



**DÉLIBÉRATION N° 26/11 DE L'AUE
MODIFICATION DE L'ARTICLE 15 DES STATUTS DU PERSONNEL CONCERNANT LE
RECRUTEMENT A DUREE DETERMINEE**

SÉANCE DU 22 JUIN 2026

L'an deux mille vingt-six, le vingt-deux juin, le Conseil d'administration de l'Agence d'Urbanisme et d'Energie de la Corse (AUE) s'est réuni au siège de l'AUE, sous la présidence de Monsieur Julien PAOLINI, Président de l'AUE.

ÉTAIENT PRÉSENTS : Mmes et MM.

Jean ALFONSI, Véronique ARRIGHI, Jean-Jacques CICCOLINI, Jean-Charles GIABICONI, Jean-Jacques LUCCHINI, Don Joseph LUCCIONI, Julien LUCIANI, Vannina MALLARONI, Nadine NIVAGGIONI, Julien PAOLINI, Antoine PERALDI, Marie-Anne PIERI, Stefanu VENTURINI

ÉTAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNÉ POUVOIR :

M. Petru Antone FILIPPI à M. Don Joseph LUCCIONI
M. Ghjuvan' Santu Le MAO à Mme Véronique ARRIGHI
Mme Marie-Antoinette MAUPERTUIS à M. Julien PAOLINI
M. Georges MELA à Mme Marie-Anne PIERI

ÉTAIENT ABSENTS OU EXCUSÉS : Mmes et MM.

Jean-Christophe ANGELINI, Paul-Félix BENEDETTI, Josepha GIACOMETTI-PIREDDA, Jean-Charles MARTINELLI, Charles VOGLIMACCI

MEMBRES CONSULTATIFS ABSENTS EXCUSÉS ET NON REPRÉSENTÉS :

Monsieur Eric JALON, préfet de Corse
Monsieur Gilles SIMEONI, président du Conseil Exécutif de Corse

ÉTAIENT ÉGALEMENT PRÉSENTS

Monsieur Alexis MILANO, Directeur Général et Directeur Délégué à l'Énergie
Monsieur Ange NICOLAI, Directeur adjoint sécurisation et tutelle

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Pour l'autorité compétente par délégation **DE L'AGENCE D'URBANISME ET D'ENERGIE DE LA CORSE**

- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales, Titre II, Livre IV, IVème partie,
- VU** la Délibération n°10/064 AC de l'Assemblée de Corse du 27 mai 2010, modifiant les modalités d'exercice de la tutelle de la Collectivité Territoriale de Corse sur ses agences et offices,
- VU** la Délibération n°12/163 AC de l'Assemblée de Corse du 27 septembre 2012, précisant les modalités d'exercice de la tutelle de la Collectivité Territoriale de Corse sur ses agences et offices,
- VU** la Délibération n°24/031 CP de la Commission Permanente de l'Assemblée de Corse du 26 mars 2024 approuvant la modification des statuts de l'Agence d'Aménagement Durable, de Planification et d'Urbanisme de la Corse,
- VU** la Délibération n°25/188 AC de l'Assemblée de Corse du 28 novembre 2025 prenant acte du Document d'Orientation Budgétaire pour l'exercice 2026,
- VU** la Délibération n°25/206 AC de l'Assemblée de Corse du 18 décembre 2025 portant adoption du budget primitif de la Collectivité de Corse pour l'exercice 2026,
- VU** la Délibération n°12/02 du Conseil d'Administration en date du 21 mars 2012 portant adoption des statuts du personnel,
- VU** la Délibération n°18/22 du Conseil d'Administration en date du 2 juillet 2018 portant modification des statuts du personnel,
- VU** la Délibération n°25/40 du Conseil d'Administration de l'AUE du 4 décembre 2025, prenant acte du Document d'Orientation budgétaire pour l'exercice 2026,
- VU** la Délibération n°26/03 du Conseil d'Administration de l'AUE du 2 mars 2026, portant adoption du budget primitif relatif à l'exercice 2026,
- VU** l'accord d'entreprise relatif au contrat à durée déterminée de mission signé en date du 9 avril 2026,
- SUR** rapport de son Président,

APRES EN AVOIR DELIBERE

À l'unanimité,

Ont voté POUR (17) : Mmes et MM.

Jean ALFONSI, Véronique ARRIGHI, Jean-Jacques CICCOLINI, Petru Antone FILIPPI, Jean-Charles GIABICONI, Ghjuvan' Santu Le MAO, Jean-Jacques LUCCHINI, Don Joseph LUCCIONI, Julien LUCIANI, Vannina MALLARONI, Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Georges MELA, Nadine NIVAGGIONI, Julien PAOLINI, Antoine PERALDI, Marie-Anne PIERI, Stefanu VENTURINI

ARTICLE PREMIER : ADOPTE la modification de l'article 15 des statuts du personnel, jointe en annexe à la présente délibération.

A la page 8/30, le paragraphe suivant est ajouté : « L'Agence est également autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini, conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur. Le contrat à durée déterminée à objet défini est réservé aux ingénieurs et cadres et a pour finalité la réalisation d'un projet spécifique, dont l'échéance ne peut être précisément déterminée à l'avance mais dont la réalisation constitue l'objet même du contrat.

Ces contrats sont régis par les dispositions de l'accord d'entreprise relatif au contrat à durée déterminée de mission signé avec les membres du CSE en date du 9 avril 2026 et annexé au présent rapport ».

ARTICLE 2 :

La présente délibération sera publiée au recueil des actes administratifs de l'Agence d'Urbanisme et d'Energie de la Corse, et dans l'espace dédié à la publicité des actes administratifs de la Collectivité de Corse.

Ajacciu, le 22 juin 2026

Le Président,
Julien PAOLINI





CONSEIL D'ADMINISTRATION

du 22 juin 2026

Rapport du Président de l'AUE – N°2

Objet : Modification de l'article 15 des statuts du personnel concernant le recrutement à durée déterminée

L'article 15 des Statuts du Personnel de l'AUE prévoit le recours aux contrats à durée déterminée tels que :

« Lorsque la nature des fonctions ou les besoins de service le justifient, des salariés peuvent être recrutés sur titre ou expérience professionnelle par le directeur de l'Agence sur proposition du Président, pour exécuter des tâches de durée limitée et occasionnelle et sur une période ne pouvant excéder 18 mois.

Ces contrats sont régis par les dispositions des articles du code du travail en vigueur. »

Pour des nécessités opérationnelles liées à son développement, l'agence souhaite également pouvoir recourir à des CDD à objet défini (ou CDD de mission). Ce contrat permet de dépasser le maximum de 18 mois fixé pour un CDD d'accroissement d'activité, sans que cela ne justifie pour autant le recours à un emploi permanent.

Ce contrat est un contrat de travail à durée déterminée dont le terme est lié à la réalisation d'un projet ou d'une mission précisément définie, et non à une date fixée à l'avance. Il prend fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé. Celui-ci ne peut toutefois pas excéder 36 mois.

Le recours aux CDD à objet défini doit cependant être prévu par un accord d'entreprise.

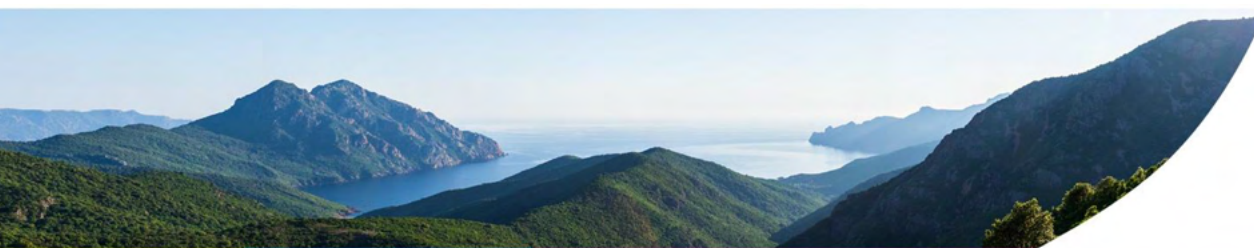
Dans ce contexte, il vous est proposé de modifier l'article 15 des statuts du personnel en y ajoutant le paragraphe suivant :

« L'Agence est également autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini,

conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur. Le contrat à durée déterminée à objet défini est réservé aux ingénieurs et cadres et a pour finalité la réalisation d'un projet spécifique, dont l'échéance ne peut être précisément déterminée à l'avance mais dont la réalisation constitue l'objet même du contrat.

Ces contrats sont régis par les dispositions de l'accord d'entreprise relatif au contrat à durée déterminée de mission signé avec les membres du CSE en date du 9 avril 2026 et annexé au présent rapport ».

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



STATUTS DU PERSONNEL DE L'AUE.

Soumis au vote du Conseil d'administration du 22/06/2026



Etablissement public créé par délibération n°11-326 AC de l'Assemblée de Corse du 15 décembre 2011, l'Agence d'Aménagement durable, d'Urbanisme et d'Energie de la Corse exerce les missions suivantes :

1 - Ingénierie d'aménagement et d'urbanisme :

- définition des politiques d'aménagement et de développement,
- assistance à l'élaboration des documents d'urbanisme (AMO, aide à la constitution des cahiers des charges ...), ainsi qu'à l'assistance pour l'élaboration des chartes paysagères et architecturales en partenariat avec les CAUE,
- préparation des projets d'agglomération et/ou de territoire dans un souci d'harmonisation des politiques publiques,
- suivi de la mise en œuvre de la politique foncière et logement,
- aide à la mise en compatibilité des documents locaux avec le PADDUC, à l'application du PADDUC, à son évaluation et ses éventuelles révisions,
- incitation à la mise en place de démarches d'aménagement foncier à vocation agricole par une mobilisation des services de l'ODARC,
- formation continue des praticiens publics et privés de l'aménagement du territoire, au travers d'un partenariat avec les CAUE.

2 - Aménagement et urbanisme opérationnel :

L'Agence pourra également réaliser toutes actions ou toutes opérations d'aménagement au sens de l'article L. 300-1 du Code de l'urbanisme ou toute opération de construction ou de réhabilitation immobilière répondant à un des objectifs énoncés au même article pour son compte ou celui de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics ou toute autre personne publique ou privée y ayant vocation.

