

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE, ÉNERGÉTIQUE ET NUMÉRIQUE

Arrêté du 29 janvier 2026 portant approbation du statut du personnel de l'Agence française de développement (AFD)

NOR : ECOT2535242A

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle, énergétique et numérique, le ministre de l'Europe et des affaires étrangères, la ministre des outre-mer et la ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code monétaire et financier, notamment ses articles L. 515-13 et R. 515-5 à R. 515-25 ;

Vu le décret du 9 août 1953 modifié relatif au contrôle de l'Etat sur les entreprises publiques nationales et certains organismes ayant un objet économique et social, notamment son article 6 ;

Vu l'avis de la commission interministérielle d'audit salarial du secteur public du 15 janvier 2026,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Le statut du personnel fixé par le directeur général de l'Agence française de développement annexé au présent arrêté est approuvé.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 29 janvier 2026.

*Le ministre de l'économie, des finances
et de la souveraineté industrielle,
énergétique et numérique,*

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du Trésor,

B. DUMONT

*Le ministre de l'Europe
et des affaires étrangères,*

Pour le ministre et par délégation :

La directrice générale de la mondialisation,

A. GRILLO

La ministre des outre-mer,

Pour la ministre et par délégation :

La directrice générale des outre-mer,

A.-G. BAUDOIN

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,*

Pour le ministre et par délégation :

La directrice du budget,

M. JODER

Nota. – Ce statut peut être consulté au siège de l'Agence française de développement 5, rue Roland-Barthes, 75598 Paris Cedex 12.

ANNEXE

STATUT DU PERSONNEL DE L'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Titre 1 : Champ d'application

Titre 2 : Conditions d'emploi

Chapitre 2.1 : Dispositions générales

Article 2.1.1 : Exercice des fonctions et exclusivité

Article 2.1.2 : Confidentialité - secret

Chapitre 2.2 : Embauche

Article 2.2.1 : Contrat à durée indéterminée

Article 2.2.2 : Contrat à durée indéterminée de mobilité

A. Opération visée

B. Durée du contrat

Article 2.2.3 : Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

A. Champ d'application et activités concernées

B. Mesures d'information de l'agent sur la nature de son contrat de travail

C. Période d'essai

D. Les contreparties en termes de rémunération et formation

E. Rupture du contrat de travail

F. Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Article 2.2.4 : Autres types de contrats

Chapitre 2.3 : Maladie, accident de trajet, accident du travail, maladie professionnelle

Article 2.3.1 : Absences pour maladie ou accident de trajet

Article 2.3.2 : Absences de longue durée pour maladie

A) Affections de longue durée

B) Modalités du maintien du salaire de base

Article 2.3.3 : Accident de travail et maladie professionnelle

Chapitre 2.4 : Parentalité et événement familiaux

Article 2.4.1 : Congé de maternité

Article 2.4.2 : Congé d'adoption

Article 2.4.3 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 2.4.4 : Congés pour événements familiaux

Titre 3 : Rémunération

Chapitre 3.1 : Introduction

Chapitre 3.2 : Éléments de rémunération

Article 3.2.1 : Rémunération fixe

A) Salaire de base

B) Primes et gratifications

(i) Gratification de fin d'année

(ii) Prime de vacances

(iii) Prime de poste spécifique

Article 3.2.2 : Prime variable de performance

Article 3.2.3 : Autres éléments de rémunération

Chapitre 3.3 : Revalorisation de la rémunération

Titre 4 : Evolution professionnelle

Chapitre 4.1 : Classification

Chapitre 4.2 : Augmentation individuelle et promotion

Article 4.2.1 : Définitions

Article 4.2.2 : Modalités

Article 4.2.3 : Recours

A) Comité des Recours

B) Recours automatique

Chapitre 4.3 : Mobilités

Article 4.3.1 : Conditions générales de la mobilité

Article 4.3.2 : Conditions de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique

Article 4.3.3 : Spécificités applicables à la mobilité fonctionnelle

Article 4.3.4 : Spécificités applicables à la mobilité géographique

A) Principe de mobilité géographique

B) Refus de mobilité

Article 4.3.5 : Détachement

A) Durée du détachement

B) Situation de l'agent détaché

C) Fin du détachement

Article 4.3.6 : Mise à disposition

Article 4.3.7 : Missions

Titre 5 : Rupture du contrat de travail

Chapitre 5.1 : Licenciement

Article 5.1.1 : Préavis de licenciement

Article 5.1.2 : Procédure

A) Saisine du conseil paritaire

B) Réunion du conseil paritaire

Article 5.1.3 : Indemnité de licenciement

Chapitre 5.2 : Démission

Article 5.2.1 : Forme de la démission

Article 5.2.2 : Préavis de démission

Chapitre 5.3 : Retraite

Article 5.3.1 : Rupture à l'initiative de l'agent : départ volontaire à la retraite

