

CGT

DOUANES



ÉDITION 2026

GUIDE DU CONTRACTUEL

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

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, les principales différences qui peuvent être mises en avant sont une différence salariale à travail identique et l'absence de possibilité de mutation pour les contractuels, avec au contraire un licenciement sec 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 Douanes 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 Douanes cette précarisation de la fonction publique et surtout de ses personnels est préjudiciable.

La CGT Douanes s'est toujours attachée à la défense des personnels les plus précaires. Nous incitons nos collègues à prendre contact avec nous pour préparer des listes pour les prochaines élections professionnelles afin d'être en capacité de mieux vous défendre. A impliquer chacun à nos côtés.

Pour la CGT Douanes, une Fonction Publique au service de la population et de la société, indépendante des intérêts privés, passe notamment par une amélioration des droits et garanties de tous, des salaires en adéquation avec les emplois occupés, un vaste plan de titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent, sur leur poste et un arrêt de la précarisation de la fonction publique.

Ce guide propose un récapitulatif des droits et des textes qui régissent l'emploi des contractuels dans la fonction publique.



1 Textes de référence

- Code général de la fonction publique livre III titre III (recrutement par contrat)
- . loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- 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
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État
- décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
- 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'État
- circulaire du 23 octobre 2024 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'état.

2 Le recrutement

Un agent contractuel est un agent public recruté sous contrat par une administration, dans le cadre d'un besoin permanent ou temporaire. Ces agents signent un contrat de travail avec l'employeur. Ce contrat fixe leurs droits et obligations.

2.1 Procédure de recrutement

Les offres d'emploi de l'administration sont publiées sur le site Choisir le service public. L'offre d'emploi précise que l'emploi est ouvert aux contractuels et indique les missions du poste à occuper, les qualifications requises, les compétences attendues, le lieu et les conditions d'exercice ainsi que le fondement juridique qui permet l'ouverture de poste aux contractuels.

La liste des pièces nécessaires pour accompagner le dossier sont indiquées dans l'offre d'emploi ainsi que la date limite de candidature. Celle-ci doit être fixée à au moins un mois après la date de publication.

L'administration doit envoyer à chaque candidat un accusé de réception.

Les entretiens de recrutement sont dirigés par des douaniers et peuvent avoir lieu en visioconférence à la demande de l'administration ou du candidat. L'administration informe les candidats des suites données à leur procédure de recrutement.

Un agent contractuel est toujours recruté par contrat écrit, quel que soit le type de contrat signé.

2.2 La 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.

Elle débute obligatoirement au commencement de l'exécution du contrat de travail et ne peut pas être différée.

La période d'essai initiale est automatiquement prolongée de la durée des absences de quelque nature que ce soit (durée de la prolongation calculée en jours calendaires) et notamment du fait d'un arrêt maladie ou des congés. En cas d'ar-

rêt maladie, il n'est pas nécessaire d'être reçu en entretien ou contacté, la période d'essai étant prolongée d'office.

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.

2.3 Modification du contrat - l'avenant

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 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'informe 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).

Nota Bene :

En cas de proposition de modification d'un contrat, il est conseillé de se rapprocher du SNAD CGT ou de ses représentants pour déterminer si les nouvelles mentions du contrat sont valables ou non, mais aussi pour vérifier si la rémunération est conforme aux attentes du futur agent.

2.4 Renouvellement de contrat

Un agent contractuel recruté en fonction des besoins du service ou de la nature de ses fonctions ne peut voir son contrat renouvelé qu'en l'absence de candidature d'un fonctionnaire sur le poste.

Un contrat est renouvelé par décision écrite de l'administration, il s'agit d'un avenant au contrat original qui modifie les dates de fin de contrat.

Il existe un délai de prévenance avant de renouveler le contrat qui dépend du contrat précédent :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans ;
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Un entretien préalable au renouvellement est obligatoire pour un contrat dont la durée est supérieure à trois ans ou pour un CDI.

La réponse de l'agent au courrier de l'administration doit être envoyée sous huit jours.

Un agent qui refuse le renouvellement de son contrat est considéré comme privé d'emploi et a droit aux allocations chômage à condition que son refus soit motivé par un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou une modification substantielle de son contrat non justifiée par l'administration.

