



Le décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat est paru le 26 avril 2022

Ce décret modifie le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et poursuit les objectifs suivants :

- **Tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis 2014**, date de la dernière modification transversale du décret du 17 janvier 1986, et notamment de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

A titre d'exemples, le décret

- comporte des dispositions recentrant les compétences des commissions consultatives paritaires sur les questions individuelles défavorables à l'agent, par homologation avec la réforme des compétences des commissions administratives paritaires ;
- procède également à l'insertion, parmi les sanctions disciplinaires, de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

- **Etendre aux agents contractuels certains droits garantis aux agents titulaires.**

A titre d'exemples, le décret

- procède à l'alignement sur le régime des agents titulaires des règles de réemploi à l'issue d'un congé pour formation professionnelle ;
- reprend les dispositions applicables aux fonctionnaires prévues par le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant (modulation de la durée du congé parental comprise entre deux et six mois, relèvement à 12 ans de l'âge de l'enfant pour lequel la disponibilité est de droit).

- **Assurer la lisibilité de l'ensemble des dispositions applicables aux agents contractuels en centralisant au sein du décret du 17 janvier 1986 les dispositions figurant dans divers décrets en Conseil d'Etat.**

A titre d'exemples, le décret reprend

- les dispositions relatives à la protection des agents contractuels contre les mesures discriminatoires prévues par le décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- des dispositions sur la possibilité de recourir à la visio-conférence pour l'organisation des entretiens de recrutement prévue 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'Etat.

- **Tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1^{er} mars dernier.**
A cette fin, l'intitulé du décret du 17 janvier 1986 est modifié pour supprimer les références aux

articles 7 et 7 bis de la loi du 11 janvier 1984. Par ailleurs, le décret introduit dans l'ensemble du décret du 17 janvier 1986 les nouveaux renvois aux articles du code général de la fonction publique (CGFP) en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

- **Harmoniser la terminologie utilisée au sein des dispositions du décret du 17 janvier 1986**, via des dispositions de toilettage rédactionnel. Par exemple, les mots « agents non titulaires » sont remplacés par les mots « agents contractuels ».

Ce décret vise donc à la fois une amélioration significative des droits des agents contractuels par un plus grand alignement sur ceux des fonctionnaires mais aussi une meilleure lisibilité et transparence du droit qui leur est applicable. La prochaine évolution majeure sera celle de la codification de ce texte essentiel au sein de la partie réglementaire du code général de la fonction publique.

Vous trouverez en annexe un tableau explicatif détaillé des différentes modifications de fond introduites par le décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Tableau explicatif des différentes modifications de fond introduites au sein du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 par le décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Articles du décret modificatif	Objet	Contenu de la modification au sein du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
Article 2	<i>Article de toilettage rédactionnel</i>	<p>⇒ Modification de l'intitulé du décret du 17 janvier 1986</p> <p>Il s'agit de tenir compte de la codification de la loi du 11 janvier 1984, en supprimant la mention des articles 7 et 7bis de cette loi désormais abrogée.</p>
Article 3	<i>Article de toilettage du champ d'application du décret du 17 janvier 1986</i>	<p>⇒ Modification de l'article 1^{er}</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il supprime notamment la référence au cas de recours spécifique aux agents contractuels dans les autorités administratives et publiques indépendantes pour la remplacer par un renvoi vers l'article 16 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes qui constitue le fondement législatif unique des cas de recours aux agents contractuels exerçant au sein des AAI et API. Il s'agit d'une disposition de mise en cohérence avec la loi de transformation de la fonction publique. ▪ Il étend l'application des dispositions du décret du 17 janvier 1986 aux agents contractuels de droit public exerçant au sein des agences régionales de santé.
Article 4	<i>Transpositions aux commissions consultatives paritaires (CCP) des nouvelles compétences des commissions administratives paritaires issues de la loi de transformation de la fonction publique</i>	<p>⇒ Modification de l'article 1-2</p> <p>La clause générale de compétence est supprimée. Les compétences des CCP sont recentrées sur les questions individuelles défavorables à l'agent, par homologie avec la réforme des compétences des commissions administratives paritaires. Sont également listées les décisions pour lesquelles les CCP sont compétentes en vertu d'autres dispositions du décret du 17 janvier 1986 ou d'autres textes.</p>
Article 5	<i>Protection des agents contractuels contre des mesures discriminatoires</i>	<p>⇒ Création de l'article 1-5</p> <p>Sont intégrées dans ce nouvel article les dispositions du décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant</p>