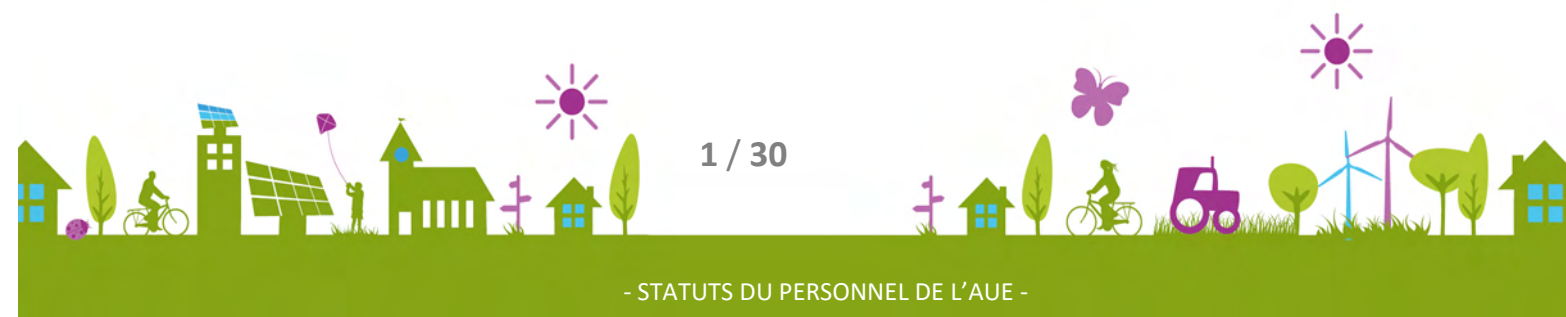
Pour accomplir ses missions, l'Agence d'Aménagement durable, d'Urbanisme et d'Energie de la Corse utilise des personnels :

- Embauchés par l'établissement public sous contrat de droit privé tenant compte de la mission de service public remplie par l'Agence ;
- Mis à disposition ou détachés d'une Collectivité ou organisme public.

Pour toutes les situations non réglées par les présents statuts, il sera fait référence aux lois et règlements en vigueur. Les présents statuts s'appliquent de plein droit et dans leur totalité aux personnels de l'Agence disposant d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel.

Les personnels détachés ou mis à disposition sont concernés par les articles réglant les conditions d'organisation du travail. Les conditions du détachement ou de la mise à disposition sont précisées par convention entre les employeurs.

3 - Energie :



Par délibération N°12/258 AC du 2 décembre 2012 l'Assemblée de Corse a autorisé le transfert de compétences
Pour l'autorité compétente par délégation les politiques Energie, Air et Climat, gérées par l'Office de l'Environnement de la Corse vers
l'Agence d'Aménagement durable, d'Urbanisme et d'Energie de la Corse.

4 - Autre

L'Agence pourra également à terme, et sous réserve de faisabilité juridique, se voir transférer les missions de l'Etablissement Public Foncier qui doit être créé en application de la délibération de l'Assemblée de Corse n°11/160 du 30 juin 2011, et en conséquence pourvoir au recrutement de personnels dédiés.



TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Les présents statuts fixent les conditions générales d'engagement, de travail, de rémunération et de garantie du personnel de l'Agence. Ils complètent les dispositions légales et réglementaires en vigueur dont toutes les modifications s'appliquent de plein droit au personnel.

Les présents statuts sont disponibles auprès des Ressources Humaines. Un exemplaire est remis à chaque salarié en fonction ainsi qu'à tout salarié prenant ses fonctions.

Les présents statuts s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'Agence à quelque titre qu'ils soient recrutés. Tous les personnels sont soumis au pouvoir hiérarchique de la Direction de l'Agence.

Article 1 : NOMINATION DANS UN EMPLOI PERMANENT

Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnels qui ont été nommés dans un emploi permanent dans la hiérarchie des services de l'Agence.

Article 2 : ACCES DES FONCTIONNAIRES DETACHES

Certains emplois peuvent être confiés à des fonctionnaires détachés par leur administration d'origine. Ces fonctionnaires sont soumis aux règles et obligations des présents statuts dans la mesure où celles-ci sont compatibles avec les dispositions qui les régissent dans leur corps d'origine.

Article 3 : OBLIGATIONS DU SALARIE

Lorsque le contexte professionnel précis et/ou la nature des fonctions d'un salarié le justifient, dans l'intérêt légitime de l'Agence, certains salariés peuvent être soumis à une clause d'exclusivité insérée dans le contrat de travail.

Dans ce cas, le salarié doit tout son temps à l'Agence et ne peut se livrer à aucune autre activité rémunérée. Il doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Toutefois, à titre dérogatoire, il peut exercer une activité occasionnelle, y compris donnant lieu à une indemnisation à la condition que celle-ci ne compromette pas son indépendance et sa faculté d'appréciation et d'exécution des missions qui lui sont confiées. Dans ce cas le salarié doit solliciter auprès du Directeur de l'Agence une autorisation préalable, visée par le supérieur hiérarchique du salarié. Cette demande d'autorisation écrite donne lieu à une autorisation dans les mêmes formes précisant la durée et les conditions de celle-ci.

Les salariés de l'Agence ne peuvent prendre par eux-mêmes ou par des personnes interposées dans une entreprise, une participation les mettant en situation contraignante ou décisionnaire et pouvant compromettre leur indépendance. Ils peuvent prendre une participation contraignante ou majoritaire à la condition que cette entreprise ne bénéficie d'aucun soutien économique de la Collectivité Territoriale de Corse ou des outils qu'elle soutient financièrement.

Tout manquement à cette obligation, dûment constaté, est considéré comme une faute professionnelle grave entraînant, de facto, l'application de la procédure disciplinaire correspondante pouvant conduire au licenciement

Article 4 : SECRET PROFESSIONNEL

Par les missions de service public qu'ils accomplissent, des contacts qu'ils sont amenés à avoir, de la connaissance des dossiers qu'ils sont appelés à instruire et des éléments qui s'y rapportent, des réunions auxquelles ils participent, notamment celles du Bureau et du Conseil d'Administration de l'Agence, et pour tous les faits, informations, études ou décisions verbales ou écrites dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leur fonction, les salariés de l'Agence sont tenus au plus strict respect du secret professionnel.

Cette obligation est permanente y compris hors du cadre professionnel et s'étend également à la vie et l'activité régulière de l'Agence qui ne saurait faire l'objet de commentaires à l'extérieur.

Tout manquement à cette obligation est considéré comme une faute grave et entraînera, de facto, l'application de la procédure disciplinaire correspondante pouvant conduire au licenciement sans préavis ni indemnité.

Cette sanction disciplinaire s'applique de plein droit également à la communication de toute information sur l'activité de l'Agence à l'extérieur sans y être préalablement autorisé ou, plus généralement, toute communication verbale ou écrite ou toute remise de documents à des tiers non directement autorisés. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas des communications verbales ou écrites et la remise de document dans le cadre habituel des compétences de l'Agence.

Article 5 : MISE A DISPOSITION OU DETACHEMENT

Dans le respect des lois et règlements en vigueur, tout salarié de l'Agence peut, à sa demande, ou sous réserve de son accord préalable, faire l'objet d'une mise à disposition ou d'un détachement.

La mise à disposition ou le détachement d'un salarié au profit d'un autre employeur ne peut s'effectuer qu'après accord du Directeur. Cet accord est matérialisé dans le contrat de travail ou par un avenant au contrat de travail. Celui-ci précisera, la durée de la mise à disposition ou du détachement.

Le salarié mis à disposition conserve l'intégralité des éléments de sa rémunération (traitement et régime indemnitaire) tels que définis dans son contrat de travail initial pendant toute la durée de la mise à disposition.

Le salarié fonctionnaire placé en détachement bénéficie des conditions de rémunération de la structure d'accueil.

En cas de mise à disposition et/ou de détachement, le salarié peut faire valoir lors de sa réintégration, à la fin de son détachement ou de sa mise à disposition, l'avancement, grade ou échelon et ancienneté, dont il a pu bénéficier pendant la période de mise à disposition ou de détachement.

Article 6 : PROTECTION DES SALARIES

Les salariés ont droit, conformément aux règles fixées par le Code Pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent être l'objet.

L'Agence est tenue de protéger les salariés contre les menaces et attaques, de quelque nature que ce soit, dont ils

être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en

Pour l'application des dispositions prévues à l'alinéa précédent, l'Agence est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées à son salarié.

Il dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Article 7 : DOSSIER INDIVIDUEL

Le dossier individuel du salarié doit contenir toutes les pièces intéressant sa situation administrative. Celles-ci doivent être enregistrées et classées sans discontinuité. Ne pourra figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions ou des activités politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses de l'intéressé.

Les décisions de sanctions disciplinaires sont versées au dossier individuel du salarié. Il en est de même des avis ou recommandations émis par la commission de discipline et de toutes pièces ou documents annexes.

Tout salarié qui en fait la demande peut avoir accès à son dossier individuel.

TITRE II - GRADE, EMPLOI, REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 8 : GRADE ET EMPLOI

Les personnels salariés de l'Agence, sont bénéficiaires d'un emploi et titulaires d'un grade.

A ce grade, en fonction duquel se déroule la carrière du salarié, peuvent être associées différentes fonctions dont l'attribution relève du Directeur de l'Agence.

La répartition en grade et la grille indiciaire indiquant les échelons font l'objet d'une annexe aux présents statuts, déterminés par délibération du Conseil d'Administration sur proposition du Président de l'Agence.

Article 9 : REMUNERATION

La rémunération comporte :

1. Le traitement mensuel de base, égal au produit de l'indice majoré mensuel de traitement par la valeur du point d'indice. La valeur du point d'indice fixée par le Conseil d'Administration, variera en fonction de la valeur du point d'indice de la fonction publique.
2. Les salariés bénéficient, en sus de leur salaire brut, de l'indemnité de résidence qui constitue un accessoire obligatoire du traitement.