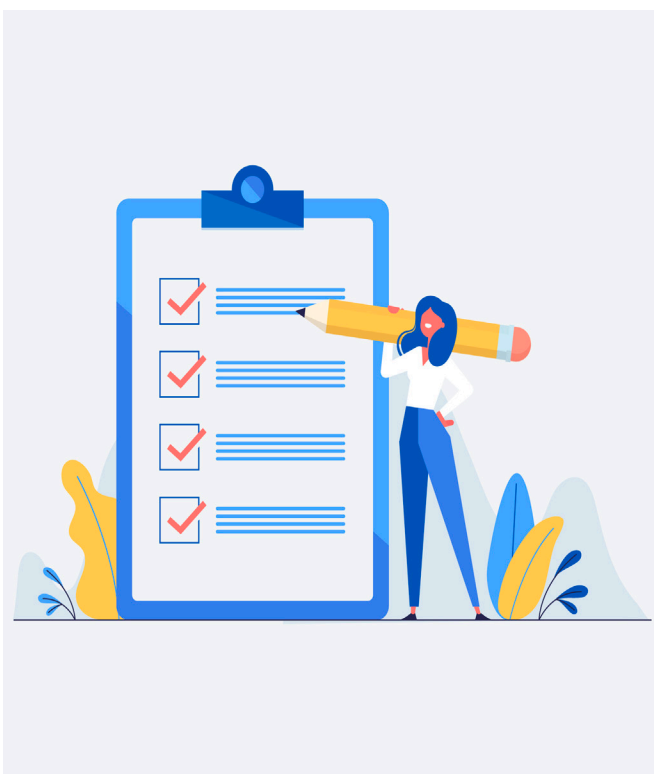
La durée du nouveau contrat est établie en accord entre l'agent et l'administration.

2.5 Fin de contrat

En fonction de la durée du contrat, la fin du contrat peut connaître des variations.

À la fin du contrat, l'administration délivre un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- Date du recrutement et date de fin de contrat ;
- Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées ;
- S'il y a lieu, périodes de congés qui ne constituent pas des périodes de travail effectif.



Lorsque la durée d'un contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé un an, l'agent peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de précarité égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat de travail.

2.5.1 CONTRAT COURT DE 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. La rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 206,23 € par mois. Si l'agent continue à travailler dans l'administration à la fin du contrat, il n'a pas droit à cette prime. C'est le cas si le contrat est immédiatement renouvelé ou si l'agent signe un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée,

dans la fonction publique d'État. C'est également le cas si l'agent est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin du contrat.

Un agent qui démissionne ou est licencié en cours de contrat n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat.

Enfin, l'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat s'il refuse 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 la rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus. Elle est versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

2.5.2 CONTRAT DE PLUS D'UN AN

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

Si l'administration met fin au contrat, le contractuel perçoit une indemnité de licenciement. L'indemnité de licenciement est égale à 1/2 mois de salaire pour les 12 premières années et 1/3 de salaire pour les années supplémentaires dans la limite de 12 mois de salaire.

En cas de temps partiel, l'indemnité est calculée sur la base d'un plein traitement tout comme en cas de demi-traitement suite à congé maladie ou de congé non rémunéré.

L'ancienneté est calculée sur la base de la date de début d'engagement sur le contrat jusqu'à la date d'effet du licenciement.

L'indemnité est versée en une fois et soumise à cotisations sociales.

2.5.3 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.

Les agents sont invités à se rapprocher des services des concours et de la formation professionnelle pour en savoir plus sur la nature des épreuves ou les possibilités de préparation.



Au sein de la DGDDI, les concours internes sont accessibles selon les 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.

2.5.4 LE LICENCIEMENT

Le licenciement peut intervenir en cas insuffisance professionnelle, pour des raisons disciplinaires, en cas de suppression de l'emploi pour lequel l'agent est recruté, en cas de restructuration du service de l'agent, de réorganisation du service qui entraîne une modification des attributions de l'agent, de refus de la part du contractuel d'accepter une modification substantielle de son contrat.

Aucun licenciement ne peut être prononcé pendant un période médicale constatée par un médecin, pendant un congé pour naissance ou adoption, ou bien un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

De même aucun licenciement ne peut intervenir pendant une période de 10 semaines suivant les épisodes énumérés ci-dessus.

