administration dans la délibération créant l'emploi. Si la délibération prévoit une fourchette de rémunération, il n'y a pas lieu de délibérer en CA. La nouvelle rémunération devra alors faire l'objet d'un avenant au contrat de travail pour valider ce changement de rémunération.

Si la délibération prévoit un indice de rémunération pour un emploi, il conviendra de soumettre une délibération pour changer l'indice de rémunération.

Il est également rappelé qu'il est illégal de suivre les avancements automatiques selon les grilles des fonctionnaires (voir réponse précédente). Ces grilles peuvent servir de référence si l'établissement souhaite s'en inspirer, le CA étant compétent pour fixer librement le montant de rémunération des agents contractuels rémunérés sur budget de l'établissement.

## 2 CDIisation

*Q/ L'EPL peut-il proposer directement un CDI à un agent contractuel recruté sur un emploi permanent ?*

Selon l'article [L. 332-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#), il est possible de conclure des contrats à durée indéterminée (CDI) dès le recrutement initial des agents pour un emploi permanent et à n'importe quelle reconduction du contrat.

Ce même article permet également de conclure un CDI à n'importe quelle reconduction du contrat.

L'existence de dispositions propres aux agents contractuels sur budget (ACB) figurant dans le code rural et de la pêche maritime (CRPM) ne remet pas en cause cette possibilité de CDIisation issue du CGFP, dès lors que le II de l'article D. 811-93-1 du CRPM renvoie aux règles générales du CGFP.

Il est recommandé aux EPLEFPA de définir les règles de CDIisation dans leur cadre local d'emploi.

*Q/ Comment procéder avec un agent qui a eu des CDD successifs ?*

Un agent qui a bénéficié de plusieurs CDD pour des emplois de même catégorie hiérarchique, d'une durée totale de 6 ans dans un même EPLEFPA doit être renouvelé en CDI. Si ces contrats ont été renouvelés avec une période d'interruption de moins de 4 mois, leur durée doit être prise en compte dans le calcul de la durée d'ouverture des droits à la CDIisation dès lors que les contrats sont établis par le même EPL employeur et pour des emplois de catégorie hiérarchique équivalente.

### 3 Contrat de travail

Q/ Que se passe-t-il si un agent refuse de signer l'avenant à son contrat de travail suite aux modifications induites par le nouveau cadre local ?

- Des éléments substantiels du contrat de travail ont été modifiés" tels que la quotité de temps de travail de l'agent ou un changement de son lieu de travail" comme précisé par [l'article 45-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié](#). Dans ce cas, il convient de faire signer un avenant. En cas de refus de signature de l'avenant par l'agent et sous réserve qu'une solution de reclassement ait été recherchée comme le stipule [l'article 45-5 du décret n°86-83](#) susvisé, l'établissement procédera au licenciement de l'agent.

- Dans le cas où la régularisation du contrat de travail n'entraîne pas de modification d'élément substantiel du contrat de travail, l'établissement procédera à la modification unilatérale du contrat (sans être tenu d'obtenir l'accord de l'agent). L'agent est tenu, dans ce cas, d'appliquer les nouvelles modifications du contrat. Il est rappelé qu'en cas de refus de l'agent d'appliquer cette modification, l'agent s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement conformément à [l'article 43-2 du décret n°86-83 susvisé](#).

Q/ Quelles mentions essentielles doivent figurer dans un contrat de travail ?

S'agissant des agents contractuels de droit public, [l'article 4 du décret n°86-83](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat précise les mentions qui doivent figurer dans le contrat à savoir :

- La base légale de recrutement
- L'identité et l'adresse des parties
- La date d'entrée en fonction ;
- La nature du contrat de travail (CDD, CDI) ;
- La durée du contrat ;
- La durée du travail et sa répartition s'il y a lieu ;
- Le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) ;
- Le salaire de base et tous les éléments de la rémunération, leur périodicité et modalités de versement ;
- La définition de l'emploi, la catégorie hiérarchique ;
- La durée de la période d'essai s'il y a lieu et la possibilité de la renouveler
- Les modalités de renouvellement du contrat de travail ;
- Les modalités de dérogation à la PSC
- Les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale

## 4 Indemnisation des congés non pris

*Q/ Un agent en CDI a été absent pendant une longue période pour des raisons de santé. Il demande à recevoir une indemnisation des congés non pris. Est-ce possible ?*

[L'article 10 du décret n°86-83](#) du 17 janvier 1986 modifié précise que "en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, de démission ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels".

