

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Guide méthodologique



Agent contractuel - Engagement - Droits et obligations -
Modalités d'exercice des fonctions - Congés annuels - Formation
professionnelle - Congé maladie - Accident de travail - Congé maternité -
Inaptitude physique - Congé parental - Congé solidarité famille -
Congé présence parentale - Congé sans rémunération



SOMMAIRE

Edito.....	P. 3
Avant-Propos / Textes de référence	P. 4
1 ^{ère} Partie • La notion d'agent contractuel de droit public	P. 5
2 ^{ème} Partie • L'Engagement	P. 6 & 7
3 ^{ème} Partie • Droits et obligations des agents contractuels	P. 8
4 ^{ème} Partie • Modalités d'exercice des fonctions	P. 9 à 16
5 ^{ème} Partie • Fin d'exercice des fonctions - Fin de contrat	P. 17
Action sociale	P. 18
Bulletin d'adhésion	P. 19





ÉDITO

Les contractuels ont toujours été présents à DGFIP sur des missions spécifiques, à savoir les emplois techniques et certains métiers très spécifiques au sein de la centrale ; essentiellement des métiers informatiques.

La loi de transformation de la fonction publique a ouvert largement les possibilités de recrutement des contractuels à l'ensemble des métiers de la DGFIP.

Si les possibilités de recrutement des contractuels ont augmenté, cela ne s'est pas accompagné d'une amélioration de leurs droits par rapport à ceux des fonctionnaires. Les contractuels, qu'ils aient été recrutés en CDD ou en CDI, sont dans une situation plus précaire que celle des fonctionnaires. Sans être exhaustives, voici les principales différences qui peuvent être mises en avant :

- Différence salariale à travail identique ;
- Pas de possibilité de mutation pour les contractuels, mais au contraire un licenciement en cas de suppression de poste ;
- Peu d'évolution de carrière possible ;
- Des droits et garanties largement en retrait par rapport aux fonctionnaires.

Pour la CGT Finances Publiques cette ouverture à la contractualisation résulte d'une volonté de précariser la fonction publique et de s'offrir des emplois à moindre coût, dont il est possible de se débarrasser, par exemple une fois la mission achevée. Il y a aussi une véritable volonté de mise en concurrence entre contractuels et fonctionnaires. Les fonctionnaires ont des droits et des devoirs attachés à leur statut, assurant neutralité et indépendance, alors que la poursuite ou le renouvellement d'un contrat dépend bien plus étroitement de l'arbitraire du chef de service, du directeur, de choix politiques fluctuants au gré des réformes.

Pour la CGT Finances Publiques cette précarisation de la fonction publique et surtout de ses personnels est inacceptable.

La CGT Finances Publiques s'est toujours attachée à la défense des personnels les plus précaires. Nous sommes d'ailleurs actuellement la seule organisation syndicale à avoir des élus dans les Commissions Consultatives Paritaires qui servent à régler les actes de gestion entre les contractuels et l'administration (les explications détaillées sont au sein de ce recueil).

Pour la CGT Finances Publiques, une Fonction Publique au service de la population et de la société, indépendante des intérêts privés, passe notamment par :

- Une amélioration des droits et garantis de tous ;
- Un vaste plan de titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent, sur leur poste ;
- Un arrêt de la précarisation de la fonction publique :

Vous trouverez dans ce guide un récapitulatif des droits et des textes qui régissent l'emploi des contractuels dans la fonction publique.

AVANT-PROPOS

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a apporté de nouvelles conditions aux recours aux agents contractuels et procède à une modification complète de l'article 3 de loi du 26 janvier 1984.

Le présent guide porte sur les agents contractuels de droit public défini au sens de la loi 84-16 du 1 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat et relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

LOIS

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

DÉCRETS

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'Etat.
- Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel des fonctionnaires d'Etat.
- Décret n°2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État (FPE).
- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique d'Etat.
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en place du temps partiel dans la fonction publique territoriale.
- Circulaire du 20 octobre 2016 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Au 1^{er} mars 2022, la partie législative du code général de la fonction publique est entré en vigueur.

La partie réglementaire n'est pas encore connue.

L'ensemble du code n'ayant pas encore édicté et celui-ci devant être à droit constant, nous avons choisi de rédiger ce guide en référence avec la loi portant de la fonction publique.

