

# Lettre d'information juridique Université Bordeaux I

N°5

JUIL-AOÛT  
2009

UNIVERSITÉ BORDEAUX 1 | SCIENCES TECHNOLOGIES Les Sciences et les Technologies au service de l'Homme et de l'Environnement

## SOMMAIRE

*La DAJS vous souhaite  
une bonne rentrée*

### Enseignement supérieur

- Prime d'excellence scientifique
- Recrutement et gestion des carrières des enseignants chercheurs
- Taux de rémunération des heures complémentaires
- Nouvelles conditions de recrutement de certaines catégories d'enseignants

### Formation professionnelle des agents de l'Etat

- Bilan de compétence
- Evaluation de la période de professionnalisation

### Scolarité

- Accueil des étudiants stagiaires dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

### Le point sur...

... les agents de l'Etat et les mandats électifs

#### CONTACT :

Direction des Affaires Juridiques  
et Statutaires – DAJS

Tél. : 05 40 00 29 99

[corinne.le-berre@u-bordeaux1.fr](mailto:corinne.le-berre@u-bordeaux1.fr)

## Enseignement supérieur

### Prime d'excellence scientifique

Le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009 institue une prime d'excellence scientifique, ayant vocation à se substituer à la prime d'encadrement doctoral, étant précisé que les personnes percevant cette dernière continueront de la percevoir jusqu'au terme de leur engagement sur la période de 4 ans.

Le récent décret du 26 juin 2008 modifiant les règles d'attribution de la PEDR ainsi que le décret initial du 12 janvier 1990 instaurant cette prime sont donc abrogés.

Le nouveau décret du 8 juillet 2009 étend le champ des bénéficiaires par rapport à celui des bénéficiaires de la PEDR.

Peuvent ainsi prétendre à l'attribution de la prime d'excellence scientifique les personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi qu'à ceux exerçant une activité d'encadrement doctoral. Elle peut également être attribuée aux lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche.

Cette prime peut donc être attribuée non seulement aux professeurs des universités et maîtres de conférences, y compris stagiaires ainsi qu'aux personnels assimilés, mais également aux directeurs de recherches et chargés de recherches. Elle est attribuée de plein droit aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France.

Comme la PEDR, cette nouvelle prime est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable.

Les taux annuels minimum et maximum seront fixés par arrêté ministériel. Selon une circulaire du 18 juin 2009, ils devraient se situer entre 3500 € et 15.000 € à l'année. Son montant est modulable sur la période de 4 ans, en fonction des résultats de l'évaluation.

Dans les universités, elle fait l'objet d'une attribution individuelle par le président de l'université après avis du conseil scientifique, en fonction de l'évaluation réalisée par l'AERES ainsi que des critères de choix et du barème arrêtés par le conseil d'administration après avis du conseil scientifique.

Ces critères de choix ainsi que le barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles sont rendus publiques et transmis au ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

A titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 2012, pour les établissements ayant acquis les compétences élargies (ce qui sera le cas de l'université Bordeaux 1 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010), le président peut recueillir, préalablement à l'attribution des primes, sur proposition du conseil d'administration, l'avis de l'AERES.

Dans les universités n'ayant pas encore acquis ces compétences élargies (pour Bordeaux 1, jusqu'au 31 décembre 2009), le président prend sa décision d'attribution sur proposition de l'AERES.

Pour bénéficier de la prime, les personnels concernés doivent effectuer un service d'enseignement correspondant annuellement à au moins 42 heures de cours ou 64 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente. Les bénéficiaires de la prime d'excellence scientifique peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service. Cette décision relève de la compétence du prési-

dent, selon les modalités définies par le conseil d'administration. **C. Le Berre**

Pour lire le décret :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do  
?cid-  
Texte=JORFTEXT000020833322&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-<br/>Texte=JORFTEXT000020833322&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id)

## Recrutement et gestion des carrières des enseignants-chercheurs

Dans le droit fil de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités et de la récente réforme du décret n°84-431 du 6 juin 1984 (voir lettre d'information juridique n°4) portant statut des enseignants-chercheurs, un arrêté du 27 juillet 2009 fixe la liste des décisions pour lesquelles le ministre chargé de l'enseignement supérieur donne délégation de pouvoirs aux présidents d'université.