En cas de licenciement, de non renouvellement de CDD, de refus de renouvellement pour motif légitime (considération d'ordre personnel ou modifications substantielles du contrat), de rupture conventionnelle, le contractuel a droit à l'allocation de de retour à l'emploi (ARE). Il n'en bénéficie pas en cas de démission (sauf motif légitime) ou d'abandon de poste.

2.5.5 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.

2.5.6 Titularisation

A aucun moment dans les textes actuels on ne trouve de possibilité de titularisation d'agents contractuels. Pour l'administration, un contractuel qui veut passer sous statut doit passer un concours. La CGT a pourtant une revendication forte de titularisation massive des collègues qui en feraient la demande. Pour des raisons d'égalité devant la loi et une meilleure justice dans la rémunération, il serait cohérent qu'un collègue contractuel pendant plus de trois ans ait la possibilité de demander sa titularisation, au même titre qu'un agent détaché d'une autre administration. Le renouvellement de contrats, quelle que soit leur durée, n'est qu'une forme de précarisation du salariat qui est délétère et génère une forme de concurrence entre les salariés que la CGT condamne.

2.6 retraite

Pour les agents ayant été contractuels tout au long de leur carrière, le régime de retraite applicable est celui du secteur privé (moyenne des salaires bruts pendant les 25 années les plus avantageuses de la carrière). Il convient pour avoir plus d'informations de se rapprocher du site info retraites. En tant que contractuel, un douanier cotise à l'assurance retraite pour sa retraite de base et à Ilrcantec pour sa retraite complémentaire.

Un agent ayant travaillé comme contractuel avant de devenir fonctionnaire, a des droits particuliers en fonction de sa date de titularisation et qu'il ait demandé ou non la validation de ses services de contractuel auprès du Service des Retraites de l'État.

Les agents titularisés avant 2015 peuvent demander à faire valoir leurs services accomplis en tant que contractuel comme du service accompli comme fonctionnaire.

Les agents ayant été titularisés après 2015 sont soumis à deux régimes complémentaires : celui de la fonction publique pour la partie après titularisation, et celui du privé pour la partie antérieure, y compris les services accomplis en tant

que contractuel de la fonction publique.

3 Documents administratifs et carrière

3.1 Rédaction du contrat

L'agent est recruté par un contrat écrit. les mentions obligatoires à apporter au contrat sont les suivantes :

- Les dispositions législatives et, s'il y a lieu, l'alinéa de l'article sur lequel le contrat est établi,
- L'identité des parties,
- La date d'effet ainsi que la durée du contrat,
- 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, une définition précise du motif de recrutement.

Pour les contrats de projet, ceux ci doivent également stipuler :

- La description du projet ou de l'opération,
- La définition des tâches à accomplir,
- La description précise de l'évènement ou du résultat qui déterminera la fin du projet,
- La possibilité de rupture anticipée,
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Nota Bene :

Il est possible de négocier un contrat au moment du recrutement. En amont de toute procédure de recrutement, il est conseillé de se rapprocher du SNAD CGT ou de ses représentants pour déterminer si les mentions du contrat sont valables ou non, mais aussi pour vérifier si la rémunération est conforme aux attentes du futur agent.



3.2 Typologie des contrats

3.2.1 CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Il s'agit de la forme normale de la relation de travail qui ne prévoit, par définition aucune date de fin. Il peut être mis fin à un CDI sur décision de l'employeur ou du salarié ou en cas de force majeure. Un dispositif de rupture conventionnelle peut mettre fin à un CDI.

C'est le seul cas où la rupture conventionnelle reste possible depuis le 1er janvier 2026.

Un agent qui a déjà travaillé six ans en CDD dans l'administration, dans une catégorie spécifique, doit être recruté en CDI s'il signe un nouveau contrat pour un poste de même catégorie, toutefois l'administration ne recrute pas directement en CDI.

La période d'essai d'un CDI est de 3 mois.

La rémunération d'un agent en CDI doit être réévaluée tous les trois ans, en fonction de l'entretien d'évaluation annuel.

3.2.2 CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

L'administration peut recruter des agents en CDD pour une durée maximale de trois ans, renouvelables sur décision de l'employeur. L'agent qui a effectué six ans de CDD peut être recruté en CDI à condition qu'une période d'interruption entre deux contrats ne dépasse pas quatre mois. Un agent peut être recruté en CDD pour occuper un emploi :

- Pour faire face à un accroissement saisonnier de

l'activité.

- Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.
- Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
- Pour remplacer momentanément un fonctionnaire ou un agent contractuel en temps partiel ou absent.
- Pour occuper un emploi à temps incomplet (70% d'un temps complet au maximum).
- Lorsque l'emploi ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.
- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services justifient le recrutement : compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée.
- En cas d'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- En fonction des situations, les CDD proposés par l'administration sont de un à trois ans.

L'administration a la possibilité de recruter des agents en CDD pour des contrats de projets, qui correspondent à des contrats portant sur une mission spécifique ou une opération formellement identifiée. Les agents qui occupent ces contrats ne sont pas recrutés sur des postes permanents. Leur

durée ne peut être inférieure à un an ni supérieure à six ans, renouvellements compris et ne peut pas être transformé en CDI à terme.

3.2.4 CONTRAT DE VACATAIRE

Un vacataire est un agent recruté pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la tâche. Un vacataire n'a pas vocation à assurer un besoin permanent de l'administration et ne bénéficie pas des dispositions applicables aux contractuels de la fonction publique en termes de congés, de formation, d'indemnités de fin de contrat.

Un vacataire ne perçoit pas de traitement indiciaire, n'a pas droit aux indemnités de résidence ou au supplément familial de traitement, mais a droit au remboursement partiel de ses frais domicile – travail.

Il est possible de recruter un même vacataire à plusieurs reprises.

3.2.5 CONTRAT D'ALTERNANCE

Le contrat d'alternance est un contrat de droit privé signé entre un employeur public et un apprenti (ou son représentant légal si ce dernier est mineur). Il s'adresse aux jeunes de 16 à 29 qui souhaitent être formés à des métiers du secteur public ou de l'administration. Un apprenti ne peut pas être employé à des tâches sans relation avec sa formation. Ce contrat doit lister des tâches qui tiennent compte des capacités de l'apprenti et du diplôme qu'il prépare.

Un apprenti qui le souhaite peut passer un concours externe d'entrée dans l'administration ou, s'il remplit les conditions, un troisième concours. Dans ce cas, la durée d'apprentissage est prise en compte dans l'ancienneté.

Le coût de la formation est prise en charge par l'employeur public. L'apprenti a l'obligation de suivre les enseignements dispensés par son établissement d'inscription.

3.2.6 BERKANI

Les agents « Berkani » sont des personnels qui ont été recrutés sur la base d'un contrat de droit privé puis requalifiés en agents de droit public par le juge administratif.

C'est un contrat qui tend à disparaître de la fonction publique car son existence a été remise en question en 1996.

3.3 Dossier administratif

Le dossier des agents contractuels 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.

En douane, on retrouve l'ensemble des documents concernant le dossier de l'agent dans l'application SIRHIUS dans les onglets de gauche, relatifs à la carrière, à la situation personnelle, aux congés, etc.

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.

3.4 Litiges

En cas de litige sur le contrat, sa nature, les obligations ou le respect de celles-ci, l'agent doit déposer un dossier auprès du tribunal administratif au même titre que l'ensemble des agents de l'État. Le mode de recrutement par contrat ne transforme pas le recrutement en recrutement de droit privé, il s'agit d'un contrat de droit public et ses dispositions légales ne relèvent pas des prud'hommes.



4 La rémunération

4.1 Fiche de paye et grille de salaires

L'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 indique que « tout fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération ». Le traitement est fixé par une échelle indiciaire définie par l'autorité administrative en fonction du grade et de l'emploi.

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.

Un agent doit recevoir une fiche de paye qui reprend les éléments de sa rémunération.

4.1.1 LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Le salaire brut est basé sur l'indice retenu pour l'élaboration du contrat. En aucun cas ce montant ne peut-être inférieur au SMIC.

C'est la concordance entre les diplômes et l'expérience professionnelle qui aboutissent à un indice repris dans l'instruction ministérielle du 8 mars 2024 relative au recrutement et à l'emploi des agents contractuels.

Comme pour les agents statutaires, on multiplie l'indice de base avec la valeur du point pour connaître la base de rémunération de l'agent. Le point d'indice est égal à 4,92278€.