Des tables de concordances sont disponibles dans le lien ci-dessous du site Légifrance.

Deux tables sont mises à disposition :

- ✓ L'une portant sur la correspondance : ancienne/nouvelle numérotation ;
- ✓ L'autre portant sur la correspondance : nouvelle/ancienne numérotation.

<https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/autour-de-la-loi/codification/tables-de-concordance/code-general-de-la-fonction-publique>



La notion d'agent contractuel de droit public

La notion d'agent titulaire de droit public doit être distinguée de la notion d'agent contractuel de droit public mais aussi de la notion de vacataire.

1. Notion d'agent contractuel de droit public

Cette notion a évolué avec l'arrêt du Tribunal des conflits (Arrêt Berkani TC du 25/03/1996 n°3 000). En effet, depuis cet arrêt, est un agent public de droit public, l'agent recruté par une collectivité quel que soit son emploi, du moment qu'il est employé par une collectivité et qu'il travaille pour le compte d'un service public administratif.

Auparavant, pour avoir la qualité de contractuel de droit public, il fallait exécuter une mission de service public. La détermination du caractère de droit public reposait donc sur des critères organique et matériel et pouvait se révéler très complexe. L'arrêt BERKANI est venu clarifier cette situation.

Désormais, sont considérés comme des agents de droit privé, les agents travaillant pour un service public industriel ou commercial (SPIC) et les agents dont le recrutement relève de cas limitativement prévus par la loi (contrats d'apprentissage, des contrats aidés).

2. Différence entre un agent contractuel et un vacataire

2.1 - La notion de vacataire

Conformément à l'article 3 de la loi n°83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires.

La loi n°84-16 du 11/01/1984 relative à la fonction publique d'Etat et notamment son article 3 prévoit les cas où les collectivités sont autorisées à recruter des agents contractuels. Les agents contractuels sont régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 qui précise en son article 1er que ses dispositions ne s'appliquent pas aux agents engagés pour un acte déterminé.

Il existe donc une autre possibilité de recrutement, le recrutement de vacataire.

Ni la loi ni le règlement ne définit la notion de vacataire dont les critères ont été dégagés par la jurisprudence.

2.2 - Conditions de recrutement

Trois conditions cumulatives dégagées par la juge doivent être remplies pour que l'on puisse qualifier un agent de vacataire et le distinguer d'un agent contractuel de droit public :

- **Recrutement pour un acte déterminé** : le recrutement doit être effectué pour une tâche précise. Les tâches assurées par les vacataires correspondent donc à la réalisation d'actions spécifiques correspondant à un besoin ponctuel, isolé et identifiable. L'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, correspondant à un besoin permanent de l'administration, peu importe le volume d'heures effectuées.
- **Discontinuité dans le temps** : l'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, correspondant à un besoin permanent de l'administration, peu importe le volume d'heures effectuées et il faut une discontinuité dans le temps.
- **Rémunération attachée à l'acte** : la rémunération est fixée par un taux horaire ou une vacation décidée par délibération. Le vacataire ne perçoit donc pas de rémunération mensuelle.

Si l'une de ces conditions fait défaut, l'agent n'est pas considéré comme vacataire mais comme agent contractuel même si l'administration le qualifie de vacataire dans les actes le concernant. Le juge n'hésite pas à requalifier la vacation en contrat de non titulaire.

Une délibération doit préciser les conditions de la vacation et notamment la rémunération. La rémunération peut être un forfait ou un taux horaire fixé par l'administration. Un arrêté individuel doit ensuite être pris.

2.3 - Un statut aux droits limités

La situation des vacataires est précaire et leur situation juridique n'entre dans le champ d'application d'aucun texte. En effet, les vacataires ne se voient pas appliquer le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels. Par conséquent, leurs droits sont limités. Ils ne peuvent pas bénéficier des droits à congés, n'ont pas le droit à la formation. Ils ne peuvent pas non plus bénéficier de compléments obligatoires de rémunération prévus pour les agents contractuels et les fonctionnaires tels que le supplément familial de traitement (SFT) ou l'indemnité de résidence.



2^{ème} Partie

L'Engagement

1) Forme et contenu de l'engagement

L'agent est recruté par un contrat écrit.

