



CONTRACTUELS DROITS DEVANT !



#3-Décembre 2022

Agents contractuels recrutés à la DGFIP, allons au-delà de votre contrat

Ce troisième volet vous permettra d'aborder les thématiques suivantes :

- des congés et des autorisations d'absence (article 8)
- du temps de travail (article 9) ;
- du terme de votre contrat (article 10) ;
- de votre protection sociale (article 11) ;
- Les conditions dans lesquelles l'administration peut modifier unilatéralement le contrat de travail.



Article 8 : Vos congés et autorisations d'absence

Les autorisations d'absence :

Vous bénéficiez des mêmes autorisations d'absence et facilités horaires que les fonctionnaires. Les motifs sont variés : raisons familiales, formation professionnelle, fonctions publiques électives, de motifs médicaux, d'intérêt général (pompiers volontaires..) ...

Les congés annuels :

Sur ce point, le contrat qui vous lie à la DGFIP n'est pas très prolixe. Vous trouverez donc des précisions ci-dessous :

• Pour les contrats de 3 ans :

Afin de déterminer vos droits à congés, il convient au préalable de préciser que vous dis-

posez de la faculté d'adapter vos horaires quotidiens dans le cadre des horaires variables, dans le respect des plages fixes applicables dans votre service. Vous avez la faculté de modifier votre module annuellement, sur la base de l'année civile.

Selon votre module horaire, vous disposerez des congés suivants :

Durée hebdomadaire	ARTT	Jours de congé annuel	Total
36H12	0	32	32
37H30	8	32	40
38H00	11	32	43
38H30	13	32	45

• Pour les contrats de un an :

Vous disposez aussi de la faculté d'adapter vos horaires quotidiens dans le cadre des horaires variables.

Vos droits à congés correspondent à 5 fois les obligations hebdomadaires du service, appréciées en nombre de jours ouvrés, au prorata de la durée du contrat, soit 25 jours par an.

A l'inverse des contrats de 3 ans, vous n'avez ni le droit à des ARTT, ni la faculté d'ouvrir un compte épargne temps (CET)

• Indépendamment de la durée du contrat

Vous pouvez bénéficier d'un ou deux jours

Du 1^{er} au 8 décembre 2022 vous élirez vos représentants à la Commission Consultative Paritaire. VOTEZ !

de congés supplémentaires en fonction du nombre de congés annuels et/ou ARTT pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. S'ajoute, le bénéfice d'une journée dite « exceptionnelle ».

Chaque année, après concertation avec les élus du personnel, les directeurs peuvent définir des « ponts naturels » qui imposent à tous les agents d'une direction de poser un congé et donc la contrainte de fermer les services. En contre partie, le personnel a la faculté de faire « une césure » entre un jour férié et le week-end, sans s'interroger sur la continuité du service.

Un jour de congé ou d'ARTT est retiré au titre de la journée de solidarité à tous les agents contractuels.

Vous pouvez prétendre à une indemnité compensatrice en cas de démission ou à la fin du contrat lorsque vous n'avez pas pu prendre vos congés du fait de l'administration ou de raison de santé.

Les congés de maladie :

Les contractuels bénéficient, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs.

Ces congés sont rémunérés dans les limites suivantes :

► Après quatre mois de services :

- un mois à plein traitement ;
- un mois à demi traitement.

► Après deux ans de services :

- deux mois à plein traitement ;
- deux mois à demi-traitement.

Pendant ces périodes les indemnités journalières (IJ) sont déduites de votre plein ou demi-traitement. Les IJ prennent la suite de la période d'indemnisation à demi-traitement.

Tout arrêt maladie intervenu pendant les quatre premiers mois de services proroge d'autant la période à partir de laquelle vous serez totalement indemnisé.

Vous devez adresser les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à votre CPAM dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail.

Le volet n° 3 doit être envoyé à votre supérieur hiérarchique (ou au service des Ressources Humaines), dans le même délai de 48 heures.

Au terme d'un congé de maladie, vous avez la possibilité de bénéficier d'un temps partiel thérapeutique si la reprise d'une activité professionnelle dans ce cadre favorise votre rétablissement.

Les congés de maternité ou d'adoption :

L'agent contractuel en activité a droit à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, rémunéré dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires/stagiaires.

Les congés parentaux :

Le congé parental est accordé par période de deux à six mois renouvelables. Sa période est prise en compte dans la limite de cinq ans pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs

Les autres congés ...

A noter les congés de formation professionnelle dont le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE), le congé pour bilan de compétences et la période de professionnalisation.

Vous pouvez bénéficier d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée maximale de cinq ans.

l'article 23 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié permet l'obtention d'un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise.

Plus globalement, l'article 11 du décret précité apporte des éléments complémentaires sur vos droits concernant divers congés.