Différences de salaire !

	Expérience professionnelle	Indice minimal	Indice maximal
Niveau 1 Catégorie A+ (Ecoles d'ingénieur, écoles de commerce, selon une liste exhaus- sive)	11 ans	1246	1260
	9 ans	1163	1207
	7 ans	1092	1166
	5 ans	1021	1125
	3 ans et 6 mois	939	1056
	2 ans et 6 mois	851	1016
	1 an et 6 mois	786	977
	6 mois	735	923
	sans expérience	687	875
	Niveau 2 Catégorie A Bac +7 Bac +6 Bac +5 Bac +3 ou +4	24 ans	908
21 ans		850	892
18 ans		809	842
15 ans		770	820
12 ans		717	765
10 ans		706	707
8 ans		693	696
7 ans		682	683
6 ans		653	672
4 ans		625	641
2 ans		594	602
1 an		578	580
sans expérience		547	548
Niveau 3 Catégorie B Bac +2		18 ans	
	14 ans		696
	11 ans		663
	8 ans		628
	5 ans et 6 mois		605
	3 ans et 6 mois		573
	1 an et 6 mois		549
	sans expérience		532
Niveau 4 Catégorie B Bac	28 ans		693
	24 ans		658
	21 ans		625
	18 ans		592
	15 ans		573
	12 ans		549
	9 ans		513
	7 ans		500
	5 ans et 6 mois		483
	4 ans		464
	2 ans et 6 mois		455
	1 an		434
sans expérience		422	
Niveau 5 catégorie C Sans conditions de diplôme	28 ans		512
	24 ans		490
	20 ans		479
	16 ans		464
	13 ans		448
	10 ans		436
	7 ans		422
	5 ans		409
	3 ans		397
	1 an		388
	Sans expérience		384

La rémunération minimale
ne peut pas être inférieure au
SMIC

Dans la fonction publique statutaire, l'égalité de traitement est garantie par le statut, avec un salaire en théorie identique pour deux agents au même grade et à situation identiques. Ce n'est pas du tout le cas pour les collègues recrutés par contrat. En effet, des agents contractuels sont recrutés avec un niveau de rémunération minimal et maximal en fonction de leur expérience et du ressenti du recruteur.

Même avec des niveaux de référence dans la grille de salaires identiques, il est possible pour l'administration de faire varier arbitrairement le montant des primes versées à un agent.

Dans les faits, notre administration ne respecte pas cette grille de rémunérations. Elle préfère se baser sur le salaire perçu précédemment, ce qui peut entraîner des différences de salaires notables entre deux contractuels exerçant des fonctions identiques dans un même service.

4.1.2 L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Égale à 3 % ou 1 % et calculée sur la base du traitement brut, elle est versée en fonction des zones géographiques et plus particulièrement de la commune où l'agent exerce ses fonctions. (circulaire 1996 du 12 mars 2001).

4.1.3 LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Ce complément de rémunération dépend du nombre d'enfants à charge de l'agent. Il comprend un élément fixe en fonction du nombre d'enfants à charge et un élément proportionnel lié au traitement indiciaire avec des montants minimum et maximum. Si le conjoint travaille dans le secteur privé et que sa convention collective prévoit un avantage similaire, le Supplément Familial de Traitement est cumulable avec cet avantage. Ce qui n'est pas le cas si le conjoint travaille dans le public.

4.1.4 L'INDEMNITÉ MENSUELLE DE

TECHNICITÉ

Fixée par décret, son montant est de 106,76 euros.

4.1.5 PRIMES ET INDEMNITÉS

Des primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaires peuvent être versées à un contractuel en fonction de sa situation et du poste occupé. Ces montants doivent être stipulés sur le contrat de travail.

4.1.6 COTISATIONS ET PRÉLÈVEMENTS

Comme tout salarié, les contractuels de la fonction publique versent des cotisations, subissent des retenues sur leur salaire et peuvent être prélevés à la source de l'impôt sur le revenu le cas échéant. Ces sommes correspondent en gros à 22 % du salaire brut pour avoir une idée de la rémunération d'un agent à partir de la grille indiciaire. Il ne s'agit cependant que d'une estimation qui doit être affinée en tenant compte des primes et indemnités éventuelles.