Article 5.3.2 : Rupture à l'initiative de l'Agence française de développement : mise à la retraite

Titre 6 : Discipline

Article 6.1 : Procédure disciplinaire

Article 6.2 : Sanctions disciplinaires

Titre 7 : Mesures transitoires

Article 7.1 : Pour les agents de la métropole

Article 7.2 : Pour les agents des agences de la Guadeloupe et de la Martinique

Article 7.3 : Pour les agents des agences de la Guyane et de La Réunion

Article 7.4 : Pour les agents de l'agence de Mayotte

TITRE 1

CHAMP D'APPLICATION

Le présent Statut du personnel, qui se substitue en toutes ses dispositions au Statut du personnel approuvé par voie ministérielle le 5 août 1996 ainsi qu'à ses modifications ultérieures, s'applique à tous les agents de l'Agence française de développement dont le contrat de travail est régi par le droit français applicable en métropole et dans les départements d'outre-mer (excluant ainsi notamment celui applicable dans les collectivités d'outre-mer).

Il s'applique à ces agents quel que soit le lieu de conclusion et d'exécution de leur contrat de travail, y compris lorsqu'ils sont affectés dans une agence de l'Agence française de développement à l'étranger dans le cadre d'une mobilité géographique, sous réserve de dispositions spécifiques éventuellement prévues dans le présent Statut, dans un accord collectif ou dans un acte unilatéral de l'employeur.

Lorsque ces agents sont mis à disposition par l'Agence française de développement dans une entreprise extérieure, en France ou à l'étranger, ils continuent de se voir appliquer les dispositions du présent Statut, sous réserve de dispositions spécifiques éventuellement prévues dans l'avenant au contrat, dans le présent Statut, dans un accord collectif ou dans un acte unilatéral de l'employeur.

Ce Statut s'applique également aux fonctionnaires et salariés d'organismes publics ou privés français ou ressortissants d'un pays étranger, détachés auprès de l'Agence française de développement (au sens de l'article 4.3.5 ci-après) et rémunérés par elle, à l'exclusion des dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de fin de carrière.

Le Statut ne s'applique pas aux agents de l'Agence française de développement dont le contrat de travail n'est pas régi par le droit français entendu au sens du premier paragraphe du présent article.

Enfin, le présent Statut respecte les principes et valeurs du socle commun du Groupe Agence française de développement qui s'applique à tous les agents du Groupe sans distinction de contrat.

TITRE 2
CONDITIONS D'EMPLOI
CHAPITRE 2.1
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2.1.1

Exercice des fonctions et exclusivité

Il est interdit à tout agent d'avoir dans quelque entreprise que ce soit, des intérêts de nature à compromettre son indépendance professionnelle.

Les agents doivent consacrer pendant leur temps de travail effectif toute leur activité à l'exercice des fonctions qui leur sont confiées par l'Agence française de développement.

L'exercice, en dehors de l'Agence française de développement, d'une activité professionnelle ayant un rapport direct avec l'activité de l'Agence française de développement ou celle exercée par l'agent à l'Agence française de développement, est soumis à l'accord préalable écrit de la direction, sous réserve des dispositions contraires prévues par la législation.

Le non-respect de ces dispositions est passible d'une des sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

En cas de refus, l'agent pourra demander des explications et, le cas échéant, apporter des éléments complémentaires qui permettraient à l'Agence française de développement de changer sa position.

Article 2.1.2

Confidentialité - secret

L'Agence française de développement étant prestataire de services bancaires, tous ses agents sont tenus au secret professionnel (secret bancaire) tel que prévu par l'article L. 511-33 du code monétaire et financier et sanctionné dans les termes de l'article 226-13 du code pénal.

Les agents de l'Agence française de développement sont également tenus de respecter le secret des affaires tel que régi aux articles L. 151-1 et suivants du code de commerce.

Enfin, il est rappelé que les agents sont tenus à une obligation de discrétion professionnelle à l'égard des tiers.

Outre les sanctions pénales susvisées, le non-respect de ces dispositions est également passible d'une des sanctions prévues par le règlement intérieur.

Par ailleurs, conformément à ses obligations légales, l'Agence française de développement dispose d'un dispositif d'alerte professionnelle afin de permettre aux agents de signaler des faits ou comportements répréhensibles.

CHAPITRE 2.2

EMBAUCHE

Article 2.2.1

Contrat à durée indéterminée

Tout agent embauché par l'Agence française de développement est soumis à une période d'essai si son contrat de travail le prévoit.

(i) La période d'essai des agents engagés sous contrat à durée déterminée est régie par les dispositions légales applicables.

(ii) La durée de la période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée à :

- deux mois de travail effectif pour la catégorie employé ;
- trois mois de travail effectif pour la catégorie agent de maîtrise ;
- six mois de travail effectif pour la catégorie cadre.