Pour l'autorité compétente par délégation (le préfet), l'ensemble des salariés bénéficie d'un 13ème mois qui est acquis au prorata du temps de travail effectif (ou, le cas échéant, en cas de fin de contrat, le dernier mois de travail effectif).

4. Les salariés bénéficient de plus, d'une indemnité compensatoire pour frais de transport dont le montant est fixé par les textes en vigueur.

Article 10 : ASSURANCES SOCIALES ET AVANTAGES SOCIAUX

Les salariés sont assujettis obligatoirement à la législation relative à la Sécurité Sociale, aux prestations familiales et aux accidents du travail.

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Président de l'Agence, a adopté le système de l'auto - assurance pour la couverture du risque de privation d'emploi, conformément aux dispositions du Code du Travail en vigueur.

A l'exception des salariés visés à l'article 2 des statuts du personnel, les salariés sont, en outre, affiliés au régime fixé par le décret n° 70/1277 du 23 décembre 1970 modifié, portant création d'un régime de retraite complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat.

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Président de l'Agence, a décidé d'octroyer à l'ensemble des salariés de l'Agence des titres restaurant en fonction des jours de travail effectif à l'Agence.

Par contrat collectif, les salariés sont en outre affiliés aux deux mutuelles de groupe, obligatoires, au titre de la couverture complémentaire santé et de la couverture prévoyance.

TITRE III - RECRUTEMENT

Article 11 : CREATION ET POURVOI DES POSTES DE TRAVAIL

Dans le respect des dispositions de la délibération n° 02/427 AC de l'Assemblée de Corse relative à la tutelle de la Collectivité Territoriale de Corse sur ses agences et offices, le nombre et la nature des emplois permanents de l'Agence sont fixés par délibération de l'Assemblée de Corse, chaque année au moment du vote de son budget primitif et/ou de son budget supplémentaire.

Il appartient à l'Assemblée de Corse seule, de créer un poste de travail nouveau au sein de l'Agence. Le Conseil d'administration de l'Agence adoptant ensuite le budget primitif de l'établissement et détaillant les masses de crédits, leur affectation et les emplois.

Article 12 : CONDITIONS DU RECRUTEMENT

En cas de vacance de poste ou de création d'un poste, la priorité sera accordée à qualification égale aux salariés appartenant à l'Agence au titre de la progression, puis au sein de la Collectivité Territoriale de Corse, de ses Agences et Offices, avant l'ouverture d'une procédure de recrutement externe.

En cas de vacance de poste ou de création d'un poste, conformément aux orientations définies par le Président et

1. Publication en interne d'un avis d'appel à candidature par voie d'affichage ou de transmission de note (y compris par voie électronique) pendant 6 jours francs. Les personnels disposant des compétences requises font acte de candidature auprès du Président de l'Agence.
2. Sans aucune candidature enregistrée ou retenue, l'Agence publie un avis d'appel à candidature au sein des services de la Collectivité Territoriale de Corse, de ses offices et agences pendant une durée minimum de 6 jours francs.
3. Sans aucune candidature enregistrée ou retenue, l'Agence publie un avis d'appel à candidature externe.

Article 13 : MODALITES DU RECRUTEMENT

Le recrutement s'effectue selon l'une des modalités ci-après :

Il est organisé un jury de sélection composé du Président, qui le préside de droit, du Directeur de l'Agence, du Secrétaire Général, et, en fonction de la nature des recrutements, du Directeur Délégué à l'Energie, du Directeur Délégué à l'Urbanisme et à l'Aménagement et du Chef de Département concerné.

En cas d'absence du Président le Directeur préside le Jury.

Après audition des candidats, le Jury délibère et arrête une liste qui est soumise à la validation du Président de l'Agence.

Le recrutement s'effectue sur titre ou sur attestation d'une expérience professionnelle et, en cas de besoin, après un test technique d'embauche.

Tout candidat au recrutement est tenu de présenter toutes les pièces justificatives nécessaires notamment celles attestant de son identité, un extrait de casier judiciaire de moins de trois mois (selon la nature spécifique du poste concerné), une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes et/ou expériences, et, le cas échéant, un certificat de travail de son dernier employeur.

Toute embauche fera l'objet d'un contrat de travail en trois exemplaires signés du Président de l'Agence, du Directeur de l'Agence, et de la personne recrutée mentionnant impérativement de manière claire et intelligible :

- l'intitulé de l'emploi occupé, parmi les 6 cadres d'emplois correspondant à la grille indiciaire
- la nature et la durée du contrat
- la date de l'embauche
- le lieu où s'exercera de manière principale l'activité professionnelle
- la durée hebdomadaire du travail
- l'existence et la durée d'une période d'essai
- le grade dans lequel la personne est recrutée
- le salaire brut (traitement brut et indemnité de résidence)
- la grille indiciaire et la valeur du point au jour de l'embauche
- les congés payés et avantages sociaux
- les obligations du salarié
- les clauses de rupture du contrat

convention collective, ni accord d'entreprise de branche ne sont applicables au sein de l'Agence. Les salariés du secteur privé qui relèvent du droit commun.

Article 14 : ENTREE EN FONCTIONS

Avant son entrée en fonctions, tout salarié doit être informé du grade auquel il est recruté et de l'indice de rémunération.

Il est remis à la personne ainsi embauchée, une version originale de son contrat de travail qu'elle signera en apposant la mention « lu et approuvé » après avoir paraphé toutes les pages, ainsi qu'un exemplaire des présents Statuts et un exemplaire du Règlement intérieur de l'Agence.

La transmission de ces documents s'effectuera dans le respect des dispositions légales en vigueur à savoir : dans un délai qui n'excèdera pas deux mois après le début de l'embauche pour les contrats à durée indéterminée, et dans un délai de quarante-huit heures après le début de l'embauche pour un contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 15 : RECRUTEMENTS A DUREE DETERMINEE

Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, des salariés peuvent être recrutés sur titre ou expérience professionnelle par le Directeur de l'Agence sur proposition du Président, pour exécuter des tâches de durée limitée et occasionnelle et sur une période ne pouvant excéder 18 mois.

Ces contrats sont régis par les dispositions des articles du Code du Travail en vigueur.

L'Agence est également autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini, conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur. Le contrat à durée déterminée à objet défini est réservé aux ingénieurs et cadres et a pour finalité la réalisation d'un projet spécifique, dont l'échéance ne peut être précisément déterminée à l'avance mais dont la réalisation constitue l'objet même du contrat.

Ces contrats sont régis par les dispositions de l'accord d'entreprise relatif au contrat à durée déterminée de mission signé avec les membres du CSE en date du 9 avril 2026 et annexé au présent rapport.

Article 16 : REMUNERATION DES PERSONNELS A DUREE DETERMINEE

Les conditions de rémunération des personnels recrutés sont fixées conformément aux orientations définies par le Président et arrêtées par le Conseil d'Administration, par application des barèmes de rémunération applicables aux personnels soumis aux présents statuts.

Article 17 : ACCUEIL DE STAGIAIRES

L'Agence peut accueillir des étudiants en stage dans le cadre de la signature d'une convention de stage auprès d'un organisme de formation. Les demandes écrites précisant l'objet et la durée souhaités du stage doivent être adressées au Directeur par écrit. La durée du stage ne pourra en aucun cas excéder 6 mois.

La gratification des stagiaires, leurs conditions de travail, de même que la rupture éventuelle de la convention de stage se feront selon les modalités prévues par le Code du travail à cet effet.

Tout candidat retenu à un emploi au sein de l'Agence doit produire :

- un extrait de son acte de naissance ;
- une copie de ses diplômes scolaires, universitaires et titres assimilés ;
- un extrait de son casier judiciaire (selon la nature spécifique du poste concerné) ;
- une attestation d'affiliation à la sécurité sociale,
- un relevé d'identité bancaire.

En application des dispositions communautaires relatives à la liberté de circulation des travailleurs sur le territoire de l'union européenne, peut porter sa candidature à un poste de travail de l'Agence, toute personne jouissant de l'une des nationalités de l'Union après qu'il ait été vérifié que la personne possède le niveau de formation requis et la pratique de la langue française.

TITRE IV - EVALUATION DES PERSONNELS ET DEROULEMENT DE CARRIERE

Article 19 : EVALUATION

Une procédure d'évaluation des personnels de l'Agence est instaurée dans le cadre d'un Entretien Individuel Annuel organisé avec le supérieur hiérarchique direct. Il permet d'établir un bilan d'activité de l'année écoulée et de fixer les objectifs de l'année à venir en cohérence avec le Projet de Service de l'Agence.

Durant l'entretien une fiche annuelle d'évaluation est établie. Elle comporte l'avis du supérieur hiérarchique du salarié.

La version finale, est communiquée au salarié de telle sorte qu'il puisse en prendre connaissance et, le cas échéant, apporter toute remarque écrite qu'il juge nécessaire. Cette fiche d'évaluation est ensuite transmise au Directeur. Le cas échéant, en cas de désaccord persistant entre le salarié et son supérieur, le salarié peut solliciter un entretien direct avec le Directeur.

La fiche, contenant les commentaires du salarié et du supérieur hiérarchique, une fois signée par le salarié, le supérieur et le Directeur, est transmise au salarié et jointe à son dossier individuel consigné par les Ressources Humaines.

Dans le cas où le salarié ne souhaite pas signer la fiche à l'issue de l'entretien avec le Directeur, celui-ci peut lui notifier sa fiche d'évaluation de manière unilatérale.

Article 20 : ANCIENNETE, AVANCEMENT, PROGRESSION

(a) Principe :

Les salariés de l'Agence sont assurés d'un déroulement de carrière normal et correspondant à leur investissement personnel. Ce déroulement de carrière peut s'effectuer à l'ancienneté, à l'avancement, et par progression.

- Par ancienneté on entend le déroulement de carrière en fonction du nombre d'années effectuées au sein de l'Agence.
- Par avancement, on entend toute évolution de carrière ayant entraîné un saut d'échelon.
- Par progression on entend le fait de passer au grade supérieur dans le cadre d'un changement de fonction.