Sur la fiche de paye, sont prélevées directement les cotisations assurance maladie, maternité, invalidité de la sécurité sociale, le prélèvement pour le régime de retraite (de base et complémentaire), la Contribution Sociale Généralisée (CSG de 9,2%) et la Cotisation pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS de 0,5%).

4.2 L'entretien et la négociation du salaire

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.

Les agents en CDD peuvent faire l'objet d'une réévaluation de leur rémunération au moment du renouvellement de leur contrat ou par avenant en cours de contrat.

L'agent peut demander la réévaluation de sa rémunération si sa situation professionnelle a été modifiée : en cas de changement dans la nature

des tâches qui lui sont confiées, si ses responsabilités se sont accrues, s'il a acquis de l'expérience ou de l'ancienneté et si sa manière de servir est satisfaisante.

L'augmentation dont peut bénéficier un agent contractuel ne peut pas être excessive, sinon elle justifierait la rédaction d'un nouveau contrat de travail, ni constituer une forme de progression automatique de la rémunération de l'agent sur une période donnée. Dans les faits, la fourchette d'augmentations constatée empiriquement oscille entre 3 et 8 % de la rémunération brute, mais aucun texte ne fixe de chiffre.

4.3 Salaire socialisé et rémunération des contractuels

Le salaire est composé d'une partie directement visible par le salarié. C'est le salaire net viré sur son compte en banque et d'une part invisible, socialisée, qui permet de financer la protection sociale (part salarié et part employeur).

Le salaire socialisé se compose des

cotisations versées aux caisses de Sécurité Sociales, à l'Assurance chômage, aux régimes obligatoires de retraite complémentaire...)

C'est l'employeur qui effectue le versement des cotisations salariales aux différents organismes (URSSAF, France Travail, Caisse de retraite complémentaire ou prévoyance). Il est malhonnête de parler de « charges patronales ».

La part socialisée des rémunérations (les cotisations) alimente la solidarité nationale en termes de santé, de prévoyance ou de retraite et sont au bénéfice des travailleurs. Le patronat parle de charges car il combat les solidarités financées par les cotisations.

Le SNAD CGT estime que tout agent des douanes doit pouvoir bénéficier d'une carrière linéaire.

La carrière et la rémunération des agents contractuels font l'objet d'une forte opacité, voulue par l'employeur. Des risques de discrimination salariales existent et les agents sont invités à être attentifs à leurs éléments



de rémunération et à les comparer avec ceux de collègues dans une situation similaire afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de grandes disparités entre les agents.

Il est important d'ajouter qu'aucune garantie d'évolution salariale n'est prévue pour les agents contractuels.

Dans la mesure où les agents contractuels sont rémunérés selon une base individuelle, impossible à débattre ouvertement avec l'employeur et dans un cadre nécessairement défavorable au salarié, le recrutement d'agents contractuels devrait être mieux encadré et plus transparent, avec des perspectives de titularisation automatique pour les agents qui le souhaitent.

5 Droits et obligations

5.1 Principes

Par principe, les agents contractuels ont les mêmes droits et obligations que les fonctionnaires.

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

- Liberté d'opinion et protection contre toute forme de discriminations,
- 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.

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 de réserve, d'impartialité, de neutralité, de correction,
- Devoir d'information du public,
- Devoir d'obéissance hiérarchique.

5.2 Évaluation

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent qui doit informer celui-ci de la date de l'entretien au moins huit jours à l'avance et doit établir le compte-rendu de l'entretien professionnel.

Ce document comporte une appréciation générale de la valeur professionnelle de l'agent.

Ce document est communiqué à l'agent pour observations, puis envoyé au N+2 et notifié à l'agent une fois approuvé par l'administration. L'agent est invité à signer puis retourner le document à sa hiérarchie pour indiquer qu'il en a eu connaissance.

Le compte rendu d'entretien est conservé dans le dossier individuel de l'agent.

C'est grâce à ces évaluations que l'administration pourra proposer une réévaluation de la rémunération de l'agent.

En cas de désaccord sur le contenu du compte rendu, l'agent est invité à formuler un recours hiérarchique auprès de son supérieur dans les 15 jours francs après la notification. En cas de refus de l'administration, il est possible de déposer un recours administratif puis contentieux dans les mêmes conditions que pour les titulaires.