Les mentions obligatoires à apporter au contrat sont les suivantes :

- ▶ L'alinéa de l'article sur lequel le contrat est établi,
- ▶ La date d'effet,
- ▶ La durée,
- ▶ Le cas échéant, la date de fin du contrat,
- ▶ La définition du poste,
- ▶ La catégorie hiérarchique,
- ▶ Les conditions d'emploi et de rémunération,
- ▶ Les droits et obligations de l'agent (un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de services opposables aux agents titulaires et contractuels peut être annexé au contrat).
- ▶ Pour les contrats article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, un descriptif du poste vacant à pourvoir doit être annexé au contrat pour assurer la vacance temporaire d'un emploi.
- ▶ Pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité comportent une définition précise du motif de recrutement.

2) Période d'essai

L'article 4 du décret n°88-145 du 15/02/1988 indique que le contrat peut prévoir une période d'essai.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- ▶ De trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- ▶ D'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- ▶ De deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- ▶ De trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ;
- ▶ De trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même administration avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

3) La modification du contrat

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que :

- ▶ La quotité de temps de travail de l'agent,
- ▶ Un changement de son lieu de travail,
- ▶ Une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informer des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. Il peut être licencié (voir la sous partie sur le licenciement).

4) La rémunération

Les dispositions de la loi n°86-83 du 17 janvier 1986 s'appliquent aux agents contractuels qui ont donc droit après service fait, tout comme les fonctionnaires :

- ▶ Au traitement indiciaire,
- ▶ À l'indemnité de résidence,



- ▶ Au supplément familial de traitement,
- ▶ À des primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire.

Les agents contractuels ne relèvent pas des échelles indiciaires mais ils sont rémunérés par rapport à un échelon provenant de la grille indiciaire du cadre d'emplois sur lequel ils sont recrutés. Le montant de la rémunération est fixé par l'administration en prenant en compte :

- ▶ Les fonctions occupées,
- ▶ La qualification requise pour leur exercice,
- ▶ La qualification détenue et l'expérience détenue par l'agent.

Le montant minimum du traitement indiciaire devra être respecté, les agents ne peuvent être rémunérés en dessous de l'indice majoré 321 en vertu de l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985.

Les agents employés en CDI doivent faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions.

5) Le dossier administratif

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

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

6) Transmission de l'acte

Les contrats de recrutement doivent être transmis au contrôle de légalité sauf ceux effectués dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.



Droits et obligations des agents contractuels

1. Les Droits

Les agents contractuels ont les droits suivants :

- ▶ Liberté d'opinion et protection contre la discrimination, y compris la discrimination sexuelle,
- ▶ Protection contre le harcèlement sexuel et moral,
- ▶ Interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions des agents dans le cadre de leur carrière politique,
- ▶ Droit syndical,
- ▶ Droit de grève,
- ▶ Droit à la protection juridique « fonctionnelle », organisée par l'administration dont ils dépendent, à l'occasion de leurs fonctions,
- ▶ Limitation de la possibilité de condamnation pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice des fonctions et constituant une faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité,
- ▶ Droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique.

2. Les obligations

Les obligations des agents contractuels sont les suivantes :

- ▶ Devoir de respect des règles de cumuls d'activités,
- ▶ Devoir de respect du secret professionnel et de discrétion professionnelle,
- ▶ Devoir d'information du public,
- ▶ Devoir d'obéissance hiérarchique.

Les agents contractuels ont les mêmes droits et obligations que les fonctionnaires.





Modalités d'exercice des fonctions

1. Les congés rémunérés

1.1 - Les congés annuels

a) Principe

L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

b) L'indemnité compensatrice

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'administration, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

1.2 - Les congés de formation professionnelle

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'État.

1.3 - Le congé de maladie ordinaire

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

1.4 - Le congé de grave maladie

L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, 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.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis 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 comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent 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.



4^{ème} Partie



1.5 - Le congé en cas d'accident du travail

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 jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'administration de son plein traitement dans les limites suivantes :

1. Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
2. Pendant deux mois après un an de services ;
3. Pendant trois mois après trois ans de services.