(b) Evolution de carrière à l'ancienneté :

Pour l'autorité compétente par délégation

L'évolution de carrière par ancienneté correspond au changement d'échelon dans un grade à l'échelon et à l'indice de traitement immédiatement supérieur de façon systématique à la date anniversaire de recrutement du salarié.

Un salarié arrivé en fin de grille doit faire l'objet d'une évaluation particulière par son supérieur hiérarchique. En cas d'avis favorable, le Directeur peut autoriser le salarié à passer à l'échelon du grade supérieur qui entraîne une rémunération supérieure sans changement de fonction.

(c) Evolution de carrière par l'avancement :

L'avancement correspond au passage à l'échelon immédiatement supérieur.

Cet avancement s'effectue au mérite évalué dans le cadre de l'Entretien Individuel Annuel, sur proposition du supérieur hiérarchique et après avis du Directeur au regard du dossier du salarié qui, chaque année, fait l'objet d'une évaluation, dans les conditions prévues à l'article 19.

La liste des salariés ayant été identifiés par l'autorité hiérarchique comme pouvant être proposés pour un avancement sont présentées à la Commission de Suivi des Carrières.

Dans le respect du cadrage budgétaire de l'Agence, le Directeur propose au Président la liste des salariés pouvant bénéficier d'un avancement et en informe la Commission.

(d) Evolution de carrière par progression :

L'évolution de carrière par progression correspond au passage au grade supérieur dans le cadre d'un changement de fonction.

En cas de vacance de poste ou de création d'un poste, la priorité sera accordée à qualification égale aux salariés appartenant à l'Agence au titre de la progression. Lorsqu'un salarié d'un grade inférieur souhaite postuler à un poste dont le grade est supérieur, sa candidature peut être retenue au terme du processus de sélection décrit aux présents Statuts.

Article 21 : MUTATIONS

Les salariés peuvent être mutés d'un service à l'autre, par décision du Directeur de l'Agence à leur demande ou pour nécessité de service.

Toutefois, les salariés qui n'acceptent pas la mutation prononcée peuvent demander que la décision les concernant soit soumise à l'avis de la Commission de suivi des carrières.

Lorsque à l'issue de cette procédure, si les salariés n'acceptent pas une décision maintenue par le Directeur de l'Agence, ils peuvent faire l'objet d'une des sanctions prévues dans les présents statuts et nécessitant la consultation de la commission de discipline.

En outre, lorsqu'elle entraîne un changement de résidence, cette mutation ne peut être prononcée sans l'accord de l'intéressé.

TITRE V - CESSATION DE FONCTIONS**Article 22 : MODALITES**

Conformément aux règles du Code du travail en vigueur, la cessation définitive de fonctions résulte :

- de la démission ;
- du licenciement économique ;
- du licenciement pour faute (simple, grave ou lourde);
- du licenciement non disciplinaire;
- de départ à la retraite;
- de la réintégration dans son administration d'origine pour les fonctionnaires détachés.

Article 23 : DEMISSION

La démission, ou la fin anticipée de détachement si le salarié est fonctionnaire, doit résulter d'une demande écrite de l'intéressé adressée au Directeur.

Dans le cas de la rupture d'un Contrat à Durée Indéterminée le préavis commence à courir à partir de la date de réception de la demande. La durée du préavis est de trois mois pour les salariés de catégorie A et d'un mois pour les salariés de catégorie B et C.

Le Contrat de travail à Durée Déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un Contrat à Durée Indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans ce cas le préavis ne peut excéder deux semaines.

Article 24 : LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Le licenciement peut intervenir à la suite d'une mesure de suppression d'un emploi permanent décidée pour des raisons d'ordre économique par le Conseil d'Administration sur proposition du Président de l'Agence.

Le Président de l'Agence met fin au contrat de travail sur proposition du Directeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 25 : LICENCIEMENT POUR FAUTE

Le licenciement pour faute simple, grave ou lourde peut intervenir dans les conditions définies par le Code du Travail et précisées dans le Règlement Intérieur.

Article 26 : LICENCIEMENT NON DISCIPLINAIRE

Conformément à la législation en vigueur, les licenciements hors faute sont des licenciements non disciplinaires. Ils peuvent intervenir pour inaptitude, maladie, accident du travail ou insuffisance professionnelle.

Le Président de l'Agence met fin au contrat de travail sur proposition du Directeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 27 : PRÉAVIS DE LICENCIEMENT

Dans tous les cas de licenciement, à l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde, il est fait application du délai de préavis de trois mois pour les salariés de catégorie A et d'un mois pour les salariés de catégorie B et C. La date de présentation de la lettre recommandée adressée par le Directeur de l'Agence fixe le point de départ du préavis.

Article 28 : RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI

Tous les salariés en instance de licenciement ont droit à deux heures par jour ou à quarante heures par mois prélevées sur le temps de travail pour rechercher un autre emploi. Les heures liées à la recherche d'un emploi sont rémunérées par l'Agence.

Article 29 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Les salariés licenciés alors qu'ils comptent une année d'ancienneté ininterrompue, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, ont droit à une indemnité de licenciement équivalente à 1/12e de la rémunération brute des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement.

Cette indemnité ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Cette indemnité n'est pas due :

- aux fonctionnaires détachés ;
- aux salariés qui sont immédiatement reclassés dans un emploi équivalent de l'Etat, d'une Collectivité locale, d'un établissement public ou d'une société d'économie mixte, dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire ;
- aux salariés qui sont en droit de faire liquider une pension au titre du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale au taux applicable à l'âge de 65 ans. (NB : le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite au moins égale à : un $\frac{1}{2}$ mois de salaire après dix ans d'ancienneté ; 1 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ; 1,5 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté et 2 mois de salaire après trente ans d'ancienneté.)

Article 30 : REINTEGRATION DANS L'ADMINISTRATION D'ORIGINE

La fin anticipée du détachement d'un fonctionnaire peut résulter d'une demande écrite du salarié, de l'organisme d'accueil ou de l'Administration d'origine, de mettre un terme au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant.

Elle entraîne la réintégration du fonctionnaire détaché dans son administration d'origine.

La réintégration s'opère selon les textes en vigueur.

Article 31 : DÉPART À LA RETRAITE

La limite d'âge est celle fixée par la loi.

Le salarié partant en retraite en cours d'année est considéré comme quittant le service au 31 décembre pour le calcul du congé annuel.

Article 32 : ALLOCATION DECES

Les ayants droit d'un salarié qui n'a pas fait valoir ses droits à la retraite et qui décède avant d'avoir atteint la limite d'âge prévue à l'article 31 ci-dessus bénéficient, au moment du décès et quelle qu'en soit la cause, d'une allocation de décès.

Cette allocation est égale à trois mois de la rémunération mensuelle moyenne de base perçue par le salarié décédé durant les six derniers mois d'activité.

Pour les salariés détachés, l'allocation ne peut être inférieure au montant du capital-décès dont ils auraient bénéficié dans leur administration d'origine, calculé sur la base du traitement afférent à leur situation hiérarchique dans ladite administration.

Cette allocation s'ajoute à celle prévue par le contrat de prévoyance en vigueur au sein de l'Agence.

TITRE VI - DUREE DU TRAVAIL, CONGES**Article 33 : DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL**

La durée hebdomadaire du travail est fixée conformément aux lois et règlements en vigueur. Le Directeur de l'Agence en détermine les modalités d'application.

S'agissant des cadres de catégorie A3 et A2, la durée hebdomadaire du travail est de 39 heures. Ces salariés bénéficient de 21 jours de RTT.

Les autres salariés de l'agence (salariés de catégories A1, B et C) ont la possibilité de choisir entre deux options :

- une durée hebdomadaire de travail de 39 heures sur 5 jours, assortie du bénéfice de 21 jours de RTT (17 jours de RTT individuels + 4 jours de RTT collectifs) ;
- une durée hebdomadaire de travail de 36 heures sur 5 jours, assortie du bénéfice de 4 jours de RTT (4 jours de RTT collectifs).

Article 34 : TEMPS PARTIEL

Les salariés peuvent être admis, sous réserve des nécessités de service, et après avis de la hiérarchie et accord du directeur, à exercer leurs fonctions à temps partiel en application de la législation déterminée par le code du travail. La durée minimale du travail est fixée à 24 heures par semaine.

Pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités, les salariés peuvent travailler moins de 24 heures s'ils le souhaitent. Dans ce cas, la demande doit être formulée par écrit au Directeur et motivée.

Les salariés exerçant leurs fonctions à temps partiel perçoivent une fraction proportionnelle du salaire et des congés.

Article 35 : CONGES PAYES

Un salarié travaillant à temps plein dispose d'un droit à congé annuel dont la durée, est de 26 jours ouvrés s'il a travaillé durant toute la période de référence. Le point de départ de la période de référence prise en considération pour l'application du droit aux congés est fixé au 1^{er} janvier de chaque année. Ce calcul s'applique également aux salariés qui cessent définitivement leurs fonctions.

L'autorisation de départ en congé, visée par la hiérarchie, est accordée par le Directeur de l'Agence selon un planning.

Pour le décompte des congés, la demi-journée est considérée comme la durée minimum. L'absence pour congés durant une semaine entière est toujours décomptée pour cinq jours sauf si cette semaine comporte un ou plusieurs jours vagues.

En sus des dispositions applicables, au titre du code du travail, le droit à congé est ventilé de la manière suivante :

- 26 jours de congés annuels
- 4 ou 21 jours ARTT (selon la durée hebdomadaire de travail de 36 ou 39 heures)

Il existe deux périodes de congés :

- Période d'été : du 15 juin au 15 septembre
- Période d'hiver : du 16 septembre au 14 juin

Quinze jours au moins du droit aux congés doivent être pris obligatoirement durant la période estivale. Le reste doit être pris durant la période d'hiver. Le droit à congés doit être obligatoirement épuisé au 31 décembre de chaque année, sauf décision du salarié d'alimenter son Compte Epargne Temps ou impossibilité due pour raison de service.

Dans le cas d'une impossibilité due pour raison de service uniquement, les jours de congés restant sont reportés l'année suivante sur autorisation expresse du directeur et ce, à titre exceptionnel. Le nombre maximum de jours reportés ne pourra être supérieur à 12.