Sans être exhaustif (le lecteur en trouvera la liste complète en cliquant sur le lien ci-dessous), relèveront, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 de la compétence des présidents d'universités les décisions relatives à :

- la titularisation ou la prolongation de stage des enseignants-chercheurs ;
- la délégation ;
- la mutation ;
- le changement de discipline ;
- le détachement et la réintégration ;
- la mise à disposition ;
- la mise en disponibilité ;
- l'avancement d'échelon et de grade ;
- le classement dans le corps ;
- l'octroi des différents congés.

**C. Le Berre**

Pour visualiser l'arrêté :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=A09338055DB6BC65E7F958CCA17951E6.tpdjo03v\\_2?cidTexte=JORFTEXT000020941450&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=A09338055DB6BC65E7F958CCA17951E6.tpdjo03v_2?cidTexte=JORFTEXT000020941450&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id)

## Référentiel national d'équivalences horaires



Un arrêté du 31 juillet 2009 approuve le référentiel national établi en application du nouvel article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 portant statut des enseignants-chercheurs.

Il rappelle que le temps de travail pris en compte pour déterminer les équivalences horaires est le temps de travail annuel dans la fonction publique, soit 1607 h de travail effectif. Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 h de cours magistral ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques et pour moitié d'une activité de recherche.

Sur cette base, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif correspond à 0,24 heure de travaux dirigés.

Il est précisé que lorsque les activités prévues par le référentiel sont prises en compte dans le service d'un enseignant-chercheur, elles ne peuvent également donner lieu au versement d'une prime ayant le même objet et notamment la PRP et la PCA.

Conformément à l'article L 954-1 du code de l'éducation, il appartient au conseil d'administration de définir les principes généraux de répartition des obligations de service en fonction de ce référentiel. Ce travail est d'ores et déjà amorcé à UB1.

<b>ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES</b>		
<b>Description des activités à prendre en compte</b>	<b>Mode de calcul</b>	<b>Observation</b>
<b>I. — Innovation pédagogique</b>		
Elaboration et mise en ligne d'un module d'enseignement ou de formation, sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants.	Forfait d'heures identique à l'équivalent en nombre d'heures d'enseignement présentiel.	
Responsabilité d'un module de formation ouverte à distance ou autre forme d'enseignement non présentiel impliquant assistance directe et évaluation des étudiants.	Forfait modulable en fonction de la nature de la formation, du temps passé dans l'activité présentielle correspondante et du nombre d'étudiants concernés.	
<b>II. - Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE</b>		
Conception et développement d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes.	Forfait modulable en fonction de la nature de l'activité innovante concernée.	Toutes les activités mentionnées au II doivent faire l'objet d'une charte élaborée par l'établissement. Elles peuvent être modulées en fonction de la nature de la formation et de la discipline.
Enseignant référent (y compris tuteur).	Forfait horaire par étudiant.	
Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport).	Forfait horaire par étudiant en fonction de la nature du suivi sur une base minimale fixée par le CA.	
Visites pédagogiques avec étudiants.	Forfait par visite.	
Participation à des activités d'orientation active et d'insertion professionnelle.	Temps consacré à ces activités.	
Encadrement de projets tutorés, de fin d'études et d'apprentissage.	Forfait horaire par étudiant.	
Encadrement de mémoires et thèses d'exercice (après validation finale).	Forfait horaire par étudiant et par niveau.	
<b>III. — Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques</b>		
VAE : accompagnement individualisé et participation aux jurys.	Forfait par personne concernée.	
Coordination d'intervenants extérieurs.	Forfait selon les effectifs encadrés.	En fonction de la charte élaborée par l'établissement ou de la lettre de mission.
Responsabilité d'équipe pédagogique.	Forfait selon la taille des structures concernées et effectifs encadrés.	
Responsabilité de département,	Forfait selon la taille des structures	