		droits et obligations des fonctionnaires (désormais article L9 du CGFP), qui ont pour objet de lister les actes de gestion de la carrière d'un agent contractuel à l'occasion desquels aucune discrimination directe ou indirecte n'est autorisée.
Article 6	<i>Réemploi au cours d'un contrat de projet</i>	<p>⇒ Modification de l'article 2-7</p> <p>Les mots « physiquement apte » ont été supprimés dans la mesure où la condition d'aptitude physique au retour des congés listés dans cette disposition n'est exigée que dans certains cas. Il fallait donc éviter de la faire apparaître en facteur commun. Par ailleurs, les conditions de vérification de l'aptitude physique, quand elle est exigée, sont prévues dans des dispositifs spécifiques qui se suffisent, sans besoin d'une mention ici. Cette suppression est également introduite dans le cadre du réemploi de droit commun (Voir article 21 modifiant l'article 32 du décret du 17 janvier 1986).</p>
Articles 7 et 8	<i>Recours à la visio-conférence pour l'organisation des entretiens de recrutement</i>	<p>⇒ Modification des articles 3-6 et 3-7</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sont insérées au sein de ces articles les dispositions de l'article 2 du 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'Etat. Cet article prévoit le recours à la visioconférence pour l'organisation d'un ou plusieurs entretiens préalables à l'emploi d'un agent contractuel de droit public. ▪ Les articles 3-6 et 3-7 modifiés renvoient au décret du 22 décembre 2017 afin de rendre applicables à l'agent contractuel qui passe l'entretien les garanties mentionnées à l'article 6 de ce décret du 22 décembre 2017 (par exemple, garantir tout au long de l'entretien la présence dans la salle des seules personnes compétentes pour en assurer le bon déroulement).
Article 9	<i>Les clauses du contrat</i>	<p>⇒ Modification de l'article 4</p> <p>Sont insérés de nouveaux éléments devant figurer dans les clauses du contrat : l'identité des parties et le ou les lieu(x) d'affectation</p> <p>Ils s'agit d'une mise en cohérence avec la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.</p>
Article 10	<i>Article de suppression</i>	⇒ Suppression de l'article 8 devenu obsolète
Article 11	<i>Article de toilettage rédactionnel</i>	<p>⇒ Modification de l'intitulé du titre III du décret du 17 janvier 1986 en « congés pour formation professionnelle »</p> <p>Sont inclus, via l'utilisation d'un pluriel, le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE), le congé pour bilan de compétences et la période de</p>

		<p>professionnalisation. Ces congés ont été étendus aux agents contractuels par l'article 13 du décret modificatif.</p>
Article 12	<p><i>Extension de l'Indemnité compensatrice de congés annuels</i></p>	<p>⇒ Modification de l'article 10</p> <p>Deux modifications ont été insérées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Création d'une indemnité compensatrice en cas de démission lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre ses congés du fait de l'administration. Auparavant, l'indemnisation des congés annuels, si l'agent n'avait pu les prendre du fait de l'administration, n'était possible qu'à la <u>fin</u> d'un contrat à durée déterminée ou en cas de <u>licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire</u>. ▪ Extension du bénéfice de cette indemnité au cas où des agents n'auraient pu bénéficier de leurs congés annuels pour raison de santé. Cela s'applique pour les cas de démission mais également à la fin du contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire.
Article 13	<p><i>Insertion des congés des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens, du congé pour VAE, du congé pour bilan de compétences, de la période de professionnalisation</i></p>	<p>⇒ Modification de l'article 11</p> <p>Cet article est réécrit afin d'introduire les congés des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens, les congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences et la période de professionnalisation.</p> <p>Par ailleurs, la référence réglementaire explicitant les conditions de mise en œuvre du congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail est modifiée. Il s'agit désormais de l'article 94 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.</p>
Article 14	<p><i>Extension de l'exclusion du licenciement d'un agent pour inaptitude physique</i></p>	<p>⇒ Modification de l'article 17</p> <p>Le 4° de l'article 17 fait l'objet de deux modifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'extension de l'exclusion du licenciement d'un agent pour inaptitude physique définitive à l'ensemble des congés prévus à l'article 15 du décret du 17 janvier 1986, c'est-à-dire les congés de maternité et liés aux charges parentales. ▪ La durée pendant laquelle un contractuel ne peut pas être licencié à la suite de ces congés est alignée sur celle du droit privé. Le délai d'interdiction de licenciement est désormais fixé à dix semaines en lieu et place du délai antérieur de quatre semaines, permettant une protection équivalente à celle existant pour les salariés du secteur privé.