Un salarié travaillant à temps partiel a droit aux congés prévus dans son cas par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Chaque salarié se doit de déposer ses congés, au moins 5 jours ouvrés avant le début de ces derniers, en respectant la voie hiérarchique.

Toute demande effectuée dans une période inférieure à 5 jours devra être pleinement justifiée, sous peine d'être refusée.

La validation des congés incombe au supérieur hiérarchique.

La Direction peut éventuellement, et pour raisons de service, demander au salarié de modifier le nombre de jours de congés demandé.

Programmation annuelle de la prise de jours de RTT :

Dans le cadre de la programmation annuelle de la prise de RTT, le choix de la date de prise des RTT sera fixé comme suit :

Les salariés à 39 h hebdomadaires bénéficient de 21 jours de RTT et pourront choisir la date de prise de 17 jours de RTT collectifs, en accord avec leur hiérarchie.

Les 4 jours de RTT restants sont des RTT collectifs dont les dates seront fixées entre la Présidence, la Direction et les représentants du personnel.

- Les salariés à 36 h hebdomadaires bénéficient de 4 jours de RTT collectifs dont les dates seront fixées entre la Présidence, la Direction et les représentants du personnel.

Journée de récupération :

Il est possible d'accorder aux salariés une ou plusieurs journées de récupération, dans la mesure où ceux-ci ont été contraints, pour des raisons de service, de travailler au-delà de la durée hebdomadaire du travail telle que définie dans l'Agence. Sur proposition du supérieur hiérarchique l'autorisation d'absence devra être validée par le directeur.

Article 36 : COMPTE EPARGNE TEMPS

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Président de l'Agence, a décidé la création d'un Compte Epargne Temps qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Dès qu'il compte un an d'ancienneté, tout salarié embauché sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, ainsi que le personnel détaché, a la possibilité sur demande écrite adressée au Directeur de l'Agence, d'ouvrir un Compte Epargne Temps.

Les règles d'ouverture, d'alimentation et d'utilisation du Compte Epargne Temps sont fixées dans le règlement adopté par l'accord d'entreprise et dont un exemplaire est remis à chaque salarié en fonction ainsi qu'à tout salarié prenant ses fonctions.

Les droits acquis dans le cadre du Compte Epargne Temps sont garantis dans les conditions des articles du Code du Travail en vigueur.

Article 37 : AUTORISATIONS D'ABSENCE

Des autorisations spéciales d'absence ne s'imputant pas sur les congés annuels sont accordées, dans les conditions prévues par les textes en vigueur, sous réserve des nécessités de service par demande écrite adressée au Directeur de l'Agence et sur fourniture de justificatifs. Elles concernent notamment :

- les salariés occupant des fonctions publiques électives, dans la limite de la durée totale des sessions des Assemblées dont ils font partie, lorsque ces fonctions n'ont pas entraîné de mise en disponibilité ;
- les représentants dûment mandatés des syndicats à l'occasion de la convocation des congrès professionnels, syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, ainsi que des organismes directeurs dont ils sont élus membres ;
- les salariés en activité, pour suivre un stage de formation syndicale, conformément aux textes du Code du Travail en vigueur ;
- les salariés candidats aux élections parlementaires, conformément aux dispositions prises à cet égard par l'Administration pour les salariés du secteur public ;

Les salariés représentants d'une association de loi 1901 ou d'une mutuelle dûment mandatés comme représentants pour siéger dans une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une Collectivité territoriale dans la limite de 9 jours ouvrables par an.

- les salariés en formation professionnelle ou en formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 38 : CONGES PARTICULIERS

(a) Congés pour bilan de santé

Tous les 5 ans, les assurés du régime général de la sécurité sociale mais aussi les bénéficiaires d'autres régimes peuvent bénéficier d'un bilan de santé gratuit. Cet examen permet de dépister des affections ignorées ou latentes. Les salariés qui désirent effectuer ce bilan de santé peuvent bénéficier d'un congé exceptionnel sur production d'une convocation établie par une Caisse d'Assurance maladie.

(b) Congés pour déménagement

A l'occasion d'un déménagement, il est accordé un congé exceptionnel de trois jours sur production d'un justificatif de la nouvelle adresse.

(c) Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par le tableau ci-après sont applicables à tous les salariés de l'Agence.

Ces congés sont accordés au salarié afin de lui permettre de participer à la cérémonie ou à l'évènement au moment même où il se produit, ou également afin de lui permettre de faire face aux obligations résultant de cet évènement. Lorsqu'une naissance ou un décès survient pendant le congé annuel du salarié, celui-ci a la possibilité soit de prolonger son congé, soit de diminuer la durée initialement validée, du nombre de jours correspondants, suivant les nécessités du service et avec l'accord de la Direction de l'Agence.

Evénements familiaux	Pièces justificatives	Autorisation
Naissance ou adoption d'un enfant	Fiche d'état civil	- 3 jours consécutifs ou non pris effectivement dans les quinze jours entourant la naissance. (cumulable avec le congé paternité)
<u>Mariage</u> - De l'agent - D'un enfant - D'un petit-enfant - Des frères et sœurs - Des parents	Certificat de publication des bans et pièces faisant apparaître la parenté avec l'agent	- 5 jours ouvrés - 3 jours ouvrés - 1 jour ouvré - 1 jour ouvré - 1 jour ouvré
PACS	Certificat de PACS	- 5 jours ouvrés
<u>Décès</u> - Du conjoint (ou compagnon), enfants - Des parents, beaux-parents - Des grands-parents, petits enfants, sœurs, frères, beaux-fils, belles-filles - Oncles, tantes, nièces, neveux, beaux-frères, belles-sœurs	Certificat de décès et pièce faisant apparaître la parenté de l'agent avec le défunt	- 5 jours ouvrés - 5 jours ouvrés - 3 jours ouvrés - 1 jour ouvré

La durée des absences prévues ci-dessus peut être majorée de 2 jours ouvrés supplémentaires si le salarié doit effectuer un déplacement hors de Corse.

(d) Congé de maternité

Durant le congé de maternité, les salariés bénéficient du maintien intégral du traitement de l'indemnité compensatoire pour frais de transport et du treizième mois. Une réduction d'horaires d'une heure par jour est accordée à partir du troisième mois de grossesse, et de deux heures par jour à partir du cinquième mois.

(e) Congé de paternité

Les pères de famille bénéficient d'un congé de paternité dans les conditions prévues par la loi. En application du présent statut ils doivent préciser, par déclaration auprès de la Direction, la date à laquelle ils souhaitent bénéficier de ce congé qui doit impérativement être pris dans les quatre mois suivant la naissance. La durée légale de ce congé est de onze jours calendaires (ou dix-huit jours en cas de naissances multiples) auxquels s'ajoutent les jours pour naissance ou adoption d'un enfant.

Durant le congé de paternité, les salariés bénéficient du maintien intégral du traitement, de l'indemnité compensatoire pour frais de transport et du treizième mois.

(f) Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde

Ces autorisations sont accordées pour les enfants de moins 16 ans, par année, et sans report possible d'une année

Pour l'autorité compétente par délégation, pour permettre aux salariés de surmonter les contraintes inhérentes à la maladie des enfants ou à la fermeture de l'établissement scolaire.

Elles sont limitées à six jours au maximum et doivent faire l'objet, dans les meilleurs délais, d'une déclaration auprès de la Direction de l'Agence. Le salarié est tenu de produire une pièce justificative pour ce type d'absence (certificat établi par un médecin ou justificatif de la fermeture de l'établissement) et de veiller à assurer la continuité du service avec ses collègues de travail. Leur nombre peut être porté à 12 jours par an si le salarié assure seul la charge du ou des enfants, si le conjoint est à la recherche d'un emploi (attestation ANPE à fournir) ou ne bénéficie pas d'une autorisation de même nature (attestation de l'employeur à fournir obligatoirement). Ces jours sont destinés au père, à la mère ou une personne ayant la garde de l'enfant.

(g) Autorisation d'absences pour maladie grave ou nécessitant des soins particuliers (ALD)

- | | |
|--------------------------|----------|
| ▪ du conjoint : | 10 jours |
| ▪ des enfants à charge : | 20 jours |
| ▪ des parents : | 10 jours |
| ▪ des grands-parents : | 3 jours |

Il appartient au salarié de produire un certificat médical afin de justifier la nécessité de l'arrêt de travail ainsi que l'attestation justifiant une Affection de Longue Durée (ALD).

(h) Fonds de solidarité

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Président de l'Agence, a décidé la création d'un « Fonds de solidarité ». Tout salarié peut y verser, anonymement et sans contrepartie, tout ou partie de ses jours de repos non pris affectés sur son Compte Epargne Temps. Les jours crédités sur ce Fonds seront destinés à être reversés au bénéfice d'un autre salarié de l'Agence qui assume :

- la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- la charge d'un conjoint atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité impliquant une ITT de plus de 10 jours et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

(i) Congés de maladie

En cas de maladie le mettant dans l'impossibilité d'assurer son travail, le salarié doit adresser aux Ressources Humaines sous quarante-huit heures un certificat médical justifiant de son état et précisant la durée de l'arrêt de travail.

L'Agence peut faire, à ses frais, procéder à une contre-expertise médicale par un médecin de son choix notamment en cas d'absences répétées sauf si elles sont justifiées par un traitement particulier ou une maladie grave.

En cas de congé-maladie, le salarié bénéficie du maintien intégral du traitement et de l'indemnité compensatoire pour frais de transport, et ce jusqu'à la fin des droits aux Indemnités Journalières dont les conditions sont fixées par la caisse d'assurance maladie. L'employeur sera subrogé par la Caisse d'Assurance Maladie et par la caisse de prévoyance pour percevoir les parts versées par celles-ci. Il assure le salaire net total dès le premier jour de maladie. Les cotisations aux Caisses de Retraite Complémentaire continueront d'être versées sur la base du salaire brut normal, la régularisation s'effectuera en fin d'année.

