

D I R E C T I O N D U B U D G E T

**GUIDE DE DECOMPTE DES
EMPLOIS DES OPERATEURS
DE L'ETAT**

Sommaire

I)	LA NOTION DE DÉPENSES DE PERSONNEL.....	4
A)	Les dépenses de personnel de l'État : le « Titre 2 ».....	4
B)	Les dépenses de personnel des opérateurs de l'État	5
II)	LA NOTION D'EMPLOI	6
A)	Focus sur les différentes unités de décompte des emplois	6
B)	Les règles de consommation des emplois de l'État.....	8
C)	Les règles de consommation des emplois des opérateurs	10
III)	TABLEAU COMPARATIF DES RÈGLES DE CONSOMMATION DES EMPLOIS ENTRE L'ETAT ET SES OPÉRATEURS	12
	<i>Annexe- Suivi d'un plafond d'emplois en ETPT</i>	28
	<i>Annexe. Calibrage d'un plafond prévisionnel en ETPT en N+1</i>	30

Introduction

La proximité entre l'Etat et ses opérateurs justifie la nécessité de leur appliquer un ensemble de principes de bonne gestion, tant sur le plan de la gouvernance que du point de vue du pilotage budgétaire et financier. Parmi ces règles figurent celles relatives à la gestion et au pilotage des emplois et de la masse salariale de l'Etat.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les opérateurs de l'État font l'objet d'un article de la loi de finances annuelle. En effet, une partie des emplois qu'ils rémunèrent sont soumis à une autorisation de vote de la part du Parlement : il s'agit des emplois dits « sous plafond » législatif.

Ce plafond d'autorisation des emplois constitue la limite imposée par le Parlement dans la gestion des emplois au cours de l'année par les opérateurs.

Cet article de loi a fait l'objet d'un amendement adopté en loi de finances rectificative pour 2008, et constitue la première illustration d'une série d'éléments de cadrage fixés aux opérateurs, afin de leur transposer les règles de gestion applicables à l'État.

Pour les opérateurs de l'Etat, les règles de pilotage des emplois figurent aujourd'hui dans 3 circulaires de la direction du budget :

- **la circulaire 2MPAP-08-1024 du 25 avril 2008 relative à la construction du plafond d'emplois des opérateurs ;**
- **la circulaire 1BLF-09-3035 du 22 mai 2009 relative aux conférences de répartition du PLF 2010 ;**
- **la circulaire 2MPAP-10-3035 du 11 juin 2010 relative aux modalités de fixation du plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État dans le cadre de l'élaboration du budget triennal 2011-2013.**

Si les principes de gestion sont désormais assez similaires entre l'État et les opérateurs, il n'en demeure pas moins que certaines règles appliquées à l'État ne sont pas directement transposables à des établissements dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière qui, en parallèle d'un cadrage de la part de leurs autorités de tutelle, ont besoin de pouvoir se développer et fonctionner de la manière la plus efficiente possible.

Le présent guide tente de distinguer les règles applicables aux opérateurs de celles applicables pour l'État. Ce document répond à un besoin de la part de tous les acteurs concernés par le pilotage des emplois des opérateurs de l'État : tutelles ministérielles, missions de contrôle, les opérateurs eux-mêmes, et également les services internes à la direction du budget, qui sont chargés d'exercer une tutelle financière sur ces organismes.

Ce guide de décompte des emplois des opérateurs rappelle les grands principes et notions relatifs aux emplois et aux dépenses de personnel, et compare les situations applicables aux opérateurs à celles applicables à l'État.

Le présent guide a vocation à s'enrichir. Son objectif principal est de fournir une documentation de qualité et permettre une démarche d'amélioration continue de la part de tous les acteurs.

Les principales règles de consommation des emplois et les notions relatives aux dépenses de personnel chez les opérateurs de l'État

I) LA NOTION DE DÉPENSES DE PERSONNEL

A) Les dépenses de personnel de l'État : le « Titre 2 »

La Loi organique relative aux lois de finances¹ (LOLF) prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les « rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales ainsi que les prestations sociales et allocations diverses » (article 5).

Le titre 2, au sens de la LOLF, désigne l'ensemble des dépenses auxquelles l'État est engagé au titre des personnes physiques dont il est juridiquement l'employeur, ainsi que toute dépense induite par ces versements².

Les dépenses de personnel directes de l'État imputées sur le titre 2 correspondent à 3 catégories du plan de comptes de l'État :

- catégorie 21 : rémunérations d'activité ;
- catégorie 22 : cotisations et contributions sociales ;
- catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses.

Certaines dépenses imputées en titre 3, qui correspondent à des dépenses de fonctionnement, peuvent concerner des dépenses liées au personnel. Il s'agit par exemple des cas suivants :

- le remboursement des personnels mis à disposition par d'autres personnes morales que l'État ;
- les personnels intérimaires ;
- les honoraires, les frais d'expertise, de commissions ou d'intermédiaires ;
- le remboursement de titres de transport des stagiaires ainsi que les gratifications pour les stages supérieurs à 2 mois ;
- les dépenses de transport, de déplacement, de missions, y compris les remboursements individuels sur justificatifs ou sur barème ;
- les dépenses de fonctionnement liées à la politique d'action sociale, ainsi que les subventions versées aux organismes d'action sociale dotés de la personnalité morale au bénéfice des agents.

¹ Loi organique n°2001-692 relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, JORF n°177 du 2 août 2001, page 2.

² Guide de décompte des emplois de l'État, direction du budget, septembre 2006.

B) Les dépenses de personnel des opérateurs de l'État

L'enveloppe des dépenses de personnel des opérateurs de l'État concerne l'ensemble des dépenses relatives aux personnels rémunérés par ceux-ci, c'est-à-dire toutes les dépenses auxquelles l'opérateur est engagé au titre des personnes physiques dont il est juridiquement l'employeur, et toute dépense induite par ces versements.

L'imputation de ces dépenses se fait sur les comptes de charges (classe 6) au sein du compte de résultat des organismes. L'enveloppe de personnel des opérateurs regroupe :

- les charges de rémunération principale et d'activités à titre accessoire ;
- les cotisations, les contributions sociales, les prestations sociales et allocations diverses ;
- le cas échéant, les charges liées à l'intéressement ou à la participation des salariés ;
- les impositions directement assises sur la masse salariale de l'opérateur.

Les dépenses de personnel, qui concernent l'ensemble des effectifs rémunérés par les opérateurs, sont traditionnellement différenciées selon que les contrats de travail relèvent du droit public ou qu'ils relèvent du droit du travail³.

Pour les contrats relevant du droit public :

- les rémunérations du personnel permanent ;
- les rémunérations du personnel recruté sur conventions⁴ ;
- les charges de sécurité sociale et de prévoyance ;
- les rémunérations diverses ;
- les autres charges sociales ;
- les impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (administration des impôts) ;
- les impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes).

Pour les contrats relevant du droit privé :

- les rémunérations brutes et compléments de rémunérations ;
- les charges de sécurité sociale et de prévoyance ;
- les autres charges sociales ;
- les autres charges de personnel ;
- les impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (administration des impôts) ;
- les impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes).

Par ailleurs, par analogie avec la doctrine de l'État, les dépenses liées indirectement au personnel seront imputées sur l'enveloppe de fonctionnement de l'organisme.

³ Les libellés des catégories de comptes et de sous comptes peuvent varier d'une nomenclature à l'autre, selon les nomenclatures de comptes applicables en fonction du statut juridique de l'organisme.

⁴ Dans la nomenclature applicable aux EPA, le terme « conventions » désigne notamment les contrats aidés.

Certaines dépenses, bien qu'étroitement liées à la notion de personnel, ne doivent pas consommer de crédits de dépenses de personnel. Ces dépenses ne sont pas considérées comme des dépenses de masse salariale mais comme des dépenses de fonctionnement courant. Il s'agit des dépenses relatives au :

- recours à des personnels intérimaires ;
- remboursement de personnels mis à disposition par un tiers (Etat, établissement public ou autre) ;
- recours à des professions libérales (experts, avocats, notaires, architectes, etc.).