Si l'agent en question est en CDI, il ne peut pas bénéficier d'indemnité compensatrice des congés payés. Il pourra bénéficier d'un report des congés dans la limite de 20 jours sur une période maximale de 15 mois selon la jurisprudence (avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017).

## 5 Indemnités journalières (IJ) versées dans le cadre d'un accident du travail

*Q/ Un agent, en CDI dans un EPL, a eu un accident du travail. La CPAM refuse de verser l'indemnisation en termes d'indemnité journalières.*

[L'article 2 du décret n°86-83](#) du 17 janvier 1986 modifié précise dans son 2ème alinéa: " Les agents contractuels sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur" ;

Cependant, l'article L. 413-14 du code de la sécurité sociale dispose que "Nonobstant toutes dispositions contraires les administrations, services, offices et établissements publics de l'Etat autres que les établissements publics à caractère industriel ou commercial versent directement à leur personnel les prestations d'accident du travail prévues au présent livre...Cependant, les établissements publics de l'Etat mentionnés au premier alinéa ci-dessus et comptant un effectif d'agents inférieur à un nombre fixé par arrêté interministériel devront affilier au régime général de sécurité sociale, pour la couverture du risque accidents du travail, ceux de leurs agents qui sont soumis aux dispositions du présent livre".

L'arrêté interministériel mentionné est [l'arrêté du 27/02/1961 portant application des dispositions de l'article 57 du décret n° 60-452 du 12 mai 1960 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la sécurité sociale](#) et précise que ce nombre est fixé à 1000.

Aussi, les dispositions législatives du code de la sécurité sociale s'appliquent aux EPLEFPA : L'établissement doit cotiser au titre de l'accident du travail pour les ACB de droit public dont il est l'employeur et qui figurent sur la DSN de l'établissement.

## 6 Vacation

*Q/ Comment savoir si je dois proposer une vacation ou un CDD ? L'agent concerné intervient tous les ans pour une tâche précise et limitée en tant que formateur.*

Il n'existe pas de texte réglementaire définissant le vacataire mais la jurisprudence du Conseil d'Etat permet de le définir de la façon suivante : il s'agit d'une personne appelée, à la demande de l'établissement, **à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptibles de se répéter dans le temps comme des expertises ou des études.**

Par conséquent, un agent qui intervient régulièrement pour un nombre limité d'heures de formation doit être considéré comme un agent contractuel sur budget au regard de la répétition de son intervention tout au long de l'année scolaire.

Le caractère permanent d'un emploi ne résulte donc pas de la seule durée pendant laquelle il est occupé mais doit s'apprécier au regard de la nature des besoins auquel répond l'emploi, en l'occurrence la dispense d'heures de formations pour des apprenants.

Il est rappelé que les dispositions du [décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié](#) ne s'appliquent aux agents effectuant des missions de vacations.

## 7 Nouveau cadre local d'emploi

*Q/ Est-il possible de garder un protocole pour les personnels « anciens » et d'adopter un nouveau protocole pour les nouveaux ?*

Il n'est pas possible en droit de faire coexister 2 régimes de cadres d'emploi différents pour des agents d'un même établissement. En effet, seule une mesure législative permet de faire coexister 2 dispositifs jusqu'à l'extinction de l'ancien dispositif à l'instar de la clause dite « du grand père ».

Autrement dit, le vote du nouveau cadre local devra prévoir l'abrogation de l'ancien protocole sauf pour les dispositions relatives au temps du travail dans l'attente de l'accord collectif et aux rémunérations, le cas échéant.

*Q/ Est-ce que la partie temps de travail doit figurer dans le cadre local proposé au vote du Conseil d'administration ?*

La partie durée et organisation du temps de travail n'est pas à traiter au niveau local puisqu'elle sera traitée dans le cadre de la négociation de l'accord collectif au niveau national. Elle peut donc être retirée du document pour le vote en Conseil d'administration, ou bien le document soumis au vote reprend sans modification les dispositions locales actuelles sur la partie durée et organisation du temps de travail le temps que les travaux précédemment cités soient conclus.

*Q/ Est-ce qu'un établissement doit obligatoirement adopter le nouveau cadre local si le protocole existant a été mis à jour ?*

Il est demandé aux établissements d'adopter un cadre local conforme à la trame nationale en lieu et place du protocole. Aussi, même si le protocole a été régulièrement mis à jour, il convient de faire voter un "cadre local" conforme à la trame nationale. Pour votre information, cette trame nationale est en cours d'actualisation et la publication est prévue fin mars.