En cas d'incapacité de travail, le salarié bénéficie du maintien intégral du traitement, de l'indemnité compensatoire pour frais de transport et du treizième mois, quel que soit le type de contrat, pendant toute la durée de l'incapacité temporaire, jusqu'à ce que le salarié soit en état de reprendre son service, ou jusqu'à la reconnaissance de l'état d'invalidité définitive.

(j) Congé pour convenance personnelle

Tout salarié de l'Agence peut solliciter une mise en disponibilité, à la condition d'avoir au moins une année de présence dans l'Agence.

1- Pour mandat électif de nature politique, syndical ou associatif :

L'intéressé jouit alors, pendant toute la durée de son mandat, d'un droit à réintégration dans les services de l'Agence et d'une priorité d'affectation dans un emploi similaire à celui dont il disposait avant de solliciter ce congé. Il doit, pour cela, en formuler la demande dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.

2- Pour élever un jeune enfant :

Un congé parental de deux ans peut être accordé pour élever un enfant en bas âge. Cette mesure concerne également le cas d'une adoption. Les salariés bénéficient de tous les avantages de la loi sur le congé parental et de ceux prévus par la législation sur l'adoption. Toutefois le congé pourra être pris, au gré du salarié, durant la période précédant la scolarité obligatoire et devra donc être terminé à l'entrée de l'enfant dans ce cycle.

3- Pour créer une entreprise :

Les salariés de l'Agence peuvent bénéficier, selon les lois et règlements en vigueur d'un congé pour la création d'une entreprise ou d'un temps partiel pour le même objectif. Ils doivent alors demander cette autorisation de congé au moins deux mois avant le départ en congé auprès de la Direction.

Pour les congé listés aux points 1, 2 et 3, le salarié conserve l'ancienneté acquise lors de son départ et celle-ci continue à courir pendant la durée de la disponibilité.

4- Congé sans solde :

Les salariés de l'Agence peuvent bénéficier d'un congé sans solde à la condition d'en faire la demande écrite auprès du Directeur au moins trois mois avant le début du congé. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser. Un salarié peut demander un congé sans solde pour divers motifs. Si sa demande est acceptée, il ne sera pas rémunéré, sauf à utiliser, s'il existe, son Compte Epargne Temps. La durée de son absence ne sera pas prise en compte pour le calcul des droits qu'il tient de son ancienneté, ni pour le calcul des droits à congés payés.

Pendant toute la durée d'un congé sans solde, les salariés bénéficient, à compter de la date de cessation de leur activité salariée, du maintien des droits dont ils bénéficient pendant leur activité :

- Indemnités journalières en cas de maladie et maternité, et aux prestations des assurances invalidité et décès ;
- Remboursement des soins en cas de maladie et de maternité.

Ils bénéficient d'une réintégration au terme de ce congé dans les services de l'Agence à un emploi similaire.

TITRE VII - DEPLACEMENTS ET MISSIONS

Article 39 : FRAIS DE DEPLACEMENTS ET DE MISSIONS

Pour l'autorité compétente par délégation

Pour l'application des frais engagés par les salariés lors de leurs déplacements professionnels, il est fait application du barème établi et actualisé par la Direction Générale des Impôts en matière d'indemnités kilométriques.

Si le salarié a recours à un véhicule de location, les frais qu'il engagera seront remboursés sur la base d'un justificatif de dépense. Dans ce cas, le salarié ne bénéficiera pas du dispositif d'indemnités kilométriques.

Tous les autres frais engagés par le salarié, après autorisation de la Direction, feront l'objet d'un remboursement sur présentation de justificatifs de dépense et dans le cadre des plafonnements ci-dessous :

1 - Frais de mission en Corse :

- Indemnité Hébergement : 70 € maximum la nuitée. En période estivale soit du 15 juin au 15 septembre l'indemnité sera de 110 € maximum
- Indemnité Repas : 20 € maximum le repas

Il s'agit d'un plafond maximal de remboursement. Si le montant indiqué sur le justificatif est un montant moindre, le remboursement se fera sur la base du justificatif. Si le montant indiqué sur le justificatif est supérieur, le remboursement se fera sur la seule base des montants plafonnés.

Le versement de l'indemnité repas à un salarié en mission entraîne le retrait systématique d'un titre restaurant.

2 - Frais de mission France continentale :

- Indemnité Hébergement : 100 € maximum la nuitée
- Indemnité Repas : 30 € maximum le repas

3 - Frais de mission à l'étranger : Les taux de chancellerie du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie seront appliqués.

4 - Frais de transport :

Prise en compte des frais de transport (train, bus, parking si durée inférieure à 72 heures). L'utilisation d'un taxi pourra être autorisée à titre exceptionnel (arrivée, tardive, grève, circonstances particulières etc...).

TITRE VIII - DROIT A LA FORMATION

Article 40 : FORMATION

Les salariés de l'Agence bénéficient du droit à la formation dans les conditions spécifiques définies dans le Code du Travail.

Ce droit recouvre les domaines de la formation professionnelle et personnelle conformément aux textes en vigueur.

Article 41 : PLAN DE FORMATION

Un plan de formation est adopté, conformément aux orientations définies par le Président et arrêtées par le Conseil d'Administration, et est mis en œuvre par le Directeur.

TITRE IX - REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 42 : LES DELEGUES DU PERSONNEL

Aussitôt qu'elle compte 11 salariés et plus, l'Agence organise tous les 4 ans l'élection des Délégués du Personnel qui exercent les attributions que le Code du travail leur confie spécifiquement.

Le nombre de Délégués du Personnel à élire est fonction de l'effectif de l'Agence (cet effectif est calculé conformément aux dispositions prévues par le code du travail).

Un crédit d'heures de délégation de 10 heures par mois est accordé à chaque Délégué titulaire. Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.

Article 43 : LES DELEGUES SYNDICAUX

Les délégués syndicaux sont désignés selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins 50 salariés, il n'y a pas délégué syndical, sauf convention ou un accord collectif contraire ou si un Délégué du Personnel est désigné comme Délégué Syndical. Le Délégué Syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme temps de travail.

Article 44 : LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Aussitôt qu'elle compte 50 salariés et plus, l'Agence organise la mise en place du CHSCT qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel.

En l'absence de CHSCT, ce sont les Délégués du Personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au Comité. Ils disposent à cet effet d'un droit à formation complémentaire spécifique.

Article 45 : LE COMITE D'ENTREPRISE

Aussitôt qu'elle compte 50 salariés et plus, l'Agence organise la mise en place d'un Comité d'Entreprise (CE).

Ce Comité est composé de représentants du Personnel et présidé par l'employeur.

Il a des attributions économiques, sociales et culturelles.

Article 46 : COMMISSION DE SUIVI DES CARRIERES

La commission de suivi des carrières siégeant sous la présidence du Directeur doit être consultée sur toutes les questions ayant rapport avec l'amélioration des conditions de travail, la promotion sociale et le déroulement de carrière du personnel.

Pour l'autorité compétente par délégation qui est de la représentation du personnel : des Délégués du Personnels titulaires ou suppléants.

- pour ce qui est de la représentation de l'employeur : du Directeur assisté d'un nombre de collaborateurs permettant de se trouver à parité avec les membres de la partie du personnel ayant voix délibérative et d'autre part, d'un membre du Conseil d'Administration, désigné par le Conseil d'Administration.

TITRE X - LIBERTE SYNDICALE, LIBERTE D'OPINION DROIT DE GREVE

Article 47 : EXPRESSION DE LA LIBERTE SYNDICALE ET DE LA LIBERTE D'OPINION

Conformément aux lois et règlements en vigueur, le présent statut reconnaît à chacun sa liberté d'opinion, celle d'adhérer ou non à une organisation syndicale, politique ou professionnelle de son choix. Il reconnaît également aux syndicats la liberté d'exercer leur action.

L'employeur et les salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération envers quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, croyances, opinions, non plus que le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

L'employeur ne doit pas non plus en tenir compte, pour arrêter ses décisions concernant le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et le licenciement, la rémunération, l'avancement et la promotion.

Article 48 : EXERCICE DE LA LIBERTE SYNDICALE

Le temps passé par les délégués syndicaux à l'exercice de leur mission, dûment mandatés par leur organisation syndicale représentative, est considéré comme temps d'absence légale et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. L'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés est assurée par l'Agence, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 49 : LE DROIT DE GRÈVE

Le droit de grève est un droit fondamental et constitutionnel reconnu à tous les salariés du secteur public ou privé. Les dispositions particulières relatives à la grève dans les services publics s'appliquent à l'Agence du fait de son statut d'Etablissement Public.

La grève est une cessation collective et concertée du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles. L'exercice du droit de grève est soumis à préavis, fait l'objet de certaines limitations et entraîne des retenues sur salaires.

Un ou plusieurs syndicats représentatifs au plan national doit déposer un préavis écrit à l'établissement au moins 5 jours francs avant le début de la grève et préciser :

- le lieu, la date et l'heure du début de la grève,

La grève entraîne une retenue sur le traitement du salarié. Retenue strictement proportionnelle à la durée de la grève (1/30^{ème} pour 1 journée d'absence, 1/60^{ème} pour 1/2 journée d'absence). La partie du traitement non versée au salarié n'est pas soumise aux différentes cotisations sociales et retraites.

TITRE XI - DISPOSITIONS SPECIALES CONCERNANT L'EMPLOI DE DIRECTEUR

Article 50 : NOMINATION DU DIRECTEUR

Le Directeur est nommé sur proposition du Président de l'Agence par arrêté délibéré au sein du Conseil Exécutif de la Collectivité Territoriale de Corse.

Le Directeur exerce ses fonctions sous l'autorité du Président de l'Agence.

Article 51 : MISSIONS DU DIRECTEUR

Le Directeur de l'Agence met en œuvre la politique définie par le Président de l'Agence dans le cadre des orientations et sous le contrôle du Conseil Exécutif de la Collectivité Territoriale de Corse.

Article 52 : INTERIM

En cas d'empêchement du Directeur, pour une quelconque raison, supérieur à un mois ou de vacance de la fonction, le Président de l'Agence pourra nommer un intérimaire pour une période n'excédant pas 12 mois.

Une sujétion spéciale peut être attribuée au directeur par intérim sur proposition du Président et arrêtée par le Conseil d'Administration.