filère, diplôme, parcours, certification, de la coordination des stages.	concernées et effectifs encadrés.	
Direction d'études.	Forfait selon la taille des structures concernées et effectifs encadrés.	
Responsabilité d'un équipement pédagogique (plate-forme de TP par exemple).	Forfait selon la taille des structures concernées ainsi que la technicité de l'équipement et de sa fréquentation.	
Responsabilité de la mobilité internationale.	Forfait selon la taille des structures concernées et effectifs encadrés.	
Pilotage de projets pédagogiques internationaux.	Forfait selon la taille des structures concernées et effectifs encadrés.	
Missions partenariales, relations avec l'environnement, actions de promotion des formations.	Forfait.	
Responsabilité de bureau d'aide à l'insertion professionnelle.	Forfait selon la taille de la structure et des effectifs concernés.	
Responsabilité d'une mission pédagogique particulière validée par le CA.	Forfait selon la nature de la mission, de la taille des structures concernées et des effectifs encadrés.	
<b>ANIMATION, ENCADREMENT ou valorisation de la recherche</b>		
<b>Description des activités à prendre en compte</b>	<b>Mode de calcul</b>	<b>Observation</b>
<b>I. — Activités de direction de structures</b>		
Direction d'une unité de recherche contractualisée ou reconnue par le conseil scientifique.	Forfait.	En fonction des critères définis par le conseil scientifique quant à la responsabilité d'une unité de recherche.
Direction d'une école doctorale.	Forfait selon le nombre de thèses soutenues.	
<b>II. — Activités de l'exploitation ou de la gestion d'un équipement scientifique</b>		
Responsabilité d'une plate-forme technologique ou d'un grand équipement.	Forfait selon la taille de l'équipement, de sa technicité et de son utilisation.	
<b>III. — Activité d'animation de projet scientifique</b>		
Pilotage scientifique de projets de recherche en réseau.	Forfait.	
<b>IV. — Activités de valorisation</b>		
Mission de développement de la valorisation tel que brevets, expertises, consultations, dépôt de brevets, organisation de manifestations.	Forfait.	A l'exclusion des activités donnant lieu à rémunération par une indemnité ou un intéressement.

Description des activités à prendre en compte	Mode de calcul
Président et directeur d'établissement.	Selon réglementation nationale.
Vice-président.	Selon réglementation nationale ou forfait.
Directeur de composante.	Forfait.
Chargé de mission.	Forfait.
Directeur adjoint ou assesseur.	Forfait.
Direction de services communs et généraux.	Forfait.
Présidence de commission disciplinaire.	Forfait.
Responsabilité de média de diffusion de la recherche.	Forfait.
Animation de structures de dialogue science-société.	Forfait.
Responsabilité scientifique de collections ou de fonds de l'établissement.	Forfait.
Responsabilité scientifique d'expositions.	Forfait en fonction de l'ampleur de l'exposition.
Responsabilité dans l'auto-évaluation de l'établissement.	Forfait.
Autres expertises pour le compte de l'établissement.	

En ce qui concerne les décisions individuelles de répartition annuelle, celle-ci sont prises par le président de l'université sur proposition du conseil de l'UFR de rattachement de chaque intéressé. **C. Le Berre**

## Taux de rémunération des heures complémentaires



Un arrêté du 27 juillet 2009, prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 fixe les nouveaux taux de rémunération des heures complémentaires.

Ainsi, le taux de l'heure de cours passe de 60,56 € à 60,86 €, celui des travaux dirigés de 40,38 € à 40,58 € et enfin celui des travaux pratiques, de 26,91 € à 27,05 €.

## Nouvelles conditions de recrutement de certaines catégories d'enseignants

Six décrets du 28 juillet 2009 viennent modifier les règles de recrutement (par concours externe ou interne) des professeurs certifiés, agrégés du second degré, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs des écoles, de lycée professionnel et des conseillers principaux d'éducation.

Ils introduisent dans les statuts de ces personnels la « mastérisation » des concours externes et modifient les conditions de recrutement, d'affectation, de titularisation et de déroulement des carrières.

Pour plus de lisibilité, vous trouverez ci-dessous les décrets initiaux portant statut

de ces différents corps dans leur version consolidée. Ceci vous permettra de visualiser immédiatement les points nouveaux apportés par les derniers décrets du 28 juillet 2009.