La période d'essai peut être rompue par l'une ou l'autre des parties, à tout moment sans indemnité. Chaque partie est tenue de respecter un délai de prévenance conforme aux dispositions légales applicables. La décision de rupture devra être notifiée à l'autre partie par tout moyen permettant d'en assurer une date certaine.

La période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale, étant précisé que la durée totale de la période d'essai pour les cadres ne pourra excéder huit mois.

Article 2.2.2

Contrat à durée indéterminée de mobilité

Le présent article prévoit l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée dit de mobilité dont le régime est dérogatoire du droit commun.

L'Agence française de développement pourra prendre toute note unilatérale venant le cas échéant préciser les modalités d'application du présent article.

A. Opération visée

Ce contrat de travail peut être conclu par toute personne salariée d'une entreprise appartenant au Groupe Agence française de développement (entreprise d'origine) au moment de la conclusion du CDI de mobilité avec l'Agence française de développement.

Le salarié en question doit avoir conclu avec son employeur d'origine un accord de suspension de son contrat de travail. Ce salarié doit transmettre à l'Agence française de développement l'écrit venant formaliser la suspension de son contrat de travail avec l'entreprise d'origine ainsi que tout nouvel écrit venant modifier la durée de cette suspension. Le CDI mobilité ne peut prendre effet qu'à compter de l'entrée en vigueur de cette suspension.

B. Durée du contrat

Le CDI mobilité est conclu pour une durée indéterminée, correspondant à la durée de la suspension du contrat de travail conclu par le salarié avec son entreprise d'origine.

La fin de la suspension du contrat de travail ou la rupture de ce dernier avec l'entreprise d'origine constituera une cause autonome de licenciement du salarié par l'Agence française de développement. Le licenciement repose alors sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, le salarié ne bénéficiera d'aucun préavis ni indemnité de licenciement.

En tout état de cause et en-dehors de cette cause autonome de licenciement, l'Agence française de développement pourra rompre le contrat de travail dans le cadre des dispositions légales applicables et notamment pour les motifs de licenciements prévus par la loi. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions légales et statutaires, aucune indemnité de licenciement ne sera versée.

Article 2.2.3

Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

Le présent article prévoit l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération, conformément aux dispositions du code du travail.

L'Agence française de développement pourra prendre toute note unilatérale venant, le cas échéant, préciser les modalités d'application du présent article.

A. Champ d'application et activités concernées

Un contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération pourra être conclu au sein de l'AFD, peu important le nombre de salariés employés par un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun en son sein.

Sous réserve de correspondre à la définition du chantier ou de l'opération, toute activité pourra être concernée par le recours au contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération.

Pour l'application du présent article, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un objectif identifié à l'avance. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention de l'objectif préalablement défini.

Les fonctions confiées à l'agent recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération contribuent à l'exécution de ce chantier ou de cette opération.

B. Mesures d'information de l'agent sur la nature de son contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée, établi par écrit.

Afin d'assurer une parfaite information de l'agent sur la nature de ce contrat, ce dernier devra comporter les mentions suivantes :

- la mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- une description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- l'objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération en question ;
- la durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;
- les modalités de rupture du contrat de travail prévues aux points E et F du présent article.

L'Agence française de développement et l'agent peuvent, à tout moment, convenir par avenant que le contrat de chantier ou d'opération est transformé en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

C. Période d'essai

Par dérogation à l'article 2.2.1 du statut du personnel, il est prévu, pour le contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération, les périodes d'essai suivantes :

- un mois pour la catégorie employé ;
- deux mois pour la catégorie agent de maîtrise ;
- trois mois pour la catégorie cadre.

La période d'essai ne pourra pas être renouvelée.

D. Les contreparties en termes de rémunération et formation

A l'embauche, le salaire de base de l'agent titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égal :

- au salaire de base minimum applicable à l'agent en fonction de son niveau de classification, fixé par note d'instruction, majoré de 10 % ; et
- au salaire de base médian correspondant à son niveau de classification et d'expérience, tel que connu au moment de son embauche

L'agent titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie des actions de formation de l'Agence française de développement dans les mêmes conditions que les autres agents.

E. Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail de chantier ou d'opération qui intervient :

- à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée ; ou
- dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée,

repose sur une cause réelle et sérieuse.

Cette rupture est soumise aux dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail (ou de tout nouvel article du code du travail qui viendrait s'y substituer).

Cette rupture ouvrira droit au bénéfice (si elle est due) de l'indemnité légale de licenciement majorée d'un mois de salaire moyen.

En tout état de cause, dans ces situations la cessation du contrat ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale visée au point B.

F. Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Le contrat de travail de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au point B :

- pendant la période d'essai, dans les conditions prévues par les dispositions légales ;
- en dehors de la période d'essai, dans les conditions prévues par les dispositions légales et statutaires relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les hypothèses présentées ci-dessus, les dispositions du point E du présent article ne sont pas applicables.