Article 53 : INCOMPATIBILITES DES FONCTIONS

Les fonctions de Directeur sont incompatibles avec :

- la qualité de membre du Conseil d'Administration de l'Agence ;
- le mandat de parlementaire
- un mandat de Conseiller à l'Assemblée de Corse ou du Conseil Exécutif de Corse.

Par ailleurs, le Directeur ne peut prendre ou conserver aucun intérêt, occuper aucune fonction dans les entreprises et établissements traitant avec l'Agence, pour des marchés de travaux ou de fournitures ou assurer des prestations pour ces entreprises ; de même que dans les entreprises exerçant leurs activités dans le même domaine que l'Agence et pouvant se trouver en position de concurrence avec celui-ci.

Article 54 : OBLIGATIONS DU DIRECTEUR

Pour l'autorité compétente par délégation

Le Directeur s'engage à :

- assurer la primauté des intérêts du Service public sur ses intérêts privés ;
- assurer la continuité du Service et se considérer comme requis au service de l'Agence ;
- adapter constamment le Service aux besoins de la Collectivité.

Article 55 : AVANTAGES PARTICULIERS

Le Directeur bénéficie de l'usage d'une voiture de fonction.

Les frais de mission et de représentation engagés par le Directeur dans l'exercice de ses fonctions font l'objet d'une prise en charge par l'Agence sur la base des dépenses réellement effectuées.

Article 56 : CESSATION DE FONCTION

Il est mis fin aux fonctions du Directeur dans les mêmes formes que pour sa nomination.

La fin des fonctions du Directeur est précédée d'un entretien du Président de l'Agence avec l'intéressé.

En cas de démission, le Directeur est tenu de donner un préavis de six mois.

Le Directeur en exercice assure la gestion des affaires courantes de l'Agence jusqu'à la nomination de son successeur.

Article 57 : INDEMNITES DU DIRECTEUR EN CAS DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement le Directeur bénéficiera d'un congé rémunéré d'une durée de 6 mois. Ce congé prend fin, soit à l'expiration des 6 mois, à compter de la date de signature de l'arrêté, soit avant, à la date à laquelle l'intéressé exerce à nouveau une activité salariée ou rémunérée.

TITRE XII - COMPOSITION ET ROLE DE LA COMMISSION DE COORDINATION DE LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DES OFFICES

Article 58 : INSTITUTION D'UNE COMMISSION

Il a été institué une commission consultative de coordination de la politique des Ressources Humaines des Offices /Agences, à laquelle participera l'Agence d'Aménagement Durable, de Planification et d'Urbanisme de la Corse.

Article 59 : COMPOSITION

Cette commission est composée des Directeurs des Offices/Agences et du Chef du Service du Personnel et de l'Administration Générale de la Collectivité Territoriale de Corse.

Article 60 : ROLE

Elle se réunit périodiquement afin de se prononcer sur les grands dossiers de politique des Ressources Humaines communs aux Offices.

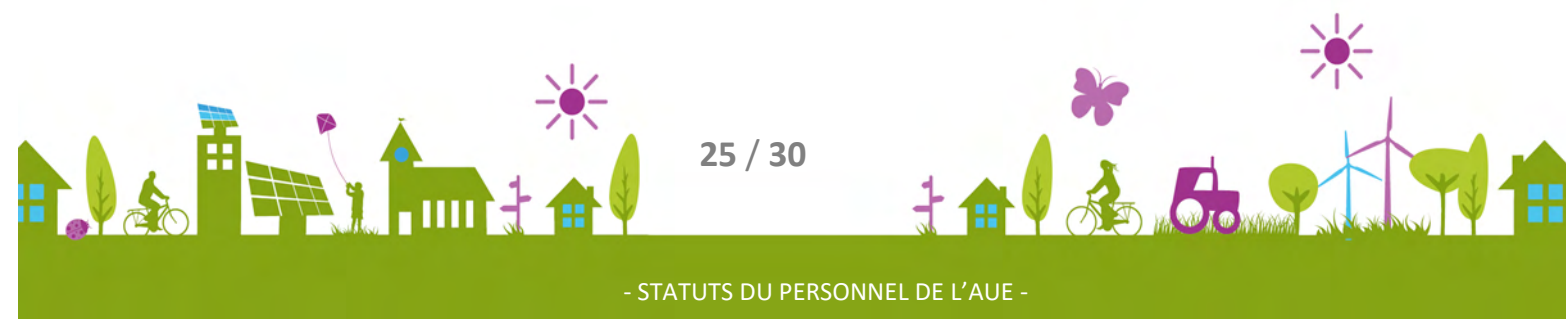
Elle détermine des orientations générales dans ces domaines.

TITRE XIII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 61 : MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

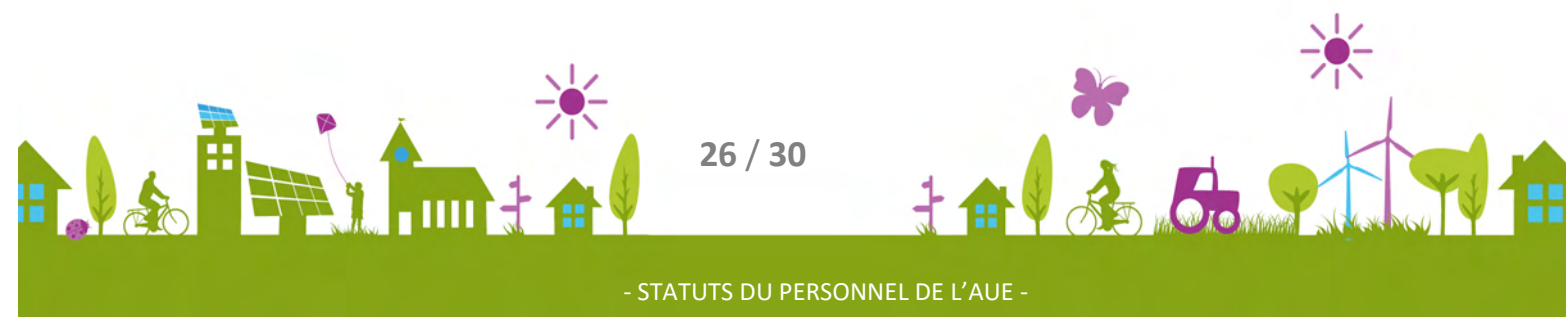
Les dispositions des présents statuts et de ses annexes en matière de rémunérations s'appliquent à compter de sa date de publication.

Toutefois, les avantages acquis sont maintenus pour les personnels en fonction à la date de publication du présent statut.



ANNEXE

GRILLE INDICIAIRE



Valeur du point d'indice :

A3 - CADRES DE DIRECTION			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée
9	1259	1259	3 ans
8	1229	1229	3 ans
7	1199	1199	3 ans
6	1169	1169	3 ans
5	1130	1130	3 ans
4	1094	1094	2 ans
3	1054	1054	2 ans
2	1015	1015	2 ans
1	985	985	2 ans
Durée : 23 ans			

B2 - TECHNICIENS			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée
10	984	797	2 ans
9	945	767	2 ans
8	905	737	2 ans
7	865	707	2 ans
6	809	664	2 ans
5	782	644	2 ans
4	756	624	2 ans
3	730	604	2 ans
2	703	584	2 ans
1	677	564	2 ans
Durée : 20 ans			

A2 - CADRES DE COORDINATION			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée
9	1204	1204	2 ans
8	1169	1169	2 ans
7	1116	1116	2 ans
6	1063	1063	2 ans
5	1015	1015	2 ans
4	967	967	2 ans
3	914	914	2 ans
2	864	864	2 ans
1	815	815	2 ans
Durée : 18 ans			

B1 - ASSISTANTS			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée
10	813	667	2 ans
9	774	637	2 ans
8	735	607	2 ans
7	695	577	2 ans
6	656	547	2 ans
5	622	522	2 ans
4	589	497	2 ans
3	558	473	2 ans
2	509	438	2 ans
1	460	403	2 ans
Durée : 20 ans			

A1 - CHARGES D'ETUDE/CHARGES D'AFFAIRES			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée
10	930	930	2 ans
9	900	900	2 ans
8	862	862	2 ans
7	824	824	2 ans
6	970	786	2 ans
5	919	748	2 ans
4	870	711	2 ans
3	825	676	2 ans
2	773	636	2 ans
1	728	602	2 ans
Durée : 20 ans			

C - AGENTS ADMINISTRATIFS			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée
10	664	554	2 ans
9	612	514	2 ans
8	559	474	2 ans
7	510	439	2 ans
6	468	409	2 ans
5	442	389	2 ans
4	386	354	2 ans
3	370	342	2 ans
2	339	320	2 ans
1	297	308	2 ans
Durée : 20 ans			