C. Le Berre

Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000000306772&fastPos=1&fastReqId=800985740&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Décret n°72-750 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000000500138&fastPos=1&fastReqId=1363906401&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Décret n°80-627 du 4 août 1980 relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000000861758&fastPos=1&fastReqId=2140297068&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Décret n°90-680 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000000350637&fastPos=1&fastReqId=1383848709&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Décret n°92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycées professionnels

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000000528079&fastPos=>

[1&fastReqId=1967082839&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000000874749&fastPos=1&fastReqId=2099554159&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte)

Décret n°70-738 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000000874749&fastPos=1&fastReqId=2099554159&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>



## Formation professionnelle des agents de l'Etat

### Bilan de compétences des agents de l'Etat

Ce bilan a été institué par les décrets n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et n°2007-1942 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat. Il permet, notamment en vue d'une future reconversion ou réorientation, aux agents publics d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations.

L'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'Etat vient préciser les modalités de sa mise en œuvre.

Il est ainsi précisé que le bilan peut être réalisé soit à la demande de l'agent ayant accompli dix ans de services effectifs, afin de lui permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique, soit à la demande de l'administration.

Ces demandes ou propositions sont notamment formulées à l'occasion de l'entretien annuel de formation de l'agent, dans le cadre de son évaluation annuelle, ou encore au titre du bilan de carrière.

S'il s'agit d'une demande d'un agent, l'administration dispose d'un délai de deux mois pour lui fournir une réponse, motivée en cas de refus. Il convient de préciser que ce bilan ne constitue pas un droit absolu pour l'agent, l'administration disposant d'un pouvoir d'appréciation, eu égard notamment aux crédits disponibles.

L'arrêté précise également le contenu des trois phases du bilan de compétences dont le lecteur pourra prendre connaissance en cliquant sur le lien ci-dessous.

Les agents bénéficient d'un congé pour bilan de compétences, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de service. Ce congé est également accordé sur justificatif aux agents qui préparent ou réalisent un bilan de compétences non pris en charge par l'administration.

Enfin, ce texte fournit en annexe la convention type de réalisation d'un bilan de compétences entre l'administration, l'agent bénéficiaire et l'organisme prestataire chargé de la réalisation du bilan.

Au sein de notre établissement, le dispositif est géré par le pôle formation-concours de la DRH. Il est intégré au plan de formation d'UB1.

Pour tous renseignements, s'adresser à Annick Jousset : [annick.jousset@u-bordeaux1.fr](mailto:annick.jousset@u-bordeaux1.fr)

C. Le Berre

Pour lire l'arrêté :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2FAFD5A3D1D63CC68A93BAB1B7405DB9.tpdjo14v\\_3?cidTexte=JORFTEXT000020972243&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2FAFD5A3D1D63CC68A93BAB1B7405DB9.tpdjo14v_3?cidTexte=JORFTEXT000020972243&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id)

### Evaluation de la période de professionnalisation

Un arrêté du 31 juillet 2009 précise les modalités d'évaluation de la période de professionnalisation instituée par les décrets du 15 octobre 2007 et du 26 décembre 2007 (*voir supra*).

Les périodes de professionnalisation sont des périodes d'une durée maximale de six mois comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. Elles ont pour objet de prévenir les risques d'inadaptation des fonctionnaires à l'évolution des méthodes et des techniques et de favoriser leur accès à des emplois exigeant



des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes.

Après avoir accompli la période de professionnalisation et avoir satisfait à l'évaluation qui établit son aptitude à servir dans le corps ou cadre d'emplois considéré, le fonctionnaire fait l'objet, après avis de la commission administrative paritaire ou de l'organisme paritaire compétent, d'une décision de détachement dans ce corps ou cadre d'emplois, nonobstant toutes dispositions contraires du statut particulier le régissant.

Après deux années de services effectifs dans cette position de détachement, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, nonobstant toute disposition contraire du statut particulier applicable audit corps ou cadre d'emplois.

Rappelons que les périodes de professionnalisation peuvent notamment bénéficier aux fonctionnaires qui comptent vingt ans de services effectifs ou âgés d'au moins quarante-cinq ans ; aux fonctionnaires en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'inaptitude physique ; aux fonctionnaires dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ; aux femmes fonctionnaires qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et aux fonctionnaires ayant bénéficié d'un congé parental.