Ces dépenses, dans tout autre document présentant une ventilation analytique des activités de l'opérateur par coûts complets, pourront cependant être identifiées et regroupées au sein des coûts induits par les personnels de l'établissement.

II) LA NOTION D'EMPLOI

La mise en œuvre de la LOLF en 2006 a introduit la notion de plafond d'emplois qui accompagne les dépenses de personnel identifiées et concerne tous les personnels rémunérés par l'État ou l'organisme concerné.

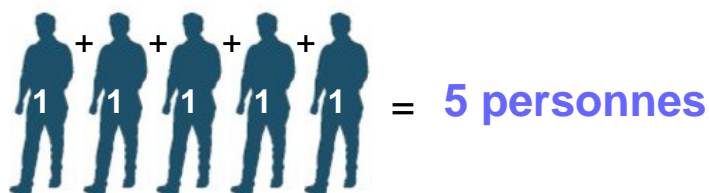
La LOLF prévoit que « à l'exception des crédits de la dotation pour mesures générales en matière de rémunérations, dont la répartition par programme ne peut être déterminée avec précision au moment du vote des crédits, les crédits ouverts sur le titre des dépenses de personnel sont assortis de plafonds d'autorisation des emplois rémunérés par l'État (...) Ces plafonds sont spécialisés par ministère ⁵».

En principe, un emploi est réputé consommé dès lors qu'il donne lieu à un versement de rémunération principale à l'intéressé.

A) Focus sur les différentes unités de décompte des emplois

Effectifs physiques

Il s'agit des personnes physiques occupant un poste de travail à une date donnée. Les effectifs physiques peuvent s'apprécier comme le décompte des numéros d'inscription au répertoire INSEE (NIR).

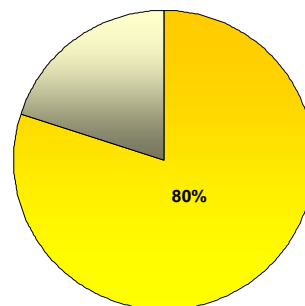
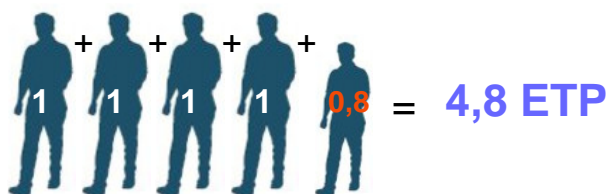


Équivalent temps plein emploi ou équivalent temps plein (ETPE ou ETP)

Cette unité prend en considération la quotité de travail, mais pas la durée d'activité. Il s'agit donc des effectifs physiques de l'établissement, corrigés de la quotité de temps travaillée. Les personnes travaillant à temps complet comptent donc pour 1, et les personnes travaillant à temps partiel comptent pour : 1 X la durée de temps de travail effectif.

Ex : un agent à temps partiel, à 80 % (quotité de travail 80 %) correspond à 0,8 ETP.

⁵ Article 7 (III), Op.cit., p.3



Équivalent temps plein travaillé (ETPT)

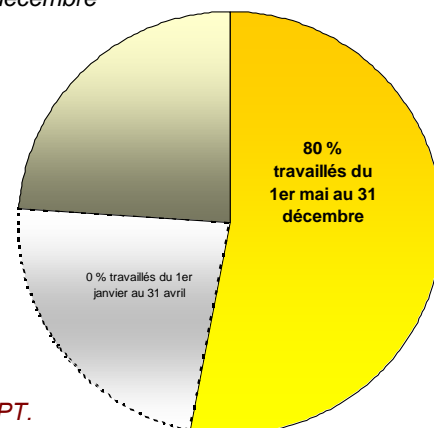
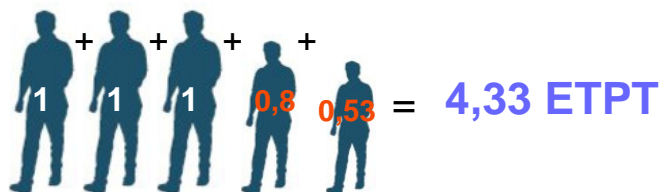
L'équivalent temps plein travaillé annuel (ETPT) permet d'inclure dans le décompte la durée de la période de travail des agents sur l'année civile. En effet, tous les effectifs ne sont pas présents du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année.

L'ETPT permet donc de valoriser les ETP en fonction de leur date réelle d'arrivée et de départ dans l'année. Les personnes travaillant à temps complet du 1^{er} janvier au 31 décembre comptent pour 1, et les personnes travaillant à temps complet mais sur une période définie dans l'année comptent pour 1 X la durée de leur présence réelle sur l'année civile.

De la même manière, les agents travaillant à temps partiel et sur une période définie dans l'année comptent pour 1 X la durée de leur temps de travail effectif X la durée de leur présence réelle sur l'année.

Exemple : Un agent qui travaille à temps partiel (80%) du 1^{er} Mai au 31 décembre

$$1 \times 0,8 \times 8 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 0,53 \text{ ETPT}$$



Rappel : La sur-rémunération des temps partiels ne consomme pas d'ETPT.

Equivalent temps plein rémunéré (ETPR) :

Il s'agit de l'ETP qui prend en considération la sur rémunération éventuelle du temps partiel⁶.

Exemple : dans le cas d'un individu travaillant à 80 %, mais rémunéré à hauteur de 88 %, l'ETPR à la différence de l'ETP, prendra en considération la quotité de 88 % dans le décompte des emplois de l'établissement.

Equivalent temps plein financier (ETPF) :

Il s'agit de l'ETPT qui prend en considération la sur rémunération éventuelle du temps partiel.

Exemple : dans le cas d'un individu travaillant à 80 % du 1^{er} mai au 31 décembre et rémunéré à hauteur de 88 % sur cette période, le calcul de l'ETPF $1 \times 0,88 \times 8 \text{ mois} / 12 \text{ mois}$ soit 0,59 ETPF. En revanche, en ETPT, le calcul s'effectue de la manière suivante : $1 \times 0,8 \times 8 \text{ mois} / 12 \text{ mois}$ soit 0,53 ETPT (cf. infra définition ETPT).

⁶ Concerne les agents travaillant entre 80 % et 90%.

Tableau comparatif des unités de décompte

unité de mesure	éléments pris en compte dans l'unité de mesure		
	quotité travaillée	sur-rémunération du temps partiel	période d'activité
ETP ou ETPE	X		
ETPR	X	X	
ETPT	X		X
ETPF	X	X	X

B) Les règles de consommation des emplois de l'État

Contrairement aux opérateurs de l'Etat qui doivent regarder le plafond d'autorisations d'emplois voté par le Parlement et le plafond d'emplois voté par l'organe délibérant, les ministères ne disposent que d'un plafond des autorisations d'emplois voté par le Parlement. Lorsque les conditions sont réunies, seul ce plafond voté par le Parlement est consommé.

Tous les personnels de l'État rémunérés sur le titre 2 ont vocation à être décomptés dans le plafond d'autorisation des emplois dès lors qu'il s'agit d'une rémunération d'activité (catégorie 21) qui correspond à une rémunération principale ou un traitement brut et que l'activité de ces personnels correspond à des besoins permanents ou non permanents (temporaires). En revanche, si cette activité correspond à des besoins ponctuels qui peuvent être définis comme irréguliers, discontinus et momentanés, elle n'est pas valorisée dans le plafond d'emplois.

A contrario, les agents qui perçoivent des prestations sociales et allocations diverses (catégorie 23) n'ont pas vocation à consommer ce plafond d'autorisation des emplois. Il s'agit notamment des :

- agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- agents bénéficiant du versement d'allocations.

Les plafonds d'emplois, comme cela est indiqué dans la LOLF⁷, sont limitatifs par ministère, au sens des périmètres ministériels budgétaires. Ils sont exprimés en équivalents temps plein travaillés (ETPT). Leur respect s'apprécie sur l'ensemble de l'année.

Les plafonds ministériels d'emplois sont déclinés à titre indicatif par programme et par catégorie d'emploi. Cette déclinaison des plafonds ministériels fait l'objet d'une présentation dans les projets annuels de performances (PAP) et les rapports annuels de performances (RAP), annexes aux projets de loi de finances et aux projets de loi de règlement.