Article 2.2.4

Autres types de contrats

L'Agence française de développement pourra avoir recours à tout autre type de contrat de travail prévu par la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 2.3

MALADIE, ACCIDENT DE TRAJET, ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE

Il est rappelé à titre liminaire que conformément aux articles 3.2.1.B, (i) et 3.2.1.B, (ii) du présent Statut, la gratification de fin d'année et la prime de vacances sont proratisées en fonction du nombre de jours intégralement rémunérés au titre du salaire de base tel que défini à l'article 3.2.1.A du présent Statut. A titre illustratif, les jours d'absence visés au présent chapitre et qui donnent lieu à un maintien total du salaire de base, n'entraînent donc pas de diminution du montant de ces deux primes.

Article 2.3.1

Absences pour maladie ou accident de trajet

En cas d'absence pour maladie dûment constatée ou pour accident de trajet, l'agent bénéficie d'un maintien total ou partiel de son salaire de base visé à l'article 3.2.1.A du Statut dans les conditions suivantes :

	Période de plein maintien	Période de demi-maintien (à l'issue de la période de plein maintien)
Après expiration de la période d'essai	31 jours calendaires plein maintien	31 jours calendaires demi- maintien
De 1 an révolu à 3 ans d'ancienneté	61 jours calendaires plein maintien	61 jours calendaires demi- maintien
De 3 ans révolus à 5 ans d'ancienneté	91 jours calendaires plein maintien	91 jours calendaires demi- maintien
De 5 révolus à 15 ans d'ancienneté	91 jours calendaires plein maintien	182 jours calendaires demi- maintien
De 15 révolus à 20 ans d'ancienneté	122 jours calendaires plein maintien	182 jours calendaires demi- maintien
A partir de 20 ans révolus d'ancienneté	182 jours calendaires plein maintien	182 jours calendaires demi-maintien

Au-delà de ces deux périodes, le salaire de base de l'agent n'est plus maintenu dans les conditions présentées ci-avant par l'Agence française de développement.

Si au cours des douze mois qui ont précédé chaque arrêt de travail, l'intéressé a déjà bénéficié d'un ou de plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident de trajet ouvrant droit au plein ou au demi-maintien, ses droits au titre du nouvel arrêt maladie ou accident de trajet sont calculés compte tenu de ceux dont il a déjà bénéficié pendant cette période de douze mois.

Le maintien du salaire de base prévu au présent article est versé sous condition que l'agent bénéficie effectivement d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le montant versé durant la période de plein maintien s'entend déduction faite des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale.

Le montant maintenu prévu durant la période de demi-maintien est versé en sus des indemnités journalières. Les agents remboursent, le cas échéant, la différence entre le montant du salaire de base plein et le total du demi-maintien et des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale, si ce total est supérieur à la totalité du salaire de base.

Article 2.3.2

Absences de longue durée pour maladie

A) Affections de longue durée

En cas d'arrêt total du travail pour les maladies visées à l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale, les agents bénéficient, après avis du médecin désigné par l'Agence française de développement, du maintien total de leur salaire de base visé à l'article 3.2.1.A du Statut pendant les trois premières années.

B) Modalités du maintien du salaire de base

Le maintien du salaire de base prévu au A du présent article est octroyé à l'agent dont l'état de santé exige l'arrêt total du travail. Il est subordonné à la perception d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le maintien du salaire de base est interrompu par la cessation du versement des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le maintien du salaire de base s'entend déduction faite des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale.

Article 2.3.3

Accident de travail et maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail, après expiration de la période d'essai, ayant pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle dûment reconnue par l'organisme de sécurité sociale compétent, et sous réserve de recours éventuel, l'agent bénéficie au court dudit arrêt de l'intégralité de son salaire de base visé à l'article 3.2.1.A du Statut, déduction faite des indemnités journalières perçues de sécurité sociale (qui devront être versées en tout état de cause pour bénéficier de ce maintien) ou de toute autre institution de protection sociale.

CHAPITRE 2.4

PARENTALITÉ ET ÉVÈNEMENT FAMILIAUX

Il est rappelé à titre liminaire que conformément aux articles 3.2.1.B, (i) et 3.2.1.B, (ii) du présent Statut, la gratification de fin d'année et la prime de vacances sont proratisées en fonction du nombre de jours intégralement rémunérés au titre du salaire de base tel que défini à l'article 3.2.1.A du présent Statut. A titre illustratif, les congés visés au présent chapitre et qui donnent lieu à un maintien total du salaire de base n'entraînent donc pas de diminution du montant de ces deux primes.

Article 2.4.1

Congé de maternité

L'Agence française de développement assure le maintien du salaire de base du personnel féminin en congé maternité.

Après expiration de la période d'essai, la durée légale du congé de maternité post-natal du personnel féminin est prolongée de deux semaines.

Le maintien du salaire de base prévu au présent article s'entend déduction faite des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale.