F.O.-DGFIP se tient à votre dispositions concernant les autres types de congés auxquels vous pouvez prétendre.

Le Compte Epargne-Temps (CET) :

En qualité de contractuel à la DGFIP et du fait de votre emploi continu, vous pouvez bénéficier de l'ouverture d'un CET si vous détenez, lors de l'ouverture de ce compte, au moins une année de service.

Les règles d'alimentation sont identiques à celles des fonctionnaires.

La nature de ces congés peut avoir des conséquences, aussi bien sur la détermination de l'ancienneté, que sur la durée des services effectifs exigées pour le réexamen, l'évolution des conditions de rémunération ou encore le recrutement par voie de concours internes lorsque le statut le permet (cf art 31-1 du décret 86-83)



Article 9 : Votre temps de travail

Vous êtes soumis aux mêmes horaires que les fonctionnaires.

Le travail à temps partiel est autorisé à partir d'un an d'activité.



Article 10 : Le terme de votre contrat

!!! Si votre contrat est reconduit, les services à temps partiel sont assimilés à du temps plein 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, 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. (cf art 40 du décret 86-83).

Comme votre contrat le stipule, l'administration a la possibilité de résilier votre contrat en application des dispositions des article 45-2 à 45-3 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État qui précisent les motifs de licenciement :

- Insuffisance professionnelle ;
- motif disciplinaire ;
- suppression de l'emploi pour lequel l'agent contractuel est recruté ;
- restructuration de service ;
- transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- réorganisation du service impliquant une modification des attributions correspondant à l'emploi occupé ;
- recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par un agent contractuel y compris en CDI ;
- refus d'un agent d'accepter une modification substantielle de son contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 et justifiée par l'intérêt du service ;
- impossibilité de réemployer un agent, physiquement apte à l'issue d'un congé faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

A cette occasion, l'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

La commission consultative paritaire (CCP) est consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements et aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement et le blâme.

A cette occasion l'administration doit respecter les délais de préavis suivants, sauf si les motivations sont d'ordre disciplinaire :

Ancienneté de service	Délai de préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
A partir de 6 mois jusqu'à moins de 2 ans	1 mois
A partir de 2 ans	2 mois

A votre initiative, vous avez la possibilité de démissionner avant le terme du contrat par courrier recommandé avec accusé de réception en respectant les mêmes préavis mentionnés ci-dessus.

Si le terme intervient à la date d'échéance du contrat

Au terme de votre contrat, la DGFIP devra vous faire connaître ses intentions, que votre contrat soit renouvelé, ou pas (cf : article 45 du décret 86-83 modifié du 17/01/1986).

Dans tous les cas de figure, vous serez reçu lors d'un entretien qui donnera lieu à une décision écrite de la part de l'administration concernant une éventuelle prolongation selon des délais de prévenance fixés par la réglementation.

Votre contrat ne sera donc pas reconduit tacitement. Si ce n'est pas le cas, vous bénéficierez des allocations d'assurance chômage.

!!! Votre contrat ne peut être renouvelé uniquement si les conditions qui ont prévalu lors de votre recrutement sont toujours d'actualité : impossibilité de pourvoir le poste par un titulaire et permanence du besoin nécessitant le maintien du poste.

Ce renouvellement n'exonère pas l'administration de la publication d'une nouvelle fiche de poste sur la place de l'emploi public pendant

un délai d'un mois. Le fait que l'échéance du contrat intervienne pendant un congé maternité ou un congé de maladie n'ouvre pas droit d'emblée au renouvellement du contrat.

Le cas échéant, vous pourrez percevoir l'indemnité de fin de contrat si ce dernier a débuté le 1er janvier 2021 ou postérieurement à cette date.

L'indemnité de fin de contrat : pour qui ? et à quel montant puis-je prétendre ?

La durée de votre contrat, renouvellement compris, doit être inférieure à 1 an pour bénéficier de l'indemnité de fin de contrat. Pour y prétendre, ce dernier doit avoir été signé à compter du 01/01/2021.

L'indemnité s'élève à 10 % de la rémunération brut globale versée au titre du contrat initial et de ses renouvellements. Toutefois, ce montant doit rester inférieur ou égal à 3 206,23 euros par mois sur la durée de votre contrat (renouvellement inclus).

Son solde est versé au plus tard un mois après le terme du contrat.

De la même manière, vous ne serez pas éligible à cette indemnité si vous continuez à travailler dans l'administration au terme de votre contrat (renouvellement en CDD, bascule en CDI, réussite à un concours ...).

Enfin d'autres raisons beaucoup plus rares peuvent vous exclure de ce dispositif (refus d'accepter un CDI, déchéance des droits civiques ...)