7 (art. 7 – III) prévoit qu'à « l'exception de la dotation pour mesures générales en matière de rémunérations, les crédits ouverts sur le titre des dépenses de personnel sont assortis de plafonds d'autorisation des emplois rémunérés par l'Etat » et que « ces plafonds sont spécialisés par ministère ».

Le plafond d'emplois ministériel définit le contingent des personnels rémunérés par l'État.

- ces personnels ne correspondent pas systématiquement au nombre des agents en fonction dans le ministère.

Exemple : les agents mis à disposition auprès d'un autre ministère, d'un opérateur, ou d'une autre personne morale sont inscrits au budget du ministère qui les rémunère alors qu'ils ne participent pas directement à l'activité de leur propre employeur d'origine.

- ces personnels ne correspondent pas non plus systématiquement avec le nombre des agents gérés par le ministère.

Exemple : les agents qui sont rémunérés au titre d'une collaboration répondant à des besoins ponctuels (les agents rémunérés à la tâche, à l'acte ou à l'heure) ne consomment pas d'emploi mais sont tout de même gérés par le ministère.

- ces personnels ne correspondent pas exclusivement à des agents de droit public, certains agents de l'État bénéficiant de contrats de droit privé.

Exemple : agents de la Jurisprudence « Berkani » qui n'ont pas opté pour un contrat de droit public.

Rappel des principes de consommation des emplois de l'État :

Tout versement d'un traitement brut au titre du mois courant génère une consommation d'emplois, à l'exception du traitement maintenu à l'occasion d'un congé de longue durée. Aucune rétribution imputée sur les crédits de fonctionnement (titre 3) ne peut donner lieu à une consommation du plafond d'emplois de l'Etat.

C) Les règles de consommation des emplois des opérateurs

Dans la doctrine applicable aux opérateurs de l'État, plusieurs niveaux sont distingués :

- soit l'agent consomme un emploi :
 - cet emploi est inclus dans le plafond d'autorisation des emplois voté par le Parlement ;
 - cet emploi est placé hors plafond d'autorisation des emplois.
- soit l'agent ne consomme pas d'emploi, toutefois, il peut soit consommer des crédits de l'enveloppe de personnel, soit consommer des crédits de l'enveloppe de fonctionnement.

Afin de répondre aux attentes du Parlement en matière de maîtrise et de pilotage de l'emploi public, l'article 64 de la LFI 2008 prévoit qu'« à compter du 1^{er} janvier 2009, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année par la loi de finances ». Le plafond d'emplois des opérateurs est voté au niveau du programme.

Le plafond d'emplois présenté par les opérateurs et catégories d'opérateurs à leur conseil d'administration regroupe l'ensemble des emplois qu'ils rémunèrent, quelle que soit leur situation statutaire (corps de fonctionnaires propres à un opérateur ou une catégorie d'opérateurs, agents détachés auprès de l'opérateur, contractuels de droit public ou de droit privé) et quelles que soient les missions de l'opérateur auxquelles ces emplois contribuent.

Ces modalités de décompte ne concernent pas les emplois mis à disposition des opérateurs, qui sont traités selon les règles transversales de la LOLF. Ainsi, ces emplois continuent d'être décomptés du plafond de l'organisme qui les rémunère.

Les modalités de distinction des emplois rémunérés sous et hors plafond sont détaillées dans les différentes circulaires de la direction du budget⁸ : tous les emplois permanents, quels que soient leurs modes de financement, doivent être inclus dans le plafond d'emplois législatif. Seuls les emplois à durée limitée, issus d'un contrat ou d'une convention passée avec un financeur, financés intégralement par des ressources propres, et résultant d'un appel d'offre ou d'un appel à projet dans le cadre de ressources propres d'origine publique, pourront être considérés comme hors plafond.

Les emplois rémunérés par les opérateurs de l'État font aujourd'hui l'objet d'une présentation obligatoire dans les documents budgétaires et financiers soumis au vote de leur conseil d'administration. Depuis 2011, ces emplois sont par ailleurs présentés en ETP et en ETPT dans le document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel (DPGECP).

Les plafonds d'emplois des opérateurs en 2014 ont été fixés comme les années précédentes en ETP et pour information en ETPT dans les projets annuels de performance du PLF 2014, dans la perspective d'une évolution

⁸ Circulaire du 25 avril 2008 relative au budget pluriannuel 2009-2011 / conférences de budgétisation / construction du plafond d'emplois des opérateurs ; circulaire du 22 mai 2009 relative au PLF 2010 : 2^{ème} annuité du budget pluriannuel 2009-2011 / conférences de répartition ; circulaire du 11 juin 2010 relative aux modalités de fixation du plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État dans le cadre de l'élaboration du budget triennal 2011-2013.

du mode de décompte pour se rapprocher de celui utilisé pour l'Etat (plafond d'emplois en ETPT, schéma d'emplois en ETP) à compter du PLF 2015.

Le respect du plafond d'emplois en ETP s'apprécie au 31 décembre de chaque année. Le respect du plafond d'emplois en ETPT s'apprécie en moyenne annualisée.

Aujourd'hui, les personnels en fonction chez les opérateurs relèvent de statuts juridiques variés. Ils peuvent être recrutés par l'État ou bien par les opérateurs eux-mêmes et concernent :

- des titulaires de l'État ou le cas échéant des corps spécifiques des opérateurs ;
- des contractuels de droit public ou de droit privé.

Les agents en fonction dans l'opérateur, bien que participant directement à l'activité de l'établissement, n'ont pas tous vocation à consommer d'emplois. Il s'agit notamment des cas suivants :

- les personnels mis à disposition par une autre personne morale auprès de l'opérateur, qui continuent à percevoir une rémunération principale de la part de leur employeur d'origine ;
- les agents comptables en situation d'adjonction de service ;
- les agents rémunérés à l'acte ou à l'heure, satisfaisants à des besoins ponctuels.

Rappel des principes de consommation des emplois des opérateurs :

A l'instar de ce qui est applicable pour l'État, les personnels qui consomment uniquement des crédits de l'enveloppe de fonctionnement ne peuvent pas consommer d'emplois. Il s'agira notamment des cas suivants qui sont par ailleurs détaillés dans le tableau comparatif, ci-après, des règles de consommation des emplois entre l'Etat et ses opérateurs :

- les volontaires ;
- les stagiaires de courte durée ;
- les personnels intérimaires ;
- les intervenants extérieurs.

III) TABLEAU COMPARATIF DES RÈGLES DE CONSOMMATION DES EMPLOIS ENTRE L'ÉTAT ET SES OPÉRATEURS

Le présent tableau reprend les positions de doctrine applicables aux situations des personnels rencontrées chez les opérateurs de l'État pour la consommation des emplois rémunérés ou non. Lorsque cela est possible, une comparaison est établie avec les règles de consommation des emplois de l'État.

