

# M É M E N T O

«84-16»



## AGENTS SUR CONTRAT RECRUTÉS AU TITRE DU 11/01/1984

VERSION DU 1ER SEPTEMBRE 2024

84-16



Édition Septembre 2024 - Ne pas jeter sur la voie publique.



**#** L'UNSA Défense défend une conception du syndicalisme différente, positive et enthousiaste. Un engagement respectueux de l'avis de tous et de chacun, comme de l'autonomie de décision de ses structures territoriales.

L'UNSA Défense fait de la lutte contre les discriminations, sous toutes leurs formes, une de ses valeurs cardinales. L'originalité du fonctionnement de l'UNSA en fait une organisation moderne, en phase avec les aspirations et les attentes des agents. Pour cela, vos délégués, élus, responsables, s'appuient sur une analyse des situations, collectives comme individuelles, sans dogme ni esprit partisan. En cela, l'UNSA cherche toujours la meilleure solution, elle n'est ni adepte du refus systématique de principe, ni dans une démarche d'acceptation par habitude.

L'expérience professionnelle et le goût au bien collectif de nos délégués ont forgé leurs connaissances des situations éminemment diverses et variées d'un ministère pas comme les autres. Que ce soit dans les domaines RH, sociaux, industriels, de santé et sécurité, d'avancement, de défense des droits individuels et ceux du collectif de travail, de discrimination, de statuts, de service public, tous nos délégués sont engagés dans une pratique syndicale UNSA exigeante et utile, efficace et enthousiaste, car s'appuyant sur le réel, le vécu des agents dans leur quotidien.



Votre secrétaire national est à votre disposition :

**Julien LOUICHE** - Titulaire

04 22 43 33 70

[julien.louiche@intradef.gouv.fr](mailto:julien.louiche@intradef.gouv.fr)

**Cédric CARUANA** - Suppléant

PNIA 864.632.5031 ou 06 61 26 90 85

[cedric.caruana@intradef.gouv.fr](mailto:cedric.caruana@intradef.gouv.fr)

**Graziella PENOT** - Suppléante

PNIA 861.914.1342 ou 01 78 65 13 42

[Graziella.penot@intradef.gouv.fr](mailto:Graziella.penot@intradef.gouv.fr)

[syndicat-uns-contractuel.secretaire-national.fct@intradef.gouv.fr](mailto:syndicat-uns-contractuel.secretaire-national.fct@intradef.gouv.fr)

Votre bureau le plus proche :



UNSA Défense  
78 et 80 rue Vaneau  
75007 PARIS  
01 42 22 37 02

## MÉMENTO

### Agents «84-16»

#### RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'État, modifiée par le décret n°2014-364 du 21 mars 2014 ;
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012, modifiée, 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 ;
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
- Circulaire relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

#### RECRUTEMENT

Les agents sur contrat relevant de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état sont recrutés par dérogation au principe fondamental qui veut que les emplois permanents de l'Etat soient occupés par des fonctionnaires, dans les cas qui suivent.

Les agents contractuels de droit public de l'Etat et de ses établissements publics sont recrutés sur le fondement des 2°, 3° et 6° de l'article 3 ainsi que des articles 4, 6, 6 bis, 6 ter, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexes, 6 septies, de la loi du 11 janvier 1984.

#### ARTICLE 4

A/ Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

B/ Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

#### ARTICLE 6

A/ Peuvent être recrutés des agents sur contrat dans des fonctions qui, correspondant à un besoin permanent,

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, sont licenciés avant le terme de leur contrat, ont droit à un préavis qui est de :

- Huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois ;
- Un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- Deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement durant la période d'essai et lorsque ce licenciement est la conséquence d'une procédure disciplinaire.

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. 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 ou les personnes de son choix au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

**Le décret du 17 janvier 1986 encadre en conséquence les procédures de fin de contrat, précise, s'agissant des fondements juridiques de droit commun, les motifs de licenciement qui ont été progressivement admis par le juge et définit la portée de l'obligation de reclassement qui pèse sur les employeurs.**



## DÉMISSION

L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est de :

- Huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois ;
- Un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- Deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

## LICENCIEMENT

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération ;
- L'incompatibilité du comportement de l'agent occupant un emploi participant à des missions de souveraineté de l'Etat ou relevant de la sécurité ou de la défense, avec l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues au IV de l'article L.114-1 du code de la sécurité intérieure. L'administration notifie à l'agent la décision de licenciement par tout moyen permettant d'en établir la date de réception. Cette notification précise le motif du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir.

impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

### ARTICLE 6 QUATER

A/ Pour assurer les remplacements de fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

### ARTICLE 6 QUINQUIES

A/ Pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

### ARTICLE 6 SEXIES

A/ Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

### ARTICLE 7

A/ Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, un agent peut être recruté par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans.

Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, l'employeur est dans l'obligation de saisir la Commission Consultative Paritaire Unifiée (CCPU) au-delà de la période d'essai afin de statuer sur le fondement de la rupture du contrat. Celle-ci validera ou non le licenciement selon les éléments transmis pour étude.

Depuis 2016, désormais, en application de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration qui souhaite faire perdurer la relation contractuelle au terme d'une période de six années est tenue de reconduire le CDD pour une durée indéterminée sous réserve que deux conditions cumulatives soient remplies :

- Être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'Etat par contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984;
- Justifier d'une ancienneté de service public de six ans, neuf auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, sur des fonctions de même catégorie hiérarchique;

Il est en outre désormais possible pour tout employeur qui le souhaite, de recruter directement un agent en CDI.



## DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

En réponse aux exigences du décret du 17 janvier 1986, des commissions consultatives paritaires ont été mises en place pour assurer le suivi de la carrière des agents et l'administration.

Depuis 2019, l'ensemble des agents sous contrat, incluant les agents dits « Berkani » et ceux relevant du décret de 1949, hors Ingénieurs cadres, technico-commerciaux et techniciens (ICT et TCT) de la DGA sont réunis par une seule commission, la commission consultative paritaire unifiée (CCPU). Celle-ci est dotée de compétences qui lui permettent d'être consultée pour :

- Des demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel ;
- Des demandes de réévaluation de la rémunération ;
- Des refus de demande de télétravail ;
- Des sanctions (licenciement, ...).

## RÉMUNÉRATION

Chaque administration est libre de définir les conditions de rémunération de ses contractuels. C'est pourquoi, personne ne vous donnera de grille de salaire...

Le juge a en effet statué qu'aucune disposition et aucun principe ne faisait obligation de rémunérer les agents contractuels sur la base d'un indice de la fonction publique.

Toutefois, l'administration s'engage désormais à éditer une estimation salariale qui tient compte des diplômes et de l'expérience.

L'administration peut donc choisir entre :

- Une rémunération composée des mêmes éléments que celle attribuée aux autres agents publics, calculée par référence à un indice de traitement de la fonction

publique, complétée du versement de l'indemnité de résidence et le cas d'échéance du supplément familial de traitement;

- Une rémunération correspondant à un montant global et forfaitaire; exprimé en euros, sans référence à un indice de la fonction publique.

Il importe toutefois que les modalités de rémunérations soient expressément prévues par les dispositions du contrat.

Un agent qui change de postes pour prendre des responsabilités peut percevoir une augmentation de 20 points en dehors des campagnes de réévaluation.

Les agents de catégorie A ayant des compétences très rares ou occupant un poste à responsabilités peuvent percevoir une part variable.

## IRÉÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION

A/ La rémunération des agents recrutés en CDD auprès du même employeur pour occuper un emploi permanent de l'administration doit faire l'objet d'une réévaluation annuelle ou triennale (selon l'emploi occupé), sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue.

## MOBILITÉ DES AGENTS

Le titre 8 bis du décret du 17 janvier 1986 ouvre aux agents contractuels le bénéfice de la mise à disposition d'une part et d'un congé de mobilité d'autre part.

La loi de la fonction publique du 6 août 2019 permet désormais la portabilité du CDI de l'agent dans les trois versants de la fonction publique (sans besoin de démissionner).

## FIN DES FONCTIONS

Les fonctions d'un agent contractuel peuvent prendre fin selon les hypothèses suivantes :

- Fin d'un contrat à durée déterminée;
- Atteinte de la limite d'âge fixée à 67 ans en application de l'article 6-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 modifiée, relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

## FIN DU CONTRAT

A l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- Un mois avant le terme de l'engagement

pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;

- Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- Trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent. Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