En l'absence de temps de services suffisant, l'agent contractuel se trouvera placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

1.6 - Congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, à un congé de paternité, à un congé d'accueil d'un enfant, ou à un congé d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Le montant du traitement servi est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

A défaut d'ancienneté suffisante, l'agent est placé en congé sans traitement.

1.7 - Situation de l'agent à l'issue des congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption

a) En cas d'aptitude physique

L'agent est admis, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

b) En cas d'inaptitude physique temporaire

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent apte physiquement, lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 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.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement, en cas d'inaptitude physique, l'agent inapte est licencié. (Voir procédure de licenciement ci-dessous).

c) En cas d'inaptitude physique définitive

Procédure :

Lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

Elle concerne les agents recrutés pour occuper un emploi



permanent en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.

La procédure suivante doit être suivie :

- ▶ Convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun.
- ▶ Notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre notifiant le licenciement doit :

- ▶ Préciser les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun,
- ▶ Inviter l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis,
- ▶ Indiquer les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées et doit l'inviter à en faire la demande.

Le reclassement :

L'emploi proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat :

- ▶ Doit être de ceux que la loi du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel,
- ▶ Doit relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure.
- ▶ Doit être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles ; les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions doivent à cet égard être prises en compte,
- ▶ Doit relever des services relevant de l'administration ayant recruté l'agent,
- ▶ Doit faire l'objet d'une offre écrite et précise.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement. Le placement de l'agent en congé sans traitement

suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

L'entretien préalable :

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

L'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Le licenciement :

Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

La décision de licenciement doit être présentée devant la commission consultative paritaire.

Après saisine de cet organisme, l'employeur notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le décret d'application n'étant pas encore paru, ces Commissions ne peuvent pas être saisies pour le moment

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Le point de départ du préavis est fixé par la date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise en main propre.

À l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en



4^{ème} Partie

main propre contre décharge. Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption.

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

Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

2. Les congés non rémunérés

2.1 - Le congé parental

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an 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'administration dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité, d'accueil d'un enfant 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 est accordé par périodes de six mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

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

Le bénéficiaire du congé parental peut demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage. 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.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires.

2.2 - Le congé de présence parentale

L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré. Ce congé, qui est accordé de droit à l'agent, est ouvert 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 demande de bénéfice du droit au congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical 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, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent contractuel transmet sous quinze jours le certificat médical requis. La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels. La durée initiale de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

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 au congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé. Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent contractuel excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les six mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève



l'intéressé. En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit au congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois. Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Pendant ces périodes, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

L'agent bénéficiaire du droit au congé communique par écrit à l'administration dont il relève le calendrier mensuel de ses journées de congé de présence parentale, au plus tard quinze jours avant le début de chaque mois. Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité au moins quarante-huit heures à l'avance.

Si le bénéficiaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'administration dont il relève avec un préavis de quinze jours. Le droit au congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant. Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

2.3 - 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 au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique 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.

2.4 - Les congés sans traitement

a) Les congés sans traitement de droit

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

- ▶ Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans,
- ▶ 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.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies. Il est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

b) Les congés sans traitement sur demande

- Le congé sans rémunération pour convenances personnelles.

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'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.

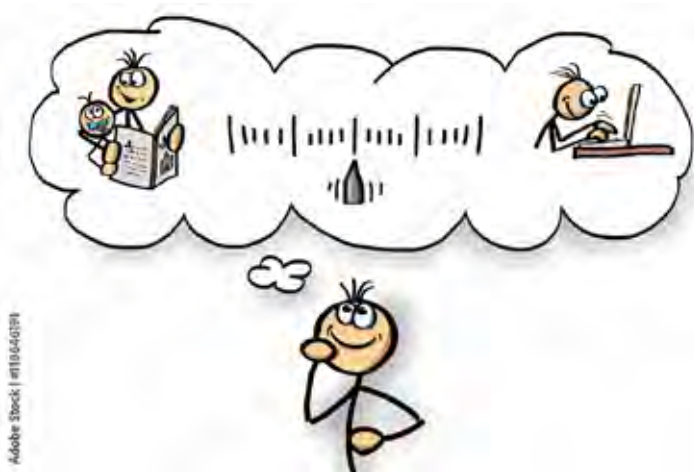
Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983.