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Positions des titulaires de la fonction publique doctrine applicable à l'employeur d'origine								
<i>Conformément à l'article 33 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, l'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. L'activité peut être exercée à temps complet ou partiel. Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité.</i>	X		X		X		X	
<i>L'agent est réputé en "position normale d'activité" lorsqu'il est affecté auprès d'un autre organisme ou d'une autre administration que la sienne dans les conditions du décret n°2008-370 du 18 avril 2008.</i>				X				X
<i>La mise à disposition (MAD) est régie par les article 41 et suivants de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Il s'agit d'une des particularités de la position d'activité. La MAD est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne. Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service. La mise à disposition peut être réalisée auprès d'un organisme ou d'une autre d'administration, il s'agit alors d'une MAD "sortante". Cette mise à disposition peut s'accompagner d'un remboursement ou non par l'organisme d'accueil.</i>	X		X		X		X	
<i>Lorsque la mise à disposition est "entrante", c'est-à-dire que l'organisme ou l'administration d'accueil ne rémunère pas directement l'agent, aucune consommation d'emplois n'est à comptabiliser pour la structure d'accueil. Toutefois, lorsque celle-ci s'accompagne d'un remboursement, une dépense de fonctionnement est engagée par l'organisme bénéficiaire de la MAD.</i>		X		X		X		X
<i>Conformément à l'article 45 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, un agent peut être détaché auprès d'un autre organisme ou d'une autre administration. Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite. Un fonctionnaire peut être détaché dans un autre corps, dans un emploi ou sur un contrat. Le fonctionnaire est rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil et perçoit la rémunération afférente à son corps, emploi ou contrat d'accueil.</i>				X				X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Positions des titulaires de la fonction publique doctrine applicable à l'employeur d'origine								
Dans le cas du détachement entrant, il y a consommation d'emplois et de crédits de personnel du point de vue de la structure d'accueil.	X		X		X		X	
la position de disponibilité du fonctionnaire est régie par les articles 51 et 52 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Dans cette position, le fonctionnaire est placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite, et cesse d'être rémunéré par son employeur d'origine.				X				X
Dans la position hors cadres (article 50 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984), le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son corps d'origine. Il est soumis au régime statutaire et de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position. Il est rémunéré par son organisme d'accueil.				X				X
Le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position "accomplissement du service national" (article 53 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984). Il perd alors le droit à son traitement d'activité. A l'expiration de la période d'accomplissement du service national, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre.				X				X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Positions des titulaires de la fonction publique doctrine applicable à l'employeur d'origine								
Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant (article 54 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984). Cette position est accordée à la mère après un congé pour maternité ou au père après la naissance et, au maximum, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Elle est également accordée à la mère ou au père après l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, sans préjudice du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans.				X				X
Cas particulier de la délégation de gestion de la paye dans le cadre de la position normale d'activité et la mise à disposition (cf. décret n°2004-1065 du 14 octobre 2004) La délégation de gestion est l'acte par lequel un ou plusieurs services de l'Etat confient à un autre service de l'Etat, pour une durée limitée éventuellement reconductible, la réalisation, pour leur compte, d'actes juridiques, de prestations ou d'activités déterminées concourant à l'accomplissement de leurs missions.				X	X		X	
Cas particulier de la délégation (cf. article 11 du décret 84-431) qui concerne les enseignants chercheurs titulaires. Ces derniers continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. La délégation peut être prononcée auprès : a) D'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche ; b) D'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique ; c) D'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé. Ces agents consomment le plafond d'emplois.	X		X		X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Agents recrutés sur des contrats le plus souvent à durée déterminée Statut général de la fonction publique et code du travail								
<p>Les agents recrutés à durée déterminée conformément aux articles 6 et 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (modifié par la loi du n°2012-347 du 12 mars 2012) en vue de pourvoir à des besoins permanents pour des fonctions impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet. Le contrat peut être conclu également à durée indéterminée. Si le contrat est conclu à durée déterminée il s'agit d'une durée maximale de trois ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite maximale de six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.</p>	X		X		X		X	
<p>Les agents recrutés pour des besoins permanents conformément aux articles 4-1°, 4-2° et 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (modifié par la loi du n°2012-347 du 12 mars 2012) : 1° lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 2° pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient. En principe le contrat conclu est d'une durée maximale de trois ans renouvelable par reconduction expresse pour une durée maximale ne pouvant excéder six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. Toutefois le contrat est conclu à durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. A titre expérimental jusqu'au 13 mars 2016, et pour le recrutement sur le fondement de l'article 4-1° uniquement, le contrat peut être conclu à durée indéterminée directement.</p>	X		X		X		X	
<p>Les agents recrutés conformément à l'article 6 quater de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (modifié par la loi du n°2012-347 du 12 mars 2012) pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congé annuel, congé de maladie, de grave ou de longue maladie, congé de maternité ou pour adoption, congé parental...). Le contrat est conclu à durée déterminée uniquement, renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.</p>	X		X		X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Agents recrutés sur des contrats le plus souvent à durée déterminée Statut général de la fonction publique et code du travail								
<p>Les agents recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 6 quinquies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifié par la loi du n°2012-347 du 12 mars 2012). Le contrat est conclu à durée déterminée d'une durée d'un an maximum. Cette durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.</p>	X		X		X		X	
<p>Les agents recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires (article 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifié par la loi du n°2012-347 du 12 mars 2012). Le contrat est conclu à durée déterminée. La durée maximale de ces contrats et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret prévu à l'article 7 de la loi du 11 janvier 1984.</p>	X		X		X		X	
<p>Les agents contractuels ressortissants communautaires. Toutes les règles régissant les contractuels de la fonction publique leur sont applicables : recrutement, reconduction des contrats, régime des congés, etc. A cet égard, les ressortissants communautaires peuvent bénéficier, dans les conditions prévues par le statut, d'une reconduction de leur contrat pour une durée indéterminée à l'issue d'une période de six ans de contrat à durée déterminée sur un même emploi.</p>	X		X		X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Agents recrutés sur des contrats le plus souvent à durée déterminée Statut général de la fonction publique et code du travail								
Les agents recrutés en CDD (CDD de droit "commun") dont les dispositions sont régies par les articles L.1241-1 et suivants du code du travail.					X		X	
Les agents intermittents du spectacle et artistes du spectacle sont réglementés par les annexes 8 et 10 de la convention générale d'assurance chômage et par les articles L.7121-1 et suivants du code du travail. Un emploi est consommé dès lors qu'un intermittent exerce des activités permanentes au sein de l'organisme.					X		X	
Les agents intermittents du spectacle et artistes du spectacle sont réglementés par les annexes 8 et 10 de la convention générale d'assurance chômage et par les articles L.7121-1 et suivants du code du travail. Aucune consommation d'emplois mais uniquement des crédits de personnel si l'activité de l'intermittent n'est pas permanente (utilisation de la technique du faisceau d'indices : parmi les indices figurent les rémunérations à l'heure à l'acte ou à la tâche).					X			X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Agents recrutés sur des contrats à durée indéterminée code du travail								
Les contrats de travail à durée indéterminée (CDI de droit "commun") sont régis par les dispositions de l'article L.1211-1 et suivants du code du travail.	X		X		X		X	
Les contrats de travail intermittent (articles L.3123-31 à L.3123-37 du code du travail). Ces contrats sont en vigueur dans les entreprises pour lesquelles un accord collectif ou une convention collective le prévoit, des emplois permanents qui par nature, comportent des périodes travaillées et non travaillées (sauf pour les travailleurs handicapés, qui ne nécessitent pas l'existence d'accords collectifs). Ce contrat est un CDI qui doit mentionner : la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Personnels contractuels des établissements de l'enseignement supérieur								
<i>Les enseignants-chercheurs associés ou invités sont recrutés pour une durée déterminée et régis par le décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités, le décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, le décret n°91-966 du 20 septembre 1991 relatif aux personnels associés des centres hospitaliers et universitaires dans les disciplines médicales et odontologiques et le décret n°93-128 du 27 janvier 1993 relatif aux personnels invités dans les disciplines médicales et odontologiques.</i>					X		X	
Les contractuels à durée indéterminée des établissements publics scientifiques et technologiques <i>L'article L. 431-2-1 du code de la recherche, issu de la rédaction de l'article 124 de la loi n°2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010, prévoit que les établissements publics à caractère scientifique et technologique peuvent recruter, pour une durée indéterminée, des agents contractuels : 1° pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ; 2° pour assurer des fonctions de recherche.</i>					X		X	
Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent faire appel à des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) recrutés par contrat à durée déterminée. <i>Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont régis par le décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Les fonctionnaires dont la candidature a été retenue sont placés en position de détachement.</i>					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Personnels contractuels des établissements de l'enseignement supérieur								
<i>Des professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire dans la limite du nombre des emplois vacants, en application du décret n° 92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur, lorsque des emplois de professeur de second degré dans ces établissements n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré. Ces agents sont régis par les dispositions du décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels.</i>					X		X	
<i>Le décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale prévoit les modalités de recrutement des chefs de clinique des universités de médecine générale.</i>					X		X	
<i>Parmi les personnels non titulaires des centres hospitaliers et universitaires, le décret n° 84-135 du 24 février 1984 désigne les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et des assistants hospitaliers universitaires. Une partie de la rémunération principale est versée au titre des fonctions dans l'enseignement supérieur.</i>					X		X	
Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent faire appel à des lecteurs de langue étrangère et à des maîtres de langue étrangère dans les conditions fixées par le décret n° 87-754 du 14 septembre 1987. Le recrutement a lieu à durée déterminée. <i>L'Institut national des langues et civilisations orientales peut également faire appel à des répétiteurs de langue étrangère et à des maîtres de langue étrangère.</i>					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Personnels contractuels des établissements de l'enseignement supérieur								
<i>L'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a introduit un article L. 954-3 au code de l'éducation qui prévoit que les présidents d'universités ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies peuvent recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels : 1° pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ; 2° pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche.</i>					X		X	
<i>Le tutorat en enseignement supérieur est régi par l'arrêté du 5 avril 2003. Afin de favoriser la réussite des étudiants, les établissements d'enseignement supérieur organisent prioritairement dans toutes les premières années d'enseignement de premier cycle un dispositif d'appui sous la forme de tutorat d'accompagnement méthodologique et pédagogique. Les formes du tutorat d'accompagnement peuvent être variées (aide au travail personnel de l'étudiant, aide au travail documentaire, appui aux techniques d'autoformation...). Une gratification est allouée par l'établissement à l'étudiant-tuteur, sous forme de bourse de stage. Le montant de cette gratification est fixé annuellement par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.</i>					X			X
<i>Les emplois étudiants régis par le décret n°2007-1915 du 26 décembre 2007 (base législative article L.811-2 du code de l'éducation suite à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités). Il s'agit d'étudiants qui sont associés à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie des établissements d'enseignement supérieur et aux activités d'aide à l'insertion professionnelle. A cette fin, ils peuvent être recrutés, par contrat à durée déterminée, par les présidents et les directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur pour exercer les activités suivantes : 1° accueil des étudiants ; 2° assistance et accompagnement des étudiants handicapés ; 3° tutorat ; 4° soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ; 5° service d'appui aux personnels des bibliothèques ; 6° animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales ; 7° aide à l'insertion professionnelle ; 8° promotion de l'offre de formation.</i>					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Personnels contractuels des établissements de l'enseignement supérieur								
Les doctorants contractuels (aussi dénommés allocataires de recherche avant 2009) régis par le décret n°2009-464 du 23 avril 2009. Les doctorants contractuels sont recrutés par les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, les établissements publics administratifs d'enseignement supérieur, les établissements publics scientifiques et technologiques et les autres établissements publics administratifs ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.					X		X	
Les post-doctorants recrutés sur contrat dans le cadre de projets de recherche.					X		X	
Les contrats CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche). Il s'agit d'un contrat de travail signé (en CDI ou CDD de 3 ans) par une entreprise avec un jeune doctorant. Le doctorant "CIFRE" est un salarié de droit privé. La convention associe une entreprise, un jeune diplômé désireux d'entreprendre un doctorat dans le cadre d'une entreprise (niveau Bac+5) et un laboratoire de recherche qui assure l'encadrement de la thèse. La convention est passée pour trois ans entre l'Association nationale de la recherche technique (ANRT) et l'entreprise.								X
Les agents recrutés dans le cadre d'un contrat de prestation de recherche ou de collaboration de recherche. Il s'agit d'un contrat d'entreprise passé entre un établissement et une société qui va financer la réalisation d'une étude, suite à un appel d'offre par exemple.					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Collaborateurs occasionnels ou vacataires de la structure d'accueil								
Les « vacataires » ou « collaborateurs occasionnels », parfois également dénommés « collaborateurs extérieurs », sont des personnes appelées, à la demande de l'administration, à réaliser un acte ou une tâche déterminée qui ne répond pas à un besoin continu et durable et n'est pas susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc. ...). Il s'agit des agents visés par l'article 1 ^{er} du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 qui sont recrutés pour exécuter "un acte déterminé", en application d'un texte spécifique et pour lesquels une simple décision administrative de recrutement suffit.	X			X	X			X
Les chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires vacataires visés par le décret n°87-889 du 29 octobre 1987. Ces agents non titulaires occupent une fonction professionnelle principale à côté de cette fonction d'enseignement. Sont rémunérés via une indemnité de vacation horaire au taux en vigueur.					X			X
Les assistants de justice sont régis par le décret n°96-513 du 7 juin 1996 relatif aux assistants de justice. Le recrutement s'effectue par un engagement écrit. Ces fonctions peuvent sous réserve d'accord, être assurées conjointement à une autre activité professionnelle. Une indemnité de vacation horaire est versée en contrepartie de l'attestation du service fait.	X		X		X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Contrats aidés de la structure d'accueil								
<i>L'emploi d'avenir</i> s'inscrit dans le cadre des articles L.5134-110 à L.5134-117-1 du code du travail. C'est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.					X		X	
Le contrat de génération est défini par la loi du 1 ^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et le décret n°2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération. Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences. Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche à partir de 2013 effectuée par les PME sous certaines conditions.					X		X	
Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats (L.6325-1 à L.6325-24 du code du travail et loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social). Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale. Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique. Une aide de l'État est également prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Contrats aidés de la structure d'accueil								
Les contrats d'apprentissage (Article L6221-1 à L6226-1 du code du travail) sont des contrats de formation en alternance. Ils ont pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à différentes aides : exonération totale ou partielle de cotisations sociales, prime à l'apprentissage versée par la région aux entreprises de moins de 11 salariés, crédit d'impôt, etc.					X		X	
Le contrat unique d'insertion non marchand (CUI-CAE) est entré en vigueur au 1 ^{er} janvier 2010 (art. L.5134-19-1 à art. L.5134-19-5 du code du travail). Ce dispositif de droit privé a pour objet de faciliter l'accès à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières pour entrer dans le marché du travail. Le contrat de travail peut être soit un CDI, soit un CDD. L'employeur bénéficie d'aides : - une aide financière dont le montant ne peut excéder 95 % du montant brut du SMIC, sauf chantier d'insertion ; - de certaines exonération spécifique de cotisations. Relèvent du secteur non marchand et sont donc susceptibles de bénéficier de l'aide à l'insertion professionnelle au titre d'un CUI-CAE, les employeurs suivants : - les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public (établissements publics, etc.) ; - les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, organismes de prévoyance, comités d'entreprise, etc.) ; - les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins, etc.).					X		X	
Le contrat unique d'insertion marchand (CUI-CIE) est régi par les articles L.5134-19-1 à L.5134-19-5 du code du travail. Relèvent du secteur marchand et sont donc susceptibles de bénéficier de l'aide à l'insertion professionnelle au titre d'un CUI-CIE, les employeurs suivants : - les employeurs qui cotisent au régime d'assurance chômage ; - les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) mentionnés à l'article L. 1253-1 du code du travail ; - les employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles.					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Contrats aidés de la structure d'accueil								
<i>Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) incarne le droit à un accompagnement ayant pour but l'accès à la vie professionnelle, pour toute personne de 16 à 25 ans révolus en difficulté et confrontée à un risque d'exclusion professionnelle. (Articles L.322-4-17-1 à L.322-4-17-4 et D.322-10-5 à D.322-10-11 du code du travail). Le titulaire du CIVIS, âgé d'au moins 18 ans, peut bénéficier d'une allocation de l'Etat s'il ne perçoit pas par ailleurs une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.</i>					X		X	
<i>Le contrat adulte-relais assurent des missions de médiation sociale et culturelle de proximité, dans le cadre d'un contrat d'insertion (de l'article L.5134-100 à l'article L.5134-107 du code du travail, décret n°2013-54 du 15 janvier 2013 relatif au montant de l'aide financière de l'Etat aux activités d'adultes-relais).</i>					X		X	
<i>Le contrat emploi solidarité (CES) de Mayotte est défini par les articles L.322-1 à L.322-6 du code de travail applicable à Mayotte. En application de conventions conclues avec l'Etat pour le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, les collectivités départementales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public peuvent conclure des contrats emploi-solidarité avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et principalement des jeunes de seize à vingt-cinq ans.</i>					X		X	
<i>Le contrat emploi consolidé (CEC) est défini par l'article L.322-7 du code de travail applicable à Mayotte. L'Etat peut passer des conventions avec les employeurs mentionnés à l'article L.322-1 pour favoriser l'embauche de personnes qui ne peuvent pas trouver un emploi ou bénéficier d'une formation à l'issue d'un contrat emploi-solidarité. La durée de ces conventions est de douze mois, renouvelables par voie d'avenant dans la limite d'une durée maximale de soixante mois. Le contrat de travail conclu en vertu de ces conventions est un contrat de travail de droit privé dénommé "contrat emploi consolidé" à durée indéterminée ou à durée déterminée passé en application de l'article L.122-1-1. Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, leur durée initiale est de douze mois. Ils sont renouvelables chaque année par avenant dans la limite d'une durée totale de soixante mois.</i>					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Contrats aidés de la structure d'accueil								
<i>Le contrat d'insertion par l'activité (CIA) est défini dans l'article L522-8 du code de l'action sociale et des familles. Ce dispositif est applicable à la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et La Réunion. Il consiste à remettre en activité, par l'exécution de tâches d'utilité sociale, des bénéficiaires du RMI exclusivement, au moyen d'un véritable contrat de travail. Les titulaires d'un CIA ont un employeur unique, l'agence d'insertion, établissement public créé dans chaque département, qui les met, par voie de convention, à la disposition des collectivités et des associations. Comme pour les CES, l'activité est exercée à mi-temps. Elle est rémunérée sur la base du SMIC horaire.</i>					X		X	
<i>Le contrat d'accès à l'emploi dans les DOM est défini par les articles L5522-5 à L5522-20 du code du travail. Il a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA financé par le département, des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées, des bénéficiaires d'un contrat emploi-jeune arrivant au terme de leur contrat avant le 1er janvier 2008 et d'autres personnes déterminées par décret en Conseil d'Etat rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le salarié, à l'octroi d'une aide à l'insertion professionnelle et à des exonérations.</i>					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Situations de congés rémunérés ou non par l'employeur.								
Toutes les situations de congés ou d'absences sont comptabilisées en ETPT dès lors qu'elles sont rémunérées (rémunération d'activité). Toutefois, en CLD un agent est réputé ne pas consommer son emploi. Les congés non rémunérés ne consomment en principe pas d'emplois. Pour les agents non titulaires en cas de congé de grave maladie, de congé pour accident du travail, de congé pour maladie professionnelle ou de de maternité il y a consommation d'emplois si l'établissement est son propre assureur et non dans les cas de remboursement par la sécurité sociale ou d'autres organismes agréés de la rémunération versée par l'employeur.								
Conformément à l'article 34-1° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement . Les agents non titulaires (ANT) sont régis par l'article 10 n°86-83 du décret du 17 janvier 1986. L'agent non titulaire en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984.	X		X		X		X	
Le fonctionnaire en activité a droit à un congé ordinaire de maladie avec traitement dans les conditions de l'article 34-2° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Les agents non titulaires sont rémunérés pendant un congé de maladie dans les conditions et limites de l'article 12 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.	X		X		X		X	
Les congés de longue maladie (article 34-3° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984) concernent les agents fonctionnaires. Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. La liste des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par arrêté. Si le congé est demandé pour une autre affection, il ne peut être accordé que sur proposition du comité médical et avis du comité médical supérieur. L'agent perçoit pendant 1 an 100% du traitement hors primes et 1/2 traitement pendant 2 ans.	X		X		X		X	
Les congés de grave maladie (article 13 du décret n°86-83 du décret du 17 janvier 1986) concernent les agents non titulaires. Les ANT peuvent bénéficier de ce congé après 3 ans de service effectif. Ils bénéficient d'un congé avec traitement à 100% pendant 1 an, puis réduit de moitié pendant 2 ans. La durée maximale du congé est de 3 ans. Les ANT ont également droit, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à un congé rémunéré dans les conditions et limites de l'article 14 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.	X		X		X		X	
Les congés de longue durée (article 34-4° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984) concernent les agents fonctionnaires. Tout fonctionnaire a droit à un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. En situation de CLD l'agent perd son emploi, il est donc réputé ne plus le consommer.	X			X	X			X
Conformément à l'article 34-5° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 le fonctionnaire en activité a droit à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement. L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement (article 15 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).	X		X		X		X	
Les fonctionnaires (décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat : articles 10 à 14) et les agents non titulaires qui justifient d'au moins 1 an de services (décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'Etat : articles 4 et 9) bénéficient de congés de formation. Dans les conditions et limites de ces deux décrets ces congés sont rémunérés. Ces décrets visent notamment le congé de formation professionnelle, le congé pour validation des acquis de l'expérience, le congé pour réalisation d'un bilan de compétences et les congés associés au droit individuel à la formation.	X		X		X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Les conditions d'attribution et d'exercice des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) sont prévues à l'article 19 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Durant ce congé, les enseignants-chercheurs conservent la rémunération correspondant à leur grade.	X		X		X		X	
Conformément à l'article 34-7° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an (article 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 pour les agents non titulaires).	X		X		X		X	
Conformément à l'article 34-10° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, tout fonctionnaire a droit à un congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1 ^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale. Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service et ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an (article 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 pour les agents non titulaires).	X		X		X		X	
Conformément à l'article 34-8° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 un congé de six jours ouvrables par an est accordé sur sa demande au fonctionnaire de moins de vingt-cinq ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs. Ce congé non rémunéré peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. Pour les agents non titulaires ce congé est régi par l'article 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.				X				X
L'agent non titulaire employé de manière continue et 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 (article 19 de la loi n°86-83 du 17 janvier 1986) non rémunéré.				X				X
Conformément à l'article 34-7° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 le fonctionnaire 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 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. Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Pour les agents non titulaires ce congé non rémunéré est régi par l'article 19 ter du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.				X				X
L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans (article 20 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986) 1° 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 ; 2° 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.				X				X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois <small>(emplois sous plafond LFI)</small>	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Dans les conditions et limites du décret n°2006-536 du décret du 11 mai 2006, les fonctionnaires et agents non titulaires bénéficient, sur demande, d'un congé de présence parentale . Ce congé est non rémunéré. Il est ouvert au père et à la mère 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.				X				X
L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles (cf. article 21 décret n°86-83 du 17 janvier 1986 pour l'ensemble des conditions). Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.				X				X
Dans les conditions de l'article 23 du décret n°86-83 du décret du 17 janvier 1986, l'agent non titulaire peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une 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.				X				X
Dans les conditions de l'article 23 du décret n°86-83 du décret du 17 janvier 1986 et dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an .				X				X
Le congé individuel de formation (article 6322-1 et s. du code du travail) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen. En de prise en charge de la rémunération du salarié par des organismes paritaires agréés (FONGECIF ou OPCA) à hauteur de 80 à 90% de la rémunération habituelle du salarié, l'employeur continue néanmoins à verser la rémunération et se fait ensuite rembourser.					X		X	
Le compte de personnel de formation (CPF) entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 . Il remplace le droit individuel à la formation (DIF). L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. L'article L. 6323-18 du code du travail (introduit par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) précise que les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.					X		X	
Cas des congés liés au code du travail : il n'y a pas de consommation d'emplois pendant la durée du congé concerné si deux conditions sont cumulativement remplies: - lorsqu'il y a un remboursement par la sécurité sociale ou par d'autres organismes agréés de la rémunération versés par l'employeur; - lorsqu'il y a une suspension temporaire du contrat de travail sur certains aspects (travail effectif, maintien automatique de la rémunération).				X				X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
formes de volontariat doctrine applicable à l'organisme ou administration d'accueil du volontaire								
<p>L'engagement de service civique est géré par l'Agence du service civique (art. L. 120-1 du code du service national). L'engagement de service civique s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et donne lieu au versement d'une indemnité prise en charge par l'État. L'indemnité n'a pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération. La mission de service civique n'est pas assimilable à un emploi salarié. Il dure entre 6 et 12 mois. La mission peut s'effectuer auprès d'organismes agréés par l'État : - une association ou une fondation sans but lucratif ; - un établissement public ; - une collectivité locale. Cet engagement est effectué auprès de personnes morales agréées dans des conditions prévues. La personne morale agréée est un organisme sans but lucratif de droit français ou une personne morale de droit public.</p>		X		X		X		X
<p>Le volontariat de service civique est géré par l'Agence du service civique (art. L. 120-1 du code du service national). Il s'adresse aux personnes âgées de plus de 25 ans. Il dure entre 6 et 24 mois. La personne volontaire bénéficie d'une indemnité versée chaque mois par la personne morale agréée. L'indemnité principale qui est versée par l'organisme d'accueil au volontaire de service civique est assujettie à cotisations et consomme des crédits de personnel.</p>	X		X		X			X
<p>Les volontaires internationaux en administration (VIA) sont gérés par le ministère des affaires étrangères et par la direction générale du trésor (code du service national articles L. 122-1 à L. 122-9). Les volontaires internationaux peuvent être affectés au sein d'une chancellerie (ambassade et consulat), d'un service de coopération et d'action culturelle, d'un service scientifique et technique, d'un établissement culturel (centre ou institut culturel, alliance française...), d'un organisme parapublic, d'un laboratoire ou institut de recherche public étranger ou de toute autre structure locale agréée. Le contrat est valable de 6 à 24 mois.</p>	X		X					