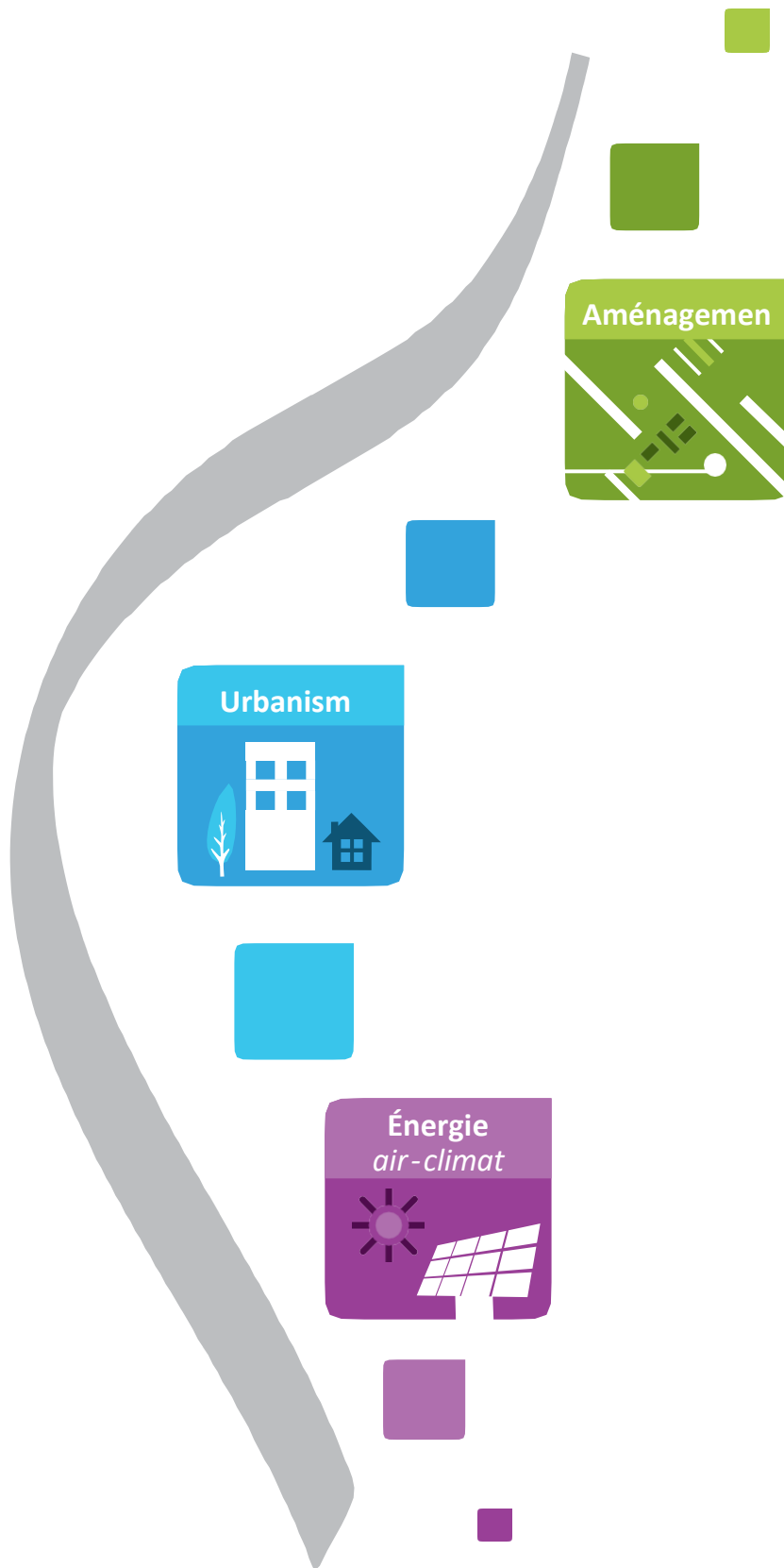
02A-539830349-20260622-26-11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 16/07/2026

Publication : 16/07/2026

Pour l'autorité compétente par délégation



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DE MISSION

Agence d'Urbanisme et d'Énergie de la Corse

Entre les soussignés :

L'Agence d'Urbanisme et d'Énergie de la Corse (AUE), Établissement Public à caractère Industriel et Commercial, dont le siège social est situé Centre commercial Castellani, Quartier St Joseph 20700 AJACCIO - CEDEX 9, Agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, M. le Directeur de l'A.U.E.
d'une part,

Et les membres titulaires du Comité Social et Économique de l'AUE, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, conformément aux dispositions de l'article L.2232-23-1 du Code du Travail :

- M. LUCIANI Julien, membre titulaire du CSE

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'Agence d'Urbanisme et d'Énergie de la Corse est un Établissement Public à caractère Industriel et Commercial créé par délibération n°11-326 AC de l'Assemblée de Corse du 15 décembre 2011. Ses personnels recrutés sous contrat de droit privé sont soumis aux dispositions du Code du Travail et aux Statuts du Personnel.

Le cadre légal de droit commun fixant à dix-huit mois la durée maximale du contrat à durée déterminée de mission s'avère insuffisant pour répondre aux besoins opérationnels de l'Agence, sans que cela ne justifie pour autant le recours à un emploi permanent. Les parties ont donc souhaité, dans le cadre du dialogue social, aménager ce dispositif afin de l'adapter aux spécificités de l'activité de l'AUE.

Le présent accord est conclu en application des **articles L.1242-8-1, L1242-1, L.1242-2, L.1242-12.1, L1243-1 et L.2232-23-1** du Code du Travail, qui permettent respectivement de déroger par accord collectif aux durées maximales légales des CDD et de conclure de tels accords avec les membres du CSE dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Les parties signataires affirment leur attachement commun aux principes suivants :

- Le CDD de mission ne saurait se substituer à la création d'emplois permanents lorsque les besoins de l'Agence le justifient ;
- Les salariés recrutés en CDD de mission bénéficient des mêmes droits fondamentaux que les salariés permanents de l'Agence ;
- Le recours au CDD de mission doit rester exceptionnel et proportionné aux besoins réels de chaque mission identifiée.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'AUE recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de mission, quel que soit leur grade ou leur catégorie, tels que définis par la grille indiciaire annexée aux Statuts du Personnel de l'Agence.

Il s'applique également aux salariés dont le CDD de mission est en cours d'exécution à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour la durée restant à courir, dans la limite des plafonds fixés à l'Article 3 ci-après.

Article 2 : Missions éligibles

Le présent accord s'applique aux CDD de mission conclus pour la réalisation des missions suivantes, caractéristiques de l'activité de l'AUE :

- Les missions d'ingénierie, d'assistance à maîtrise d'ouvrage, d'études et de conseil en matière d'aménagement du territoire, d'urbanisme opérationnel et réglementaire ;
- Les missions relatives à la politique énergétique de la Corse, notamment en matière de transition énergétique, d'efficacité énergétique et de développement des énergies renouvelables ;
- Les missions de conduite d'opérations d'aménagement ou de construction délimitées dans le temps et définies par une convention, un marché ou une délibération spécifique ;
- Les missions financées par des programmes européens, nationaux ou territoriaux dont la durée est conditionnée à celle du financement ;
- Toute autre mission ponctuelle confiée à l'Agence dans le cadre de ses compétences statutaires et dont la durée prévisionnelle justifie le recours au présent dispositif.

Article 3 : Durée maximale

En application des dispositions de l'article L 1242-7 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Toutefois, il peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans le cadre du recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini.

Le CDD à objet défini est un contrat de travail qui prend fin à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, à savoir lorsque la mission est terminée, après un délai de prévenance de 2 mois.

Il doit respecter une durée minimum de 18 mois et une durée maximum de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé. (Code du travail – Article L 1242-8-2)

En cas d'abandon de projet, de réalisation plus rapide que prévu, l'employeur doit poursuivre le contrat jusqu'au 18^e mois ou régler le salaire jusqu'à cette date.

En cas de poursuite des relations de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

Article 4 : Contenu du contrat de travail

Le contrat à durée déterminée à objet défini doit être établi par écrit.

Il comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptation à ses spécificités.

Les clauses spécifiques sont :

- La mention spécifique « contrat à durée déterminée à objet défini »
- L'intitulé et les références du présent accord
- Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible
- L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle

Pour l'autorité compétente, le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en CDI

- Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié. (Code du Travail – Article L 1242-12-1)

En sus des clauses obligatoires, il est convenu d'appliquer une période d'essai d'un mois pour les contrats à durée déterminée à objet défini.

Au cours de cette période, le contrat peut être rompu librement par l'une des parties dans le respect de la législation en vigueur.

TITRE II – CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT

Article 5 : Rémunération et garanties salariales

Les salariés recrutés en CDD de mission dans le cadre du présent accord bénéficient des garanties salariales suivantes :

- Le bénéfice des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise en matière de durée du travail, jours de repos hebdomadaires, jours fériés, primes et accessoires (mutuelle, tickets restaurant, chèques cadoc...).
- Le salarié titulaire d'un CDD à objet défini bénéficie des conditions d'accès aux dispositifs de prévoyance et maladie, selon les mêmes modalités que les autres salariés de l'entreprise.
- Le bénéfice de toute augmentation générale de la valeur du point d'indice intervenant pendant la durée du contrat, dans les mêmes conditions que les salariés permanents ;
- Le versement du treizième mois au prorata temporis de la durée effective du contrat, dans les conditions prévues à l'Article 9 des Statuts du Personnel ;
- Le bénéfice de l'indemnité de résidence et de l'indemnité compensatoire pour frais de transport dans les conditions prévues à l'Article 9 des Statuts du Personnel.

Article 6 : Fin du contrat et cas de rupture du contrat

- Arrivée du terme

Le contrat prend fin lorsque l'objectif est atteint. L'objectif est considéré comme atteint lorsque les tâches pour lesquelles le contrat a été conclu sont réalisées. Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance minimum de 2 mois avant la date prévisionnelle fixée par l'entreprise pour l'atteinte de l'objectif. (Code du Travail – Article L 1243-5)

Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du contrat, celui-ci est requalifié en contrat à durée indéterminée.

- Rupture anticipée pour cause réelle et sérieuse

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion et à la date anniversaire de sa conclusion, ou après 24 mois. (Code du Travail – Article L 1243-1)

- Rupture anticipée dans les conditions de droit commun

En cas de faute grave, de force majeure ou d'accord des parties, le contrat peut être rompu à tout moment. (Code du Travail – Article L 1243-1)

Le contrat peut également être rompu de manière anticipée par le salarié lorsqu'il obtient un contrat à durée indéterminée. Le départ du salarié intervient après un préavis calculé selon les règles de droit commun.

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 7 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La dénonciation est soumise aux mêmes formalités de dépôt et de publicité que le présent accord.

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenu non conformes.

Sous réserve des éventuelles modifications de mise en conformité demandées par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties.

Article 8 : Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord est déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail **TéléAccords** (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) ;
- Auprès du greffe du **Conseil de Prud'hommes d'Ajaccio**, en un exemplaire original.

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque signataire et affiché sur les panneaux d'information du personnel de l'Agence. Il est également mis à disposition de l'ensemble des salariés sur le serveur commun.

Fait à Ajaccio, le 09/04/2026

En 2 exemplaires originaux

Pour l'AUE

Le Directeur

M. MILANO Alexis

Pour le CSE

Membre titulaire

M. LUCIANI Julien