		Une disposition miroir est prévue à l'article 30 du décret modifiant l'article 49 du décret du 17 janvier 1986.
Article 15	<i>Congé parental</i>	<p>⇒ Modification de l'article 19</p> <p>Cet article est modifié afin d'appliquer aux agents contractuels l'ensemble des dispositions relatives au congé parental prévues par la loi de transformation de la fonction publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables ▪ la période du congé parental est prise en compte dans la limite de cinq ans pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs.
Articles 15, 20 et 24	<i>Extension du périmètre des modalités de prise en compte de l'ancienneté exigée aux concours internes de la FPH et de la FPT Prise en compte de l'ancienneté s'agissant du classement d'échelon à tous les agents quelle que soit la voie d'accès au corps et cadres d'emplois de fonctionnaires</i>	<p>⇒ Modification du III de l'article 19, des articles 31-1 et 40</p> <p>La durée du congé parental dans la limite de 5 ans, la durée de certains congés, les services à temps partiels assimilés à des services à temps plein sont pris en compte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ pour l'admission à concourir aux concours internes des trois versants de la fonction publique et non plus uniquement aux concours internes de l'Etat ; ▪ pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps et cadres d'emploi des trois versants et non plus uniquement pour les lauréats des concours internes de l'Etat. Cette mesure permet également la prise en compte de ces services pour le classement des lauréats des concours externes.
Article 16	<i>Modification de l'âge de l'enfant pour l'application du congé sans rémunération pour élever un enfant</i>	<p>⇒ Modification de l'article 20</p> <p>L'âge de l'enfant est relevé à douze ans au lieu de huit. Il s'agit d'une transposition des mesures prévues par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et d'une reprise des dispositions applicables aux fonctionnaires prévues par le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.</p>
Article 17	<i>Modification de la durée du congé sans rémunération pour convenances personnelles</i>	<p>⇒ Modification de l'article 22</p> <p>La durée maximale du congé sans rémunération pour convenance personnelle est alignée sur la durée maximale de la disponibilité pour convenance personnelle accordée aux fonctionnaires qui est désormais de cinq ans avant réintégration.</p>
Article 18	<i>Nouvelle rédaction du congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise</i>	<p>⇒ Modification de l'article 23</p> <p>La nouvelle rédaction permet de mieux articuler ce congé avec les obligations déontologiques déclinées aux articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.</p>

Article 19	<i>Insertion du congé aux fins d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (SNU)</i>	<p>⇒ Modification de l'article 26</p> <p>Est inséré le congé spécial prévu pour les fonctionnaires par le 1° du I de l'article 2 de l'ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du SNU. Par ailleurs, sont applicables aux agents contractuels ayant accompli une période d'activité au titre du SNU les modalités de réemploi et de détermination des droits à congés annuels applicables aux contractuels ayant accompli une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile.</p>
Article 21	<i>Réemploi</i>	<p>⇒ Modification de l'article 32</p> <p>Sont insérés deux congés supplémentaires à l'issue desquels le réemploi est mis en œuvre : le congé de formation professionnelle et le congé de solidarité familiale. Il s'agit d'un alignement sur le régime des fonctionnaires. Par ailleurs, les mots « physiquement apte » ont été supprimés (voir article 6 du décret modificatif)</p>
Article 22	<i>Création de la mise à disposition à temps partagé et élargissement du périmètre de la mise à disposition</i>	<p>⇒ Modification de l'article 33-1</p> <p>La mise à disposition à temps partagé est créée comme ce qui existe pour les fonctionnaires. Par ailleurs, la mise à disposition des agents contractuels est élargie à l'ensemble des organismes d'accueil prévus pour les fonctionnaires. Le périmètre pour lequel il peut être dérogé au remboursement de la mise à disposition est également aligné sur celui des agents titulaires.</p>
Article 23	<i>Elargissement du périmètre du congé de mobilité</i>	<p>⇒ Modification de l'article 33-2</p> <p>Le périmètre du congé mobilité, qui n'est actuellement possible qu'auprès d'une autre personne morale de droit public, est élargi. Il est désormais possible au sein d'une même personne morale de droit public.</p>
Article 25	<i>Suspension de l'agent</i>	<p>⇒ Modification de l'article 43</p> <p>Deux mesures sont introduites au sein de cet article :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'obligation d'informer le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République des mesures prises à l'égard de l'agent contractuel concerné. Il s'agit d'une harmonisation avec le régime applicable aux fonctionnaires en vertu de l'article L. 531-3 du code général de la fonction publique. ▪ Le rétablissement dans ses fonctions de l'agent en cas de relaxe, comme pour les fonctionnaires (article L. 531-5 du CGFP).
Article 26	<i>Faute disciplinaire</i>	<p>⇒ Modification de l'article 43-1</p>