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
formes de volontariat doctrine applicable à l'organisme ou administration d'accueil du volontaire								
<p>L'engagement de volontariat international en entreprise (VIE) (art. L. 122-3 du code du service national) est conclu pour une durée de six à vingt-quatre mois et doit être accompli auprès d'établissements et de représentations à l'étranger d'entreprises françaises ou d'entreprises liées à ces dernières par un accord de partenariat ou auprès de collectivités territoriales ou d'organismes étrangers engagés dans une coopération avec la France ou une collectivité territoriale française. Le volontaire doit passer au minimum deux cents jours par an à l'étranger pendant la durée de son engagement. Le VIE est géré par UBIFRANCE.</p>						X		X
<p>Les missions de service volontaire européen (SVE) contribuent, au travers de projets individuels ou collectifs, aux échanges interculturels, à la protection de l'environnement et à la cohésion sociale au sein de l'Union Européenne (Décision n°1719/2006/CE du Parlement européen et du conseil du 15 novembre 2006). Le SVE s'étale sur au moins deux mois et peut durer jusqu'à douze mois. Le jeune volontaire participe, dans un pays autre que celui où il réside, à une activité non lucrative et non rémunérée au bénéfice de la collectivité. L'accompagnement des personnes volontaires est assuré par des organismes associatifs agréés. Le SVE est géré par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).</p>						X		X
<p>Le volontariat de solidarité internationale a pour objet l'accomplissement à temps plein d'une mission d'intérêt général dans les pays en voie de développement dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire. (Loi n° 2005-159 du 23 février 2005). Les missions sont obligatoirement effectuées auprès d'associations internationales agréées par le ministère des affaires étrangères. Une indemnité est versée au volontaire. Elle lui permet d'accomplir sa mission dans des conditions de vie décentes. Cette indemnité n'a pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération.</p>						X		X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois <small>(emplois sous plafond LFI)</small>	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
formes de stages								
Les stages d'observation inférieurs à 2 mois sont définis par la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011. Les stagiaires ne bénéficient ni de rémunération, ni de gratification mais uniquement d'un remboursement des frais de transport et de restauration.		X		X		X		X
Les stages d'observation supérieurs à 2 mois (consécutifs ou non sur une année scolaire) sont définis par la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011. l'article L.612-11 du code de l'éducation précise que lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L.3221-3 du code du travail. La gratification s'effectue sur des crédits de fonctionnement.		X		X		X		X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois <small>(emplois sous plafond LFI)</small>	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
personnels extérieurs <i>doctrine applicable à l'organisme d'accueil</i>								
Les intérimaires : le recours à une société d'intérim donne lieu pour l'établissement à la signature d'un contrat dit de mission qui lie l'établissement avec la société d'intérim. L'agent intérimaire est quant à lui lié par un contrat de travail avec la société d'intérim qui l'emploie pour remplir la mission.		X		X		X		X
Les honoraires versés à une profession libérale (médecins, avocats, notaires, traducteurs-interprètes, conseil, etc.) sont versés dans le cadre d'une prestation de service.		X		X		X		X
Les commissions et courtages versés : - art. L.131-41 du code de commerce : Il existe des courtiers de marchandises, des courtiers interprètes et conducteurs de navires, des courtiers de transport par terre et par eau ; - art. L.134-5 du code de commerce : tout élément de la rémunération variant avec le nombre ou la valeur des affaires constitue une commission au sens du code du commerce.		X		X		X		X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Cas particuliers <i>doctrine applicable à l'organisme d'accueil</i>								
Les indemnités de jurys d'enseignement et de concours (catégorie de rémunération à l'acte, à la tâche ou à l'heure en tant que collaborateurs ponctuels ou occasionnels) relèvent du titre des dépenses de personnel mais leur versement ne génère aucune consommation du plafond d'emplois.	X			X	X			X
Les indemnités versées aux membres de commissions consultatives (catégorie de rémunération à l'acte, à la tâche ou à l'heure en tant que collaborateurs ponctuels ou occasionnels) relèvent du titre des dépenses de personnel mais leur versement ne génère aucune consommation du plafond d'emplois.	X			X	X			X
Une indemnité pour rémunération de services est allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, dès lors que ces fonctions ne constituent pas l'activité principale des intéressés. Les dispositions relatives aux agents comptables en adjonction de service sont régies par le décret n°89-132 du 4 février 1989 qui détermine l'indemnité pour rémunération de service et le décret n°73-899 du 18 septembre 1973 qui détermine une indemnité de caisse et de responsabilité.	X			X	X			X
À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires et les régimes indemnitaires ne génèrent pas de consommation d'ETPT.	X			X	X			X
Les agents recrutés dans le cadre de l'article 32° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 . Il s'agit de pourvoir à des emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat après avis du conseil supérieur de la fonction publique.					X		X	