Des dispositions complémentaires relatives au congé de maternité peuvent être prévues par accord collectif ou, à défaut, par une note unilatérale de la direction.

Article 2.4.2

Congé d'adoption

L'Agence française de développement assure le maintien du salaire de base des agents en congé d'adoption.

Après expiration de la période d'essai, la durée légale du congé d'adoption est prolongée de deux semaines.

Le maintien du salaire de base prévu au présent article s'entend déduction faite des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale.

Des dispositions complémentaires relatives au congé d'adoption peuvent être prévues par accord collectif ou, à défaut, par une note unilatérale de la direction.

Article 2.4.3

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'Agence française de développement assure le maintien du salaire de base des agents en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Après expiration de la période d'essai, la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prolongée de deux semaines.

Le maintien du salaire de base prévu au présent article s'entend déduction faite des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale.

Des dispositions complémentaires relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant peuvent être prévues par accord collectif ou, à défaut, par une note unilatérale de la direction.

Article 2.4.4

Congés pour événements familiaux

Sous réserve des dispositions légales, et une fois la période d'essai expirée, tout agent a droit, sur justification, aux congés pour événements familiaux prévus ci-dessous :

1- Mariage ou Pacs de l'agent	10 jours ouvrés
2- Naissance ou adoption d'un enfant de l'agent	3 jours ouvrés
3- Mariage d'un enfant de l'agent	2 jours ouvrés
4- Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant de l'agent	7 jours ouvrés
5- Décès du père ou de la mère de l'agent	3 jours ouvrés
6- Décès du père ou de la mère du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin de l'agent	3 jours ouvrés
7- Décès d'un frère ou d'une sœur de l'agent	3 jours ouvrés
8- Décès d'un grand parent de l'agent	1 jour ouvré
9- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin d'un frère ou d'une sœur de l'agent	1 jour ouvré
10- Déménagement de l'agent	2 jours ouvrés

Ces jours ne donneront lieu à aucune retenue de salaire et devront être pris au moment des événements en cause.

Il est précisé que cette liste n'est pas exhaustive et que d'autres congés peuvent s'y ajouter en fonction des dispositions légales applicables.

En sus du congé visé au point 4 du tableau ci-dessus, en cas de décès de son enfant ou d'une personne à sa charge effective et permanente, l'agent peut bénéficier, sur justification, d'un congé de deuil dans les conditions, notamment d'éligibilité, fixées par la loi. L'Agence française de développement prolonge de deux jours ouvrés la durée de ce congé, lesquels seront directement rémunérés par elle.

TITRE 3

RÉMUNÉRATION

CHAPITRE 3.1

INTRODUCTION

La détermination de la rémunération, comme son évolution, doivent accorder une large place à la juste appréciation de la contribution de chaque agent à la marche de l'entreprise. L'enjeu est d'évaluer précisément les compétences, les responsabilités et les performances de chacun et de favoriser une appréciation individuelle de celles-ci.

Les modalités de mise en œuvre d'un système de rémunération équitable et transparent, fondé sur des critères clairs et objectifs accordent une place importante au dialogue social, notamment à travers la négociation collective.

La rémunération est composée de différents éléments ayant chacun une finalité propre :

CHAPITRE 3.2

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Article 3.2.1

Rémunération fixe

A) Salaire de base

Chaque agent bénéficie d'un salaire de base.

Un montant minimal du salaire de base brut est fixé en fonction de la classification de l'agent, par un accord collectif ou, à défaut, par note unilatérale de la direction.

Pour les salariés liés à l'Agence française de développement par un contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le montant du salaire de base le plus élevé (sur la base d'un temps plein) ne pourra pas être plus de 8 fois supérieur au montant du salaire de base le plus bas (sur la base d'un temps plein) appliqué au sein de l'Agence française de développement.

B) Primes et gratifications

Au salaire de base s'ajoutent, pour les agents qui remplissent les conditions requises, les primes et gratifications suivantes.

(i) Gratification de fin d'année

Elle se calcule sur le salaire de base théorique de décembre (base temps plein) tel que défini au point 3.2.1.A multiplié par 1,4.

Ce montant est ensuite proratisé en fonction de deux facteurs, appréciés sur l'année civile :

- en fonction de la durée du travail contractuelle de l'agent, par rapport et dans la limite d'un temps plein et, pour les agents intégrant et/ou quittant l'Agence française de développement en cours d'année civile, de leur date d'arrivée et/ou de départ ;
- en fonction du nombre de jours intégralement rémunérés au titre du salaire de base, au cours de l'année civile. Les jours partiellement rémunérés au titre du salaire de base, au cours de cette même année, sont pris en compte au prorata d'un jour intégralement rémunéré selon le salaire de base.

Elle est versée au mois de décembre.

(ii) Prime de vacances

Le montant maximum de base est identique pour tous les agents.