Les documents qui devront vous être impérativement remis lors de votre départ afin de faire valoir vos droits

- une attestation employeur destinée à pôle emploi afin que vous puissiez faire valoir vos droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- un certificat précisant les indications suivantes :

- votre date de recrutement et celle de la fin du contrat ;
- les fonctions que vous avez occupées ;
- la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- la durée de travail (35 heures à temps complet) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectif.

Ce certificat est d'autant plus important qu'il justifie l'effectivité de vos services antérieurs effectués comme contractuel pour votre classement en qualité de fonctionnaire stagiaire en cas de réussite à un concours de la fonction publique.

Exemples :

► Si vous êtes lauréat du concours commun d'agent administratif au ministère des finances, en application des dispositions de l'article 5 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

► Si vous êtes lauréat d'un concours de catégorie B de la fonction publique de l'État, comme celui de contrôleur des finances publiques de 2^{ème} classe, vos services antérieurs seront pris en compte en application des dispositions de l'article 14 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État.

► Si vous êtes lauréat d'un concours de catégorie A de la fonction publique de l'État, comme celui d'inspecteur des finances publiques, vos services antérieurs effectués comme contractuel seront pris en compte en application des dispositions de l'article 7 du décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'État.



Article 11 : Votre protection sociale Accident de travail ou de trajet

Pendant la durée de votre contrat, vous êtes affilié(e) :

- au régime général d'assurance vieillesse et au régime de la retraite complémentaire de l'I.R.C.A.N.T.E.C ;
- à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) pour les risques maladie, invalidité et décès et à la Caisse d'allocations Familiales pour les prestations familiales.

!!! Veuillez à transmettre une copie de votre contrat à la CPAM afin de lui signaler votre statut de contractuel de droit public.

Les prestations dues au titre de la législation sur les accidents de travail seront servies par :

- la CPAM pour les contrats dont la durée est inférieure à un an ;
- l'administration employeur dans tous les autres cas.

Vous pouvez opter pour la mutuelle de votre choix. En conséquence, vous avez la possibilité d'adhérer à la Mutuelle Générale de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (MGEFI).

!!! En application de l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire, les employeurs publics sont tenus, comme dans le privé, de financer au moins 50 % de la complémentaire santé au plus tard en 2026. Depuis le 1^{er} janvier 2022, le décret 2021-1164 du 8 septembre 2021 fixe ce remboursement mensuel à hauteur de 15 euros.

L'ordonnance prévoit, à la suite de négociation collective, la mise en place de contrats collectifs à adhésion obligatoire. Sur ce point, FO-DGFIP

vous tiendra informé des évolutions à venir qui impacteront, à la fois la qualité de votre protection sociale, mais aussi votre rémunération.

En cas d'accident de travail, vous pouvez bénéficier d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant, soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure.

!!! Vous bénéficierez alors d'indemnités journalières versées par la DGFIP équivalente au plein traitement pendant un mois, dès votre entrée en fonctions et pendant deux mois après deux ans de service.

A l'expiration de votre droit à plein traitement, vous pourrez bénéficier des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie de rattachement dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Dans quelles conditions l'administration peut modifier unilatéralement mon contrat :

L'administration a la faculté de modifier un élément substantiel du contrat de travail que vous avez signé en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement.

Cela est d'autant plus possible que la DGFIP connaît des transformations incessantes depuis de nombreuses années qui impactent les missions et les structures (Nouveau Réseau de Proximité, relocalisation...).

En conséquence, vous pouvez intégrer des structures dont la pérennité n'est pas assurée au regard de l'évolution rapide des missions et des moyens octroyés à la DGFIP.

En qualité de contractuel recruté sur un emploi permanent, la modification peut porter sur un ou plusieurs éléments du contrat :

- Quotité de temps de travail ;
- Changement du lieu de travail ;
- Modification des fonctions, à condition que cette modification soit compatible avec vos compétences.

Veillez à informer un représentant de F.O.-DGFIP si vous vous trouvez confronté à cette situation. La proposition doit vous être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

A compter de cette date, vous disposez d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser cette proposition qui peut entraîner des conséquences sur votre rémunération.

Si vous ne vous positionnez pas au terme de ce délai, vous êtes considéré comme refusant la modification qui vous a été proposée.

!!! ce refus d'accepter un élément substantiel d'un contrat peut justifier un licenciement.

Si tel est le cas, la DGFIP devra vous proposer un entretien préalable au cours duquel nous vous invitons à informer et vous faire accompagner par un représentant de **F.O.-DGFIP**. La Commission Consultative Paritaire (CCP) sera obligatoirement amenée à se prononcer sur le licenciement.

Ce dernier devra vous être notifié vous ouvrant droit à un préavis. Enfin, vous pourrez sous certaines conditions bénéficier d'une indemnité de licenciement.



**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