Cette évaluation permet d'établir l'aptitude de l'agent à servir dans le poste ciblé pour sa reconversion ou sa réorientation. Elle se fonde sur une grille de critères et une fiche de poste, élaborées par l'administration d'origine, voire d'accueil de l'agent, annexées à la convention de période de professionnalisation. Elle donne lieu à un entretien conduit par le supérieur hiérarchique de l'agent dans le cadre de son poste d'accueil.

La décision d'affectation et, le cas échéant, de détachement dans le corps ou cadre

d'emplois correspondant est prise par le chef de service de l'administration d'accueil au vu des résultats de l'évaluation, sur proposition expresse du supérieur hiérarchique direct de l'agent en période de professionnalisation et après avis de la commission administrative paritaire ou de l'organisme paritaire compétent.

C. Le Berre

Pour prendre connaissance de l'arrêté :  
[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2FAFD5A3D1D63CC68A93BAB1B7405DB9.tpdjo14v\\_3?cidTexte=JORFTEXT000020972279&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2FAFD5A3D1D63CC68A93BAB1B7405DB9.tpdjo14v_3?cidTexte=JORFTEXT000020972279&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id)

## Scolarité

### Accueil des étudiants stagiaires dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

La réglementation des stages auprès des administrations était attendue depuis longtemps. Elle s'est enfin concrétisée par la parution du décret n°2009-885 du 21 juillet 2009 qui permet un « alignement » du régime des stages dans le secteur public sur celui des stages en entreprise initié par la loi pour l'égalité des chances en mars 2006.

Le décret précise que ces stages ont une durée initiale ou cumulée qui ne peut être supérieure à 6 mois.

S'agissant de son champ d'application, le décret limite sa portée aux administrations de l'Etat et aux établissements publics administratifs, à l'exclusion des établissements à caractère industriel et commercial dont les stages entrent dans le cadre du dispositif des stages en entreprise. Les universités sont donc concernées par ce nouveau dispositif.

Ne sont pas concernés les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui n'entrent aujourd'hui ni dans ce nouveau dispositif, ni dans celui des stages en entreprise.

Rappelons que jusqu'ici, aucun texte ne permettait aux administrations de l'Etat et à ses établissements publics de gratifier ses stagiaires et qu'il n'existait aucune prescription quant à l'existence et au contenu de la convention de stage.

Désormais, tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, qu'il s'agisse de la durée initiale du stage ou que sa durée ait été prolongée par avenant, et à condition que le nombre de jours de présence effective du stagiaire soit au moins égal à 40 jours, doit faire l'objet d'une gratification.

Cette gratification est due dès le premier jour du stage et compte tenu de la durée hebdomadaire de présence du stagiaire. Elle est versée mensuellement.

Comme pour les stages en entreprise, le montant de la gratification est fixé à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale (21 € pour l'année 2009) pour une durée de présence de 35 heures, soit 2,625 € de l'heure ou 398,13 € pour une durée de présence effective de 35 heures hebdomadaires. La gratification est exonérée de charges sociales.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification est proratisé au nombre d'heures effectuées.

**Attention :** Lorsque l'activité professionnelle effectuée par le stagiaire pour le compte de l'organisme d'accueil le justifie, ce dernier peut prévoir l'allocation d'une somme supérieure au montant de la gratification. Dès lors, cette rémunération supérieure perd son caractère de gratification et est soumise au paiement de charges sociales. Elle doit être prévue

**dans un contrat de travail de droit public à durée déterminée conclu avec avec l'intéressé.**

Le décret institue une obligation pour les administrations et établissements publics de l'Etat de conclure une convention de stage tripartite entre l'administration ou établissement d'accueil, le stagiaire et l'établissement où il prépare son diplôme.