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois (emplois sous plafond LFI)	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Cas particuliers des agents accomplissant des activités au titre de la réserve <i>doctrine applicable à l'établissement ou à l'administration d'origine</i>								
Période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle (notamment article 53 loi n°84-16 du 16 janvier 1984 pour les fonctionnaires)								
Les fonctionnaires de l'Etat placés dans une situation d'instruction militaire ou réalisant des activités dans la réserve opérationnelle pour une période inférieure à 30 jours bénéficient d'un congé avec traitement. Ces agents bénéficient d'un maintien de la rémunération d'origine et d'une indemnisation par l'administration d'accueil au titre de la réserve.	X		X		X		X	
Les fonctionnaires de l'Etat en situation d'instruction militaire ou réalisant des activités dans la réserve opérationnelle pour une période supérieure à 30 jours sont placés en position de détachement auprès du ministère de la défense.				X				X
Les agents non titulaires de l'Etat placés dans une situation d'instruction militaire ou réalisant des activités dans la réserve opérationnelle pour une période inférieure à 30 jours bénéficient d'un congé avec traitement. Ces agents bénéficient d'un maintien de la rémunération d'origine et d'une indemnisation par l'administration d'accueil au titre de la réserve.	X		X		X		X	
Les agents non titulaires de l'Etat en situation d'instruction militaire ou réalisant des activités dans la réserve opérationnelle pour une période supérieure à 30 jours bénéficient d'un congé sans traitement. Le ministère en charge de la défense indemnise la période de réserve.				X				X