La demande initiale de ce congé doit être adressée à l'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.

- Le congé sans rémunération pour création d'entreprise.



4^{ème} Partie



Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L.351-24 du code du travail.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les renouvellements de congé de droit ou sur demande et les demandes de réemploi doivent être transmis trois mois avant le terme par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2.5 - Les conditions de réemploi

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, d'un congé pour élever un enfant, d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent contractuel ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de

travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

2.6 - Le temps partiel

Le temps partiel est une modalité d'exercice des fonctions ouverte aux agents contractuels.

Ils bénéficient :

- ▶ Du temps partiel sur autorisation, s'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet (la durée des services n'a pas besoin d'être continue mais ils doivent avoir été accomplis dans la même administration). Les quotités de ce mode de travail à temps partiel peuvent être fixées entre 50 et 99 %.
- ▶ Du temps partiel de droit, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour bénéficier de ce temps partiel, ils doivent être employés depuis plus d'un an (la durée des services n'a pas besoin d'être continue), à temps complet ou en équivalent à temps plein.
- ▶ Du temps partiel de droit, pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Aucune condition d'ancienneté et d'exercice des fonctions n'est prévue pour ce cas.
- ▶ Du temps partiel de droit en faveur des salariés handicapés relevant des catégories mentionnées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o, 11^o de l'article L5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle. Aucune condition d'ancienneté et d'exercice des fonctions n'est prévue pour ce cas.
- ▶ Du temps partiel de droit pour création ou reprise d'entreprise après avis de la commission de déontologie. Aucune condition d'ancienneté, d'exercice des fonctions n'est prévue pour ce cas.



L'autorisation de ce travail à temps partiel est d'une durée maximum de 2 ans prolongée d'un an, soit 3 ans au plus. Un délai de 3 ans est exigé entre deux autorisations pour ce motif.

2.7 - La mise à disposition

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

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. Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret sur les non-titulaires et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine.

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

La mise à disposition donne lieu à remboursement.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans. 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. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil. A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était

précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

Chaque administration établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

2.8 - Le congé sans rémunération pour cycle préparatoire

L'agent contractuel recruté en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 pour occuper un emploi permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit 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 est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis. Si l'agent 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 dans les conditions définies à l'article 33. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

3. Les conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2016, les règles de prise en compte des congés pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs ont été modifiées.

La détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation ou l'évolution des conditions de la rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours la loi du 11 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les cadres d'emplois des fonctionnaires d'État, pour l'ouverture des droits à congés tels que les congés annuels, congés pour formation et congés de représen-



tation, congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles comprend la durée des congés suivants :

- ➔ Congés annuels ;
- ➔ Congés pour formation professionnelle ;
- ➔ Congé de maladie ordinaire ;
- ➔ Congé de grave maladie ;
- ➔ Accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- ➔ Congé de maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant ;
- ➔ Congé de présence parentale ;
- ➔ Congé de solidarité familiale ;
- ➔ Congé pour événements familiaux ;
- ➔ Congés pour l'accomplissement du service national.

Pour les agents contractuels recrutés en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, la durée de service requise pour l'ouverture des droits aux congés de maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant, aux congés de maladie ordinaire, d'accident de travail ou maladie professionnelle est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.





Fin d'exercice des fonctions - Fin de contrat



Contrat court, moins de 1 an

Depuis le 1er janvier 2021, 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 1er janvier 2021.

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

Votre rémunération brute globale perçue pendant la durée de votre contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 206,23 € par mois.

Si vous continuez à travailler dans l'administration à la fin de votre contrat, vous n'avez pas droit à la prime de fin de contrat.

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

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

Vous n'avez pas droit non plus à la prime de fin de contrat si vous démissionnez ou êtes licencié en cours de contrat.

Enfin, vous n'avez pas non plus droit à la prime de fin de contrat si vous refusez un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de votre rémunération brute globale perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

Court de plus de 1 an

Aucune indemnité, ni prime ne sont dues si le contrat arrive à son terme ou le contractuel met fin à son contrat.

Si l'administration met fin au contrat, le contractuel perçoit une indemnité de licenciement. (pour le calcul, il convient de prendre contact avec votre section CGT).