Ce montant est ensuite proratisé pour chaque agent en fonction de deux facteurs :

- en fonction de la durée du travail contractuelle de l'agent, par rapport et dans la limite d'un temps plein et, pour les agents intégrant et/ou quittant l'Agence française de développement au cours du mois, de leur date d'arrivée et/ou de départ ;
- en fonction du nombre de jours intégralement rémunérés au titre du salaire de base, durant le mois en cours. Les jours partiellement rémunérés au titre du salaire de base, au cours du mois, sont pris en compte au prorata d'un jour intégralement rémunéré selon le salaire de base.

Elle est versée mensuellement.

(iii) Prime de poste spécifique

Au salaire de base peut s'ajouter une prime de poste spécifique liée aux missions exercées à un moment donné ou aux responsabilités afférentes à un poste. La prime cesse d'être versée dès lors que les conditions liées à son attribution ne sont plus remplies.

Tout poste peut être éligible à la prime de poste spécifique selon les conditions et critères fixés par accord collectif ou, à défaut, par note unilatérale de la direction.

Ainsi, les conditions d'éligibilité, le montant et les modalités de versement de cette prime sont fixés par accord collectif ou, à défaut, par note unilatérale de la direction.

Article 3.2.2

Prime variable de performance

A la rémunération fixe peut s'ajouter une prime variable de performance. Le montant versé est fonction de l'atteinte d'objectifs de performance collectifs et/ou individuels.

Les conditions d'éligibilité et les modalités de calcul et de versement de la prime variable de performance sont fixées par accord collectif ou, à défaut, par note unilatérale de la direction.

Article 3.2.3

Autres éléments de rémunération

Des éventuels autres éléments de rémunération peuvent être définis au sein de l'Agence française de développement.

CHAPITRE 3.3

REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION

La direction étudie chaque année l'éventualité d'une revalorisation de la rémunération.

Le cas échéant, cette revalorisation s'effectue par augmentation collective et/ou individuelle. Elle n'a pas de caractère systématique et périodique.

Un bilan des mesures de revalorisation est présenté chaque année aux représentants du personnel, pour information.

Clause de sauvegarde :

L'augmentation collective en niveau résultant soit d'un accord collectif soit d'une décision unilatérale de la direction, est réappréciée à la fin d'une période de 3 ans comprenant l'année d'application de cette augmentation et les 2 années suivantes.

Si cette augmentation se révèle alors inférieure à 85 % du taux de variation moyen annuel résultant des décisions de revalorisation générale (c'est-à-dire applicables à tous les fonctionnaires) en niveau appliquées pour la fonction publique sur la même période de 3 ans, l'écart constaté est compensé par :

- le rehaussement du niveau de la troisième année à ce qu'il serait si l'augmentation collective en niveau avait été égale à 85 % de ce taux de référence ;
- le versement d'une prime forfaitaire pour tous les agents en activité ayant au moins trois ans d'ancienneté, dont le montant global est égal à la différence entre la masse des rémunérations perçues pendant la période de 3 ans et celle qui aurait été versée si l'augmentation collective en niveau avait été égale à 85 % du même taux de référence.

TITRE 4

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 4.1

CLASSIFICATION

Trois catégories professionnelles sont présentes au sein de l'Agence française de développement :

- employé ;
- agent de maîtrise ;
- cadre.

Des niveaux de classification sont rattachés à chaque catégorie professionnelle.

Les niveaux de classification et les critères associés sont fixés par accord collectif ou, à défaut, par note unilatérale de la direction.

CHAPITRE 4.2

AUGMENTATION INDIVIDUELLE ET PROMOTION

Article 4.2.1

Définitions

La promotion est l'évolution professionnelle de l'agent qui passe d'une catégorie professionnelle à une catégorie professionnelle supérieure ou d'un niveau de classification à un niveau de classification supérieur.

L'augmentation individuelle valorise l'évolution professionnelle de l'agent au sein d'une même catégorie professionnelle et d'un même niveau de classification. Elle se matérialise par une augmentation du salaire de base.

Une promotion et une augmentation individuelle peuvent être concomitantes.

Article 4.2.2

Modalités

Les modalités de promotion et d'augmentation individuelle sont prévues par accord collectif ou, à défaut, par note unilatérale de la direction, dans le respect de l'article 3.1 du présent Statut.

Article 4.2.3

Recours

A) Comité des recours

En sus du recours spécifique au licenciement envisagé, exposé à l'article 5.1.2 du présent Statut, les agents concernés par une décision d'ordre individuel relative à l'augmentation individuelle, à la promotion ou à la mobilité géographique ont à leur disposition une voie de recours consultative.

Il est institué à cette fin un comité des recours pour toutes les catégories professionnelles dans chaque établissement distinct de l'Agence française de développement.

Le comité des recours est composé d'un nombre égal de représentants de la direction et de représentants du personnel.