situations des personnels	DOCTRINE ETAT				DOCTRINE OPERATEURS			
	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois <small>(emplois sous plafond LFI)</small>	non consommation d'emplois	Dépenses de personnel	Dépenses de fonctionnement	consommation d'emplois	non consommation d'emplois
Cas particuliers des agents accomplissant des activités au titre de la réserve doctrine applicable à l'établissement ou à l'administration d'origine								
Période d'activité dans la réserve sanitaire (notamment article 53 de loi n°84-16 du 16 janvier 1984 pour les fonctionnaires)								
<i>Les fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière en situation d'accomplissement d'activités dans la réserve sanitaire pour une période inférieure à 45 jours bénéficient d'un congé avec traitement. Les agents concernés cumulent un maintien de la rémunération d'origine et une indemnisation par l'établissement d'accueil (l'EPRUS : établissement de préparation et de réponses aux urgences sanitaires) au titre de la réserve.</i>	X		X		X		X	
<i>Les fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière en situation d'accomplissement d'activités dans la réserve sanitaire pour une période supérieure à 45 jours sont placés en position de détachement auprès de l'EPRUS.</i>				X				X
<i>Les agents non titulaires de l'Etat en situation d'accomplissement d'activités dans la réserve sanitaire mis à disposition auprès de l'EPRUS concerné bénéficient d'un congé avec traitement de la part l'organisme employeur d'origine.</i>				X	X		X	

Annexe- Suivi d'un plafond d'emplois en ETPT

Exemple d'un agent ayant travaillé à temps partiel (80%) du 15 mai au 30 septembre.