Les contractuels sont concernés par cet entretien de la même façon que les titulaires et nous invitons les agents à consulter nos guides de l'entretien d'évaluation pour de plus amples informations sur ce sujet.

5.3 Formation

Contrairement aux agents titulaires, les agents contractuels ne bénéficient pas d'un cycle de formation initial qui peut les aider à s'intégrer dans leur métier de douanier. Il est en revanche possible de suivre des formations professionnelles sur les métiers, les outils ou les applicatifs qui constituent le quotidien de l'agent.

Un entretien de formation peut être accolé à l'entretien annuel d'évaluation. Il est possible d'y discuter des besoins en formation de l'agent et donne lieu à un compte rendu. Il doit y être fait état des formations suivies par l'agent au cours de l'année. L'agent peut y recevoir des informations sur les formations destinées à la préparation de concours, à des formations techniques sur son métier, aux Validations des acquis de l'expérience ou à un bilan de compétences.

5.4 Syndicalisation

Les agents contractuels ont le droit de se syndiquer au même titre que les agents titulaires. Au même titre que ces derniers, les agents contractuels peuvent bénéficier d'autorisations d'absence syndicales, de congés de formation syndicale ou de décharges d'activité de service.

Il est interdit à l'employeur de tenir compte de l'appartenance ou de la supposée appartenance à une organisation syndicale d'un salarié dans ses décisions.

Les agents contractuels sont représentés au sein d'une commission consultative paritaire, une instance consultative composée en nombre égal et de représentants de l'administration et de représentants élus du personnels pour une durée de quatre ans. Cette CCP est compétente pour les décisions individuelles concernant les contractuels.

Sa consultation est obligatoire en cas de licenciement après une période d'essai, en cas d'incapacité, en cas de non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical de refus d'un congé pour formation syndicale, de refus d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et conditions de travail pour un agent représentant du personnel, de refus de formation continue, de période de professionnalisation ou

de congé de formation professionnelle et sur les cas de dispense de l'obligation de servir à la fin d'un congé de formation professionnelle.

La CCP se réunit sur les cas traitant de la discipline.

Elle peut se réunir à la demande de l'agent pour les cas de refus de temps partiel, de refus d'autorisation d'absence pour suivre une préparation à un concours ou une formation continue, de refus de demande de mobilisation du compte personnel de formation, de refus d'une demande de télétravail initiale ou en renouvellement ou de refus d'une demande de congés au titre du compte épargne temps ainsi que pour une demande de révision de compte rendu d'entretien d'évaluation.

La représentation syndicale des agents contractuels est une priorité pour le SNAD CGT. Souvent, ces agents sont isolés dans leurs missions et n'ont pas toujours d'interlocuteurs administratifs pour les informer de leurs droits et obligations.

Se syndiquer, c'est s'organiser pour mieux se défendre et les agents contractuels sont invités à se rapprocher des représentants du SNAD pour les aider à s'informer, s'organiser et présenter des listes pour les CCP qui les représentent.

6 Congés et temps de travail

6.11 TEMPS DE TRAVAIL

Comme pour la majorité des agents sous statut, les contractuels en douane sont gérés dans l'application SIRHIUS qui leur permet de poser des congés, connaître leur situation et consulter leur dossier.

Les agents travaillent selon une quotité dépendant du service dans lequel ils sont affectés, selon une quotité de travail qui varie de 35 heures par semaine à 38h30 par semaine. De cette durée hebdomadaire du travail vont découler les droits à congés des agents du service.

6.12 TEMPS PARTIEL

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



fonctions n'est prévue pour ce cas.

L'autorisation de ce travail à temps partiel est d'une durée maximum de deux ans prolongée d'un an, soit trois ans au plus. Un délai de trois ans est exigé entre deux autorisations pour ce motif. La demande est à déposer dans SIRHIUS et doit être validée par le chef de service de l'agent.

6.2 Congés rémunérés

6.2.1 LES CONGÉS ANNUELS

Ils peuvent bénéficier :

- 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 trois 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 en situation de handicap relevant des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° 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

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.

Ainsi le nombre de jours de congés variera selon le régime horaire de l'agent, notamment si son régime horaire entraîne des ARTT (pour les agents recrutés sur un contrat de trois ans ou en CDI).