La représentation du personnel du comité des recours est assurée par un nombre de membres égal au maximum au nombre des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cette désignation est opérée pour chaque établissement parmi les membres élus du CSE de chacun de ces établissements, pour la durée des mandats des élus des CSE. Cette désignation résulte d'un vote en réunion du CSE à la majorité des membres élus du CSE présents à cette réunion et ayant voix délibérative. En cas de cessation anticipée du mandat, une nouvelle désignation sera organisée selon les mêmes modalités.

Les membres représentant la direction sont désignés par elle et leur nombre est au plus égal au nombre de représentants du personnel.

Les modalités de saisine et de fonctionnement du comité des recours sont fixées par accord collectif ou, à défaut, par note unilatérale de la direction.

B) Recours automatique

Le cas de tout agent qui n'a bénéficié d'aucune augmentation individuelle depuis trois ans révolus est obligatoirement examiné dans le courant de la quatrième année par le comité des recours de l'établissement auquel l'agent est rattaché, prévu au A) du présent article.

Cet examen a lieu sans qu'il soit nécessaire que l'intéressé en fasse la demande, sur la base d'un dossier comprenant :

- l'accord écrit de l'intéressé, sollicité par la direction, pour que son cas soit examiné par le comité des recours. A défaut d'accord écrit de l'intéressé, le comité des recours n'examine pas sa situation ;
- une note explicative de chacun des supérieurs hiérarchiques directs de l'agent pendant la période concernée ;
- un avis écrit de la direction.

CHAPITRE 4.3

MOBILITÉS

Article 4.3.1

Conditions générales de la mobilité

L'Agence française de développement promeut la mobilité des agents à l'échelle internationale, dans l'ensemble de ses pays d'intervention, tant pour les agents soumis aux dispositions du présent Statut que pour les agents recrutés localement.

La mobilité est décidée par l'Agence française de développement et peut être imposée notamment pour les besoins du service public.

Les différentes hypothèses de mobilité visées au présent chapitre ne remettent pas en cause toute autre hypothèse de mobilité s'imposant à l'agent en application du droit commun.

Article 4.3.2

Conditions de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique

La mobilité fonctionnelle et/ou géographique peut notamment exister pour répondre aux besoins réels de l'Agence française de développement en raison des nécessités du service public qui lui a été confié.

La décision de mobilité est consécutive à une étude du parcours professionnel de l'agent, de son profil et de ses aspirations.

La mise en œuvre de la mobilité donne donc lieu à un échange préalable avec l'intéressé.

Article 4.3.3

Spécificités applicables à la mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle est affirmée comme processus général de déroulement de carrière de tout agent au sein de l'Agence française de développement.

Cette mobilité peut se vérifier par le changement de poste associé ou non à un changement de fonction, métier ou filière.

Article 4.3.4

Spécificités applicables à la mobilité géographique

A) Principe de mobilité géographique

Dans le processus général de déroulement de carrière, la mobilité des agents peut également être géographique, c'est-à-dire impliquer un changement de lieu de travail.

Dans les DOM, la liste des postes soumis à mobilité géographique sera précisée par note unilatérale de la direction.

Avant toute décision de la direction concernant une mobilité géographique, un examen des contraintes personnelles et familiales et du parcours professionnel de l'agent est effectué en concertation avec l'agent concerné.

B) Refus de mobilité

En cas de décision de mobilité géographique prise par la direction, le cas échéant confirmée après l'exercice éventuel par l'agent d'un recours devant le comité des recours, le refus de mobilité de l'agent cadre est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, en particulier si cette décision de mobilité a été prise pour les besoins du service public.

Article 4.3.5

Détachement

Tout agent peut être détaché auprès d'une administration ou d'un organisme public ou privé dont l'activité intéresse directement ou indirectement l'Agence française de développement.

Le détachement est prononcé par l'Agence française de développement et ne peut intervenir qu'à la demande écrite de l'intéressé ou avec son consentement.

A) Durée du détachement

La durée initiale du détachement ne saurait excéder cinq années.

Il peut toutefois être renouvelé par périodes de cinq années maximum. Le renouvellement est prononcé dans les mêmes conditions que le détachement initial.

B) Situation de l'agent détaché

En cas de détachement au sens du présent article, le contrat de travail qui lie l'agent et l'Agence française de développement est suspendu. En conséquence, pendant la durée du détachement, l'agent cesse de relever du présent Statut et de percevoir sa rémunération de l'Agence française de développement.

L'agent conclut un contrat de travail avec l'organisme d'accueil qui devient alors son employeur pendant la durée du détachement.

C) Fin du détachement

Le détachement prend fin :

- à l'expiration de la période pour laquelle il a été prononcé ou renouvelé ;
- à tout moment, d'un commun accord entre l'Agence française de développement et l'organisme auprès duquel l'agent est détaché ;
- à tout moment, par décision unilatérale de l'Agence française de développement, si les conditions de détachement ne sont plus respectées par l'organisme d'accueil ;
- à la demande de l'agent, moyennant un délai de prévenance d'une durée de 3 mois pour les détachements dont la durée (renouvellement compris) est inférieure à 3 ans, et de 6 mois pour les détachements dont la durée (renouvellement compris) est au moins égale à 3 ans, donné à l'Agence française de développement et à l'organisme auprès duquel il est détaché.