Intégration par concours interne

Les agents publics engagés sous contrat peuvent passer des **concours internes** qui comportent en général moins d'épreuves que les concours externes. À l'oral, l'expérience professionnelle compte davantage qu'auparavant, aux yeux du jury. Les agents contractuels feront valoir cette expérience en s'appuyant sur un dossier, qui leur est d'ailleurs demandé de constituer.

Au sein de la DGFIP, les concours internes sont accessibles selon conditions suivantes :

- ➔ Catégorie C : Les candidats doivent être fonctionnaires ou agents publics au 1er jour des épreuves et compter **au moins un an de services publics au 1er janvier de l'année** au titre de laquelle le concours est organisé. Les candidats doivent être en position d'activité.
- ➔ Catégorie B : Les candidats doivent être fonctionnaires ou agents publics à la date de clôture des inscriptions, compter au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.
- ➔ Catégorie A : Les candidats doivent être fonctionnaires ou agents publics à la date de clôture des inscriptions, appartenant à la catégorie B ou à un niveau équivalent, et qui comptent au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.



ACTION SOCIALE



Les domaines d'intervention de l'action sociale sont vastes : restauration, logement, vacances, loisirs, petite enfance, sport, culture, solidarité... Ses finalités, contenues dans le décret du 6 janvier 2006 précisent que : « l'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ».

L'action sociale de l'État repose sur plusieurs principes :

- La participation des personnels à sa gestion par le biais d'instances consultatives (avec les organisations syndicales),
- Un financement conjoint de la prestation par l'administration et par l'agent,
- Une modulation de l'aide en fonction des revenus et de la situation de l'agent,
- Le caractère facultatif dans la mesure où l'État l'organise dans la limite des crédits disponibles.

Dans la fonction publique, le financement de l'action sociale s'effectue par des subventions budgétaires soumises aux aléas politiques.

Dans le privé, par contre, le Code du travail oblige les entreprises à opérer une distinction entre l'action sociale (activité sociale, culturelles, sportives, service d'entraide...) qui est du ressort du CSE (Comité Social Économique ex-Comité d'Entreprise) et les actions d'accompagnement de la vie professionnelle qui sont de la responsabilité de l'employeur (aides au logement, à la mobilité, au recrutement...).

De manière générale, les prestations d'action sociale bénéficient à l'ensemble des agents, actifs et retraités, rémunérés sur le budget de l'État. Ils bénéficient ainsi de l'accès à la restauration collective, les vacances loisirs et les prestations des crédits d'action locale.

Grâce à l'unique action de la CGT, les prestations en matière de

logement, d'aides et de prêts, auparavant ouvertes uniquement aux actifs, titulaires ou stagiaires, ont été étendus aux agents retraités, aux contractuels de droit public et privé. Les modalités d'attribution sont disponibles sur le site d'Alpaf.

L'ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE (ASI)

L'action sociale interministérielle est principalement composée de :

- La prestation repas (1,29 euros),
- Les restaurants inter-administratifs,
- L'aide à la famille,
- Les subventions pour séjour d'enfants,
- Aide aux parents d'enfants handicapés,
- Le chèque vacances,
- Le CESU pour les enfants de 0 à 6 ans,
- Les logements d'urgence,
- Les places en crèches,
- L'aide à l'installation des personnes.

L'ACTION SOCIALE MINISTÉRIELLE

Le Conseil départemental d'action sociale (CDAS) organise et anime au niveau du département.

SUR INTERNET

Action Sociale : ><https://actionsociale.finances.gouv.fr>

Prestations interministérielles > <https://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias>

Élections professionnelles du 1er au 8 décembre 2022



Je me défends.
je vote CGT



Je me syndique...

NOM : Prénom :
Date de naissance : / / N° DGFIP (AGORA) : Direction :
Service / Résidence : Grade : Échelon : Indice :
Tél. pro : Tél. perso (facultatif) :
A le / / Signature :

Tu peux nous joindre :

- par courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr ou dgfip@cgt.fr
- par téléphone : 01.55.82.80.80
- adresse : CGT Finances Publiques - Case 450 - 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

**La CGT est essentielle
donnons lui de la voix**

**NOTRE PRIORITÉ
C'EST VOUS !**

**DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE 2022
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**



je vote CGT