Pour les contrats d'un an les droits à congés sont de 25 jours par an.

Ce tableau prend en compte la journée de solidarité et les jours de fractionnement.

DURÉE HEBDOMADAIRE	ARTT	JOURS DE CA	TOTAL
35H00	0	25	25
36H00	0	32	32
37H30	8	32	40
38H00	11	32	43
38H30	13	32	45

6.2.2 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 90 % du traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° après deux ans de services, deux mois à 90 % du traitement et deux mois à demi-traitement ;
- 3° après trois ans de services, trois mois à 90 % du traitement et trois mois à demi-traitement.

6.2.3 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.

6.2.4 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.

pacité 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.

6.2.5 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.

6.2.6 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.

6.2.7 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'inté-

ressé 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.

6.2.8 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. En matière de rémunération l'agent a droit à une allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie et les droits à la retraite sont conservés.

6.3 Congés sans rémunération

6.3.1 CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

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.

6.3.2 LE CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES

L'agent contractuel en CDI peut solliciter, dans la

mesure ou sa demande est 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 accusé de réception au moins deux mois avant le début du congé.

En cas de recrutement sous contrat de projet le congé pour convenances personnelles n'est pas autorisé.

6.3.3 LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est pas 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 ouverts 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.

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.

6.3.4 CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

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.

6.4 Situations accessibles aux contractuels

6.4.1 LA MISE À DISPOSITION

L'agent contractuel employé en CDI 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 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 renou-

vement, 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.

6.4.2 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 bénéficié, 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.

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

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 représentation, 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.

6.4.3 CONGÉ POUR L'ACCOMPLISSEMENT D'UN STAGE

Il s'agit d'une forme de congé sans rémunération, visant à permettre à un agent contractuel, recruté sur besoin permanent et lauréat d'un concours ou d'un examen d'entrée à un cycle préparatoire, de suivre un cycle préparatoire à un concours, une scolarité ou un stage, sans qu'il ait à rompre le contrat qui le lie à son administration d'origine. Ainsi, en cas d'échec au concours ou de non titu-

larisation, l'agent se voit réemployé par son administration d'origine dans les conditions de réemploi prévues à l'article 32 du décret du 17 janvier 1986.

Cependant, lorsque l'agent est en CDD et que son contrat arrive à échéance au cours de la scolarité ou du stage, le contrat n'est pas prorogé.

7 Action sociale

Les domaines d'intervention de l'action sociale sont vastes : restauration, logement, vacances, loisirs, petite enfance, sport, culture, solidarité... Ces 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 reve-





nus 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.

De manière générale, les prestations d'action sociale bénéficient à l'ensemble des agents, actifs et retraités, rémunérés sur le budget de l'état. Les contractuels bénéficient ainsi de l'accès à la restauration collective, aux vacances, loisirs et prestations des crédits d'action locale. Les modalités d'attribution sont disponibles sur le site de l'ALPAF.

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.

Le conseil départemental d'action sociale (cdas) organise et anime l'action sociale ministérielle au

niveau du département.

La Masse des douanes est une structure indépendante qui permet de loger des agents des douanes dans des logements sociaux spécifiques. Les douaniers sont invités à déposer un dossier auprès du service territorial de la Masse de la Direction Interrégionale où ils exercent leurs fonctions s'ils souhaitent bénéficier d'un de ces logements. Le texte n'exclut pas formellement les agents contractuels des logements de la Masse.

De la même manière, l'Oeuvre des Orphelins des Douanes (ODOD) permet à tous les agents des douanes d'adhérer. En revanche, les agents contractuels ne peuvent bénéficier du soutien de l'association que pendant les périodes pendant lesquelles ils sont en activité au sein de l'administration des douanes.

Pour plus d'informations sur les œuvres sociales de la DGDDI, il est conseillé de consulter leurs sites, de contacter des membres de leurs comités locaux ou de consulter un correspondant social.

Sur internet :

Action sociale : → <https://actionsociale.finances.gouv.fr>

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

ODOD → <https://www.odod.fr/>

CGT

DOUANES



263 rue de Paris
Case 452
93514 Montreuil cedex
☎ 01 55 82 88 68
✉ douanes@cgt.fr

TOUS VOS CONTACTS
CGT DOUANES SUR
www.cgtdouanes.fr