Dans chacun des cas visés ci-dessus, l'agent est réintégré et réaffecté à un poste équivalent à celui précédemment occupé, au regard de la catégorie professionnelle et du niveau de classification auxquels il appartenait avant d'être détaché, assorti d'une rémunération fixe d'un montant au moins égal à celui perçu avant son détachement.

Dans le cadre de cette réintégration, un examen de la situation salariale de l'agent sera effectué par l'Agence française de développement, notamment au regard des compétences acquises au cours du détachement. Cet examen pourra donner lieu à une revalorisation de la rémunération de l'agent.

Article 4.3.6

Mise à disposition

Tout agent peut être mis à disposition auprès d'une filiale de l'Agence française de développement ou d'une administration ou d'un organisme public ou privé dont l'activité intéresse directement ou indirectement l'Agence française de développement.

Tout agent mis à disposition continue de relever du présent Statut et de percevoir sa rémunération de l'Agence française de développement.

Article 4.3.7

Missions

Tout agent peut être amené à effectuer des missions temporaires de courte (inférieure à un mois) ou de longue durée (supérieure ou égale à un mois et inférieure à 6 mois) en quelque lieu que ce soit sur décision de l'Agence française de développement. Cette mission peut notamment être décidée pour répondre aux nécessités du service public confié à l'Agence française de développement.

Après information-consultation du Comité social et économique compétent, les régimes indemnitaires de missions sont fixés par note unilatérale de la direction.

TITRE 5

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 5.1

LICENCIEMENT

Article 5.1.1

Préavis de licenciement

La fin du contrat de travail est effective au terme d'un préavis dont la durée varie en fonction de la catégorie professionnelle de l'agent à la date de rupture du contrat :

- employés : 1 mois (la durée du préavis est portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté [appréciés à la date d'envoi de la lettre de licenciement]);
- agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

Ce préavis est applicable dès lors que les dispositions légales le prévoient.

Article 5.1.2

Procédure

Le licenciement est notifié à l'agent par l'Agence française de développement conformément aux dispositions légales en vigueur, sous réserve des spécificités ci-dessous concernant le licenciement pour insuffisance professionnelle et le licenciement pour motif disciplinaire.

A) Saisine du conseil paritaire

Lorsque l'Agence française de développement envisage de prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire, elle informe l'agent dans la convocation à un entretien préalable de sa possibilité de saisir un conseil paritaire, dans les conditions définies à l'article 5.1.2.1, par tout moyen écrit transmis à la direction et dans un délai de sept jours calendaires suivant la date de l'entretien préalable. A défaut de saisine dans ce délai, l'agent est considéré comme renonçant à la saisine du conseil paritaire.

B) Réunion du conseil paritaire

Dans les cas et les conditions prévus au A du présent article, l'agent peut demander la réunion d'un conseil paritaire.

Ce conseil paritaire est composé au maximum de trois représentants de l'agent et trois représentants de l'employeur. Le ou les représentants de l'agent siégeant au conseil paritaire sont choisis par l'intéressé, au sein de l'Agence française de développement, parmi l'ensemble des élus du personnel titulaires ou suppléants ou parmi les délégués syndicaux ou représentants syndicaux. En sus de ces trois représentants, l'agent peut choisir de se faire assister par un autre agent de l'Agence française de développement de son choix.

Une note unilatérale de l'Agence française de développement pourra prévoir les modalités d'organisation et de tenue des réunions du conseil paritaire. L'absence d'un ou de plusieurs membres du conseil paritaire (représentants de l'intéressé, représentants de l'employeur ou agent assistant l'intéressé) lors de sa réunion n'est pas de nature à remettre en cause la régularité de la procédure.

Dans les cas de saisine du conseil paritaire, le licenciement, le cas échéant, n'est prononcé par l'Agence française de développement qu'au terme de la procédure ci-après décrite :

1/ Le conseil paritaire reçoit un rapport de la direction indiquant les raisons pour lesquelles un licenciement est envisagé ;

2/ Le conseil paritaire, qui se réunit à une date fixée par l'Agence française de développement, peut entendre à cette occasion les explications de l'intéressé si ce dernier le souhaite (sans que sa présence soit une condition nécessaire à la validité des avis rendus par les représentants du conseil paritaire) ;

3/ Le conseil paritaire délibère hors la présence de l'agent ;

4/ L'un des représentants de l'employeur préside le conseil paritaire. Il établit un procès-verbal qui relate les raisons pour lesquelles un licenciement est envisagé et consigne l'avis de chacun des membres ayant participé à la réunion du conseil paritaire. Tous ces membres sont invités à signer le procès-verbal, avec leurs corrections éventuelