



#5-Février 2023

## VERS UN «QUASI STATUT» POUR LES CONTRACTUELS ?

La Loi de transformation de la Fonction publique (TFP) de 2019 n'en finit pas de faire parler d'elle. Les régressions qu'elle entraîne sont profondes, aussi bien pour les agents sous statut, que pour ceux sous contrat.

Pour ces raisons, **F.O.-DGFIP** continue d'exiger l'abandon des dispositions issues de la Loi de transformation de la Fonction publique.

En rédigeant le décret 2022-662 du 25 avril 2022 le pouvoir réglementaire décline la Loi TFP et modifie sensiblement les dispositions applicables aux agents contractuels de l'État qui figurent dans le décret 86-83. Deux principaux domaines sont concernés : **les congés et la discipline**, mais pas seulement ...

### DES NOUVEAUTÉS À FOISON EN DÉBUT ET FIN DE CONTRAT

Dès à présent, l'administration peut recourir à la visioconférence lors des recrutements dans les conditions fixées par le décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la **visioconférence** pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.

Désormais, un contrat devra spécifier a minima les dispositions législatives sur le fondement de laquelle il est établi, l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, le ou les lieux d'affectation, ainsi que la catégorie hiérarchique.

Qu'il s'agisse de la signature d'un contrat, ou de son renouvellement, une attention toute particulière doit être portée à **l'affectation mentionnée**. La tentation est grande à la DGFIP d'utiliser les contractuels comme une « variable d'ajustement » au sein d'une direction.

En cas de démission, une **indemnité compensatrice** de congés annuels peut vous être versée. Cette indemnité est due lorsque vous n'avez pas pu poser vos congés annuels du fait de contraintes de service ou pour raison de santé. Si c'est le cas, elle est due en cas de licenciement, pour un motif autre que disciplinaire, au terme de votre contrat à durée indéterminée ou lors d'une démission.

Désormais, le licenciement ne peut plus être prononcé dans les quatre semaines **après un retour de congé maternité**. A l'instar du droit du travail, cette échéance passe à dix semaines.

### LES COMPÉTENCES DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP) SE RAPPROCHENT DE CELLES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

L'article 4 du décret 2022-662 reprend la quasi totalité des compétences des CAP, dont relèvent les

fonctionnaires, pour les transposer aux CCP qui concernent spécifiquement les contractuels.

Comme le fixe la Loi TFP, les compétences des CCP sont recentrées sur les questions individuelles défavorables à l'agent.

Par rapport aux CAP, les CCP détiennent des compétences spécifiques du fait du lien particulier qui lie l'agent à la DGFIP. Pour mémoire, les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai sont soumises à la CCP compétente.

Le non-renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical suit la même règle.

Pour les autres sujets : octroi d'un temps partiel, télétravail, refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours, etc .... les compétences sont identiques.

## PASSAGE EN REVUE DES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS CONCERNANT LES CONGÉS DES CONTRACTUELS

Le **congé sans rémunération** présente un intérêt pour les préparants et les lauréats à un concours dans la fonction publique. En effet, 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 probatoire à sa titularisation**, il est réemployé sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

Le **congé parental** est désormais pris en compte, dans la limite de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté afin de se présenter à des concours internes ou pour l'évolution des conditions de rémunération. La durée de ce congés est fixée par périodes de deux à six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Le **congé sans rémunération** pour un contractuel employé depuis plus d'un an qui souhaite élever un enfant, ce dernier doit désormais avoir moins de douze ans (cinq ans précédemment).

Le **congé pour convenance personnelle** voit sa durée modifiée. Les agents employés pour une durée indéterminée peuvent l'obtenir pour une durée de cinq ans renouvelable (huit ans précédemment), dans la limite d'une durée totale de dix années.

D'une manière générale, sont instaurés : **les congés des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs, pour validation des acquis de l'expérience, pour les bilans de compétences ...**

## UN VOLET DISCIPLINAIRE ALIGNÉ SUR CELUI DES CONTRACTUELS

A l'instar des fonctionnaires, une procédure disciplinaire ne peut plus être engagée à l'encontre d'un contractuel au-delà d'un délai de **trois ans** à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits.

L'**exclusion temporaire de fonctions** (ETP) apparaît dans le paysage des sanctions. Si elle ne diffère pas selon la durée du contrat (indéterminée ou pas) pour les 3 premiers jours, elle peut aller jusqu'à 6 mois pour les agents recrutés par un contrat à durée déterminée et à 1 an pour ceux liés à l'administration par un contrat à durée indéterminée.

A l'instar des titulaires, seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont **effacés automatiquement** au bout de trois ans.

Une exclusion temporaire de fonction supérieure à trois jours peut être retirée du dossier au bout de dix ans. Toutefois, l'agent contractuel **doit le demander** auprès du Directeur général.

**Cette nouvelle mouture du décret 86-83 grave « dans le dur » plusieurs notions et rapproche les droits et devoirs des contractuels de ceux des titulaires. Sur ces divers points, F.O.-DGFIP se tient à votre disposition pour des informations complémentaires.**