La convention de stage doit, comme les conventions conclues avec les entreprises, les associations et les établissements publics à caractère industriel et commercial, contenir un certain nombre de mentions, ci-après énumérées :

- 1° L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire ainsi que les objectifs et les finalités du stage ;
- 2° Les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- 3° La durée du stage telle que prévue à l'article 1er ainsi que les dates de début et de fin de stage ;
- 4° La durée hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'administration ou l'établissement public d'accueil ;
- 5° Les conditions dans lesquelles les responsables de stage, l'un représentant l'établissement d'enseignement, l'autre l'administration ou l'établissement public d'accueil, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- 6° Le cas échéant, le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- 7° Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail conformément au b du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- 8° Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;

9° Les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage.

Le décret précise également que les trajets effectués par les stagiaires entre leur domicile et leur lieu de stage peuvent être pris en charge par l'administration ou l'établissement d'accueil.

En revanche revêt un caractère obligatoire la prise en charge des frais de mission du stagiaire, étant précisé que sa résidence administrative est le lieu du stage, tel qu'indiqué dans la convention.

La prise en charge des trajets et frais de mission s'effectue conformément aux dispositions du décret du 22 décembre 2006 fixant les conditions et modalités des frais de déplacement des agents civils de l'Etat.

C. Le Berre

Pour visualiser le décret :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C9A944F3579F45443406A9FF1F333E25.tpdjo15v\\_3?cidTexte=JORFTEXT000020887244&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C9A944F3579F45443406A9FF1F333E25.tpdjo15v_3?cidTexte=JORFTEXT000020887244&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id)

Pour en savoir plus : la circulaire du 23 juillet 2009

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/07/cir\\_29150.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/07/cir_29150.pdf)

## LE POINT SUR...

### ... les agents de l'Etat et les mandats électifs

◆ Les dispositions applicables aux agents candidats à une fonction publique élective :

- **les autorisations spéciales d'absence :**

Le code du travail prévoit que les salariés de droit privé candidats à un mandat parle-

mentaire bénéficient d'autorisations d'absence pour participer aux campagnes électorales. Ces dispositions, désormais strictement applicables aux agents de l'Etat comme aux salariés de droit privé, une circulaire FP du 18 janvier 2005 ayant supprimé le régime plus favorable s'appliquant jusque là aux agents de l'Etat, valent pour tous types d'élections : présidentielles, législatives, sénatoriales, régionales, cantonales, municipales ainsi qu'aux élections au Parlement européen.

Les candidats peuvent ainsi bénéficier de **facilités de service** pour participer aux campagnes électorales. Elles sont limitées à **20 jours** pour les élections présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes et à **10 jours** pour les élections régionales, cantonales et municipales

- **mise en disponibilité ou en congé non rémunéré :**

A leur demande, au-delà des 10 ou 20 jours évoqués ci-dessus, les candidats à une élection peuvent être placés en position de disponibilité pour convenances personnelles, ou s'il s'agit de stagiaires ou d'agents non titulaires, en congé non rémunéré. Lorsque plusieurs élections ont lieu le même jour et qu'un agent est candidat à ces élections, il ne peut demander à bénéficier que des facilités correspondant à une seule de ces élections.



♦ Dispositions applicables pour l'exercice d'un mandat politique

Une fois élus, les fonctionnaires et agents non titulaires bénéficient d'autorisations d'absence et de crédits d'heures pour l'exercice de leur fonctions électives.

- **les autorisations d'absence :**

Elles résultent de la combinaison des dispositions du CGCT et du titre 1<sup>er</sup> du statut général des fonctionnaires. L'article 11 bis de ce dernier précise que « sans préjudice des dispositions plus favorables qui leur seraient applicables, les fonctionnaires qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux reconnu par le code général des collectivités territoriales ».

Les dispositions plus favorables, prévues par le décret n°59-310 du 14 février 1959 qui prévoyait que des autorisations spéciales d'absence pouvaient être accordées dans la limite de la durée totale des sessions des assemblées dont l'agent, élu local faisait partie (temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières, aux réunions de commission et à celles des assemblées délibérantes), et n'entrant pas de surcroît dans le calcul des congés annuels ont été récemment abrogées par un décret n°2005-21 du 6 janvier 2005.

Les agents ne peuvent plus bénéficier que des seules dispositions « de droit commun » prévues par le CGCT.

La circulaire FP 2446 du 13 janvier 2005 précise l'étendue des facilités en temps accordées aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux :

Ces facilités sont prévues aux articles L 2123-1 à L 2123-16 du CGCT. Elles se traduisent en particulier par des autorisations d'absence permettant aux élus de se rendre et de participer aux réunions de leur conseil, aux séances des commissions créées par une délibération de ce conseil ainsi qu'à

celles des organismes où ils représentent leur collectivité locale

- **les crédits d'heures:**

Les maires et certains conseillers municipaux, se voient attribuer chaque trimestre un crédit d'heures établi par référence à la durée hebdomadaire légale de travail et dont le montant varie selon la taille de la commune concernée et les fonctions exercées.

Les présidents et vice-présidents de conseil général et de conseil régional bénéficient d'un crédit d'heures forfaitaire trimestriel de 140 heures.

Les conseillers généraux et régionaux bénéficient quant à eux d'un crédit de 105 heures.

Dans tous les cas, les heures non utilisées ne peuvent être reportées d'un trimestre à l'autre. Le temps d'absence maximum ne peut en outre dépasser la moitié de la durée légale du travail par année civile.

En ce qui concerne les personnels enseignants et pour des raisons tirées des nécessités d'organisation inhérentes au service public de l'enseignement, l'article R 2123-6 du CGCT prévoit que le service hebdomadaire fait l'objet d'un aménagement du crédit d'heure effectué en début d'année scolaire.

La durée du crédit d'heures est répartie entre le temps de service effectué en présence des élèves leur incombant statutairement et le temps complémentaire de service dont ils sont redevables.

« Pour le calcul de la rémunération des enseignants élus locaux, seul le service effectivement fait et tel qu'il a été déterminé en début d'année scolaire est pris en compte. Ainsi, les crédits d'heures induisent effectivement une perte de rémunération » (réponse à la question écrite n° 03307 du 17-10-2002)

Ces dispositions sont applicables à tous types de mandats locaux.

- le droit à la formation des élus locaux :



Le code général des collectivités territoriales prévoit que les membres du conseil municipal, du conseil général et régional peuvent,

indépendamment des autorisations d'absence et du crédit d'heures, bénéficier d'un congé de formation fixé à 18 jours par élu pour la durée du mandat, quelque soit le nombre de mandats qu'il détient. Ce congé est renouvelable en cas de réélection.

- le détachement et la mise en disponibilité

Ces dispositions sont prévues par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, récemment modifié par un décret du 17 juin 2007.

- le détachement : les fonctionnaires de l'Etat peuvent, sur leur demande, être placés en position de détachement pour assurer une fonction publique élective « lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction ».

C'est le cas pour exercer les fonctions de maire, d'adjoint au maire d'une commune de + de 20.000 habitants, de président ou de vice-président du conseil général et régional, de député et de sénateur ou d'élu européen.

Les agents non titulaires peuvent quant à eux demander à bénéficier d'un congé non rémunéré.

- la mise en disponibilité : elle est accordée de droit, pendant la durée de son mandat et sur sa demande, au fonctionnaire qui exerce un mandat d'élu local.

Dès lors, l'agent cesse d'être rémunéré, étant placé hors de son administration et de son corps d'origine. Il peut néanmoins, dans l'hypothèse où les indemnités de fonction s'avèrent insuffisantes, s'assurer une source de revenus en exerçant une activité privée rémunérée, sous réserve d'une déclaration préalable à son administration de la nature de l'activité qu'il souhaite exercer. La réintégration n'est de droit qu'au terme initialement prévu de la disponibilité. Les agents non titulaires peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré.

♦ Dispositions applicables à l'issue du mandat

A la fin de leur mandat, le code général des collectivités territoriales prévoit que les fonctionnaires et agents publics, maires d'une part et adjoints des communes de 20.000 habitants au moins d'autre part, bénéficient à leur demande d'un stage de remise à niveau organisé compte tenu notamment de l'évolution de leur poste de travail ou de celles des techniques utilisées.

De plus, à l'issue de son mandat, tout maire ou dans les communes de 20.000 habitants au moins, tout adjoint qui, pour l'exercice de son mandat, a cessé son activité professionnelle a droit sur sa demande à une **formation professionnelle et à un bilan de compétences**.

C. Le Berre