		La prescription des faits est insérée au sein de cet article. Il s'agit d'une transposition de l'article L. 532-2 du CGFP.
Article 27	<i>Sanctions disciplinaires</i>	<p>⇒ Modification de l'article 43-2</p> <p>Plusieurs mesures ont été introduites au sein de cet article :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La création de l'exclusion temporaire de fonctions (ETF) pour une durée maximale de trois jours sans passage en CCP. ▪ La mise en cohérence de la durée de la sanction actuellement prévue au 3° de l'article 43-2 du décret du 17 janvier 1986 : jusqu'alors, l'exclusion temporaire de fonctions peut être d'une durée maximale de 6 mois ou d'un an. Cette sanction est désormais prévue pour une durée pouvant aller de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée. ▪ L'adaptation aux agents contractuels du principe du sursis dont peut être assorti l'ETF. ▪ L'extension aux agents contractuels des garanties applicables aux agents titulaires. Il est ainsi précisé que l'avertissement n'est jamais inscrit au dossier. Le principe de l'effacement de la sanction et la possibilité d'introduire une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans le dossier de l'agent sont également prévus comme ce qui existe pour les fonctionnaires (articles L. 533-3, L. 533-5 et L. 533-6 du CGFP).
Article 28	<i>Délégation du pouvoir disciplinaire</i>	<p>⇒ Modification de l'article 44</p> <p>Cet article est modifié afin de mettre en cohérence le régime de délégation des sanctions applicables aux agents contractuels avec celui des sanctions du premier groupe de l'échelle des sanctions applicable aux fonctionnaires, par ajout de l'ETF avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours</p>
Articles 29 et 31	<i>Congé de transition professionnelle</i>	<p>L'article 29 complète l'intitulé du titre XI dédié à la fin du contrat et au licenciement en y insérant les mesures d'accompagnement des agents en contrat à durée indéterminée en cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics.</p> <p>L'article 31 ajoute un nouveau chapitre IV au sein du titre XI consacré aux mesures d'accompagnement des agents en CDI en cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics. Un nouvel article est créé – l'article 50 – qui précise que les agents contractuels en contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier des dispositifs applicables en cas de restructuration et notamment du congé de transition professionnelle conformément à l'article 2 du décret n° 2019-1441</p>

		<p>du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics.</p> <p>L'objectif de l'insertion de cette disposition est de pouvoir identifier dans un même décret toutes les dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat.</p>
Article 30	<i>Extension de l'exclusion du licenciement d'un agent</i>	<p>⇒ Modification de l'article 49</p> <p>Cet article subit deux modifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'ensemble des congés de maternité et liés aux charges parentales mentionnés à l'article 15 sont désormais intégrés dans les cas d'exclusion du licenciement ⇒ La durée pendant laquelle un contractuel ne peut pas être licencié à la suite de ces congés est alignée sur celle du droit privé. Le délai d'interdiction de licenciement est désormais fixé à dix semaines en lieu et place du délai de quatre semaines, permettant une protection équivalente à celle existante pour les salariés du secteur privé. <p>Une disposition miroir est prévue à l'article 14 du décret modifiant l'article 17 du décret du 17 janvier 1986.</p>