	ETP mensuels	ETPT mensuels	Moyenne ETPT mensuels
Janvier			
Février			
Mars			
Avril			
Mai	0,8	0,4	0,08
Juin	0,8	0,8	0,20
Juillet	0,8	0,8	0,29
Août	0,8	0,8	0,35
Septembre	0,8	0,8	0,40
Octobre			0,36
Novembre			0,33
Décembre			0,30

1- L'agent n'a travaillé que 15 jours au mois de mai, il est donc nécessaire de prendre uniquement en compte les jours de présence de l'agent (en fonction de ses dates d'entrée et de sortie)

2 - Les ETPT annuels sont obtenus en additionnant les ETPT mensuels depuis le 1er janvier d'une année civile, cette somme étant ensuite divisée par le nombre de mois décomptés. La consommation annuelle en ETPT est donc égale à la moyenne sur 12 mois des consommations exprimées en ETPT mensuels.

$$\frac{0,4 + 0,8 + 0,8 + 0,8 + 0,8}{12} = 0,30$$

En cours d'année, la moyenne des ETPT mensuels correspond à la somme des ETPT mensuels sur la période considérée divisée par le nombre de mois de cette période. Les ETPT annuels correspondent à la moyenne sur 12 mois des consommations exprimées en ETPT mensuels.

C'est cette moyenne annualisée qui servira de référence pour la fixation du plafond de la loi de finances.

Le schéma d'emplois

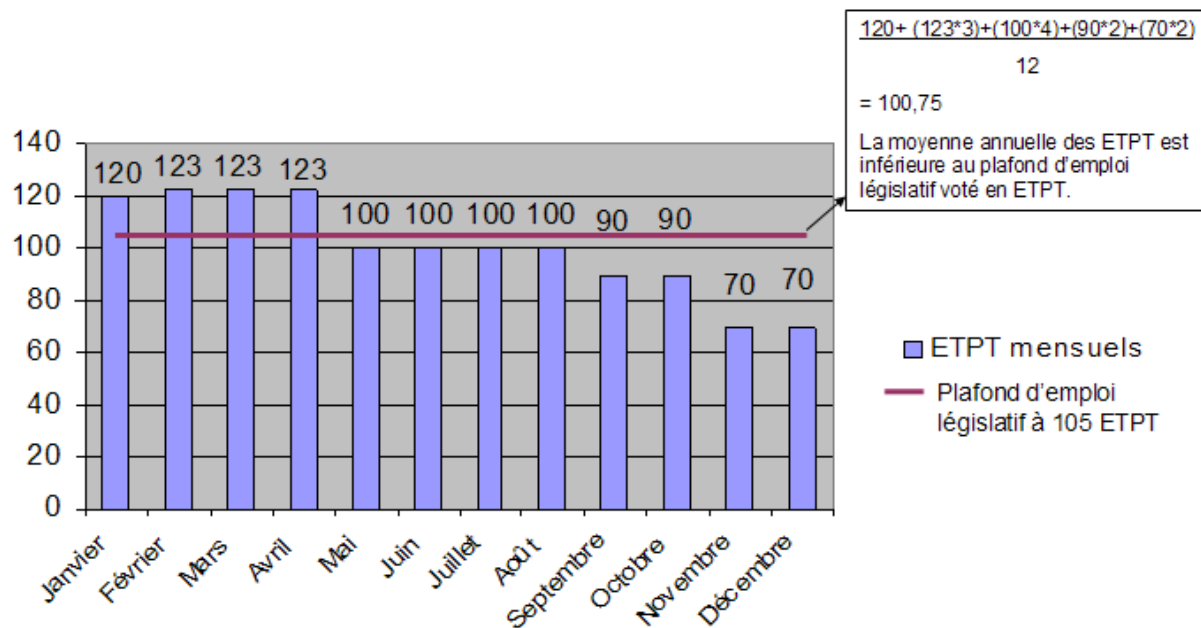
Le schéma d'emplois est arbitrée chaque année en PLF en ETP, sans préciser les dates d'entrée et de sortie. Il représente le solde des entrées et des sorties d'ETP prévues entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N+1.

Le schéma d'emplois est sous-jacent au calcul du plafond d'emplois. Les plafonds d'emplois de l'année n+1 sont calculés en fonction des effets en ETPT des schémas d'emplois arbitrés en ETP pour les années N et N+1.

Le plafond d'emplois

Le respect du plafond d'emploi en ETPT s'apprécie en moyenne annualisée. L'ETPT mensuel ne permet donc pas de vérifier le respect du plafond d'emplois et il peut être temporairement supérieur au plafond annuel mensualisé par 1/12^{èmes} égaux. Ainsi, le suivi du respect du plafond d'autorisation d'emplois implique que le gestionnaire définisse un scénario

prévisionnel de gestion des effectifs se traduisant par un schéma prévisionnel de consommation du plafond au cours de l'année.



Le respect du plafond d'emplois s'appréciant en moyenne annualisée, **l'effet des pics d'activité en cours d'année peut être résorbé par un ajustement à la baisse les autres mois de l'année.**

Annexe. Calibrage d'un plafond prévisionnel en ETPT en N+1

1/ Le calibrage du premier plafond d'emplois annuel par l'exécution

Exécution de l'année 2013 ou prévision d'exécution 2013

- +/- Impact sur l'année 2014 des créations et suppressions d'emplois intervenues en 2013
- +/- Impact sur l'année 2014 des créations et suppressions d'emplois arbitrées pour 2014
- +/- solde des mesures de transfert et de périmètre prévues en 2014
- +/- solde des mesures de corrections techniques prévues en 2014
- = **PLF de l'année 2014**

NB : La prévision d'exécution 2013 peut être calculée de manière analogue à partir de l'exécution 2012 en ETPT qui est connue.

2/ Le calibrage du plafond d'emplois annuel entre chaque PLF

+/- amendements sur le plafond d'emplois du PLF 2014

= LFI 2014

- +/- Impact sur l'année 2015 des créations et suppressions d'emplois arbitrées en 2014
- +/- Impact sur l'année 2015 des créations et suppressions d'emplois prévues en 2015
- Mesures d'abattements techniques prévues en 2015
- +/- solde des mesures de transfert et de périmètre prévues en 2015
- +/- solde des mesures de corrections techniques prévues en 2015
- = **PLF de l'année 2015**

3/ Précisions méthodologiques

La mesure de l'impact des créations et suppressions d'emplois dans la prévision annuelle peut être établie de différentes façons :

- si l'opérateur parvient à suivre de manière très fine les entrées et sorties de chaque agent (opérateurs à faibles effectifs en particulier), il peut déterminer sa prévision en tenant compte de chaque situation connue ;
- si l'opérateur n'effectue pas un suivi fin par agent ou ne connaît pas avec certitude les situations propres à chacun, l'impact en ETPT des entrées et des sorties pourra être effectuée sur la base d'une estimation des mois moyens d'entrées et de sorties, le cas échéant par catégorie de personnel, selon une méthode analogue à celle utilisée pour l'Etat.

Si le profil des entrées-sorties appréciées mensuellement est significativement différent de l'année précédente, il faut en tenir compte sur le plafond d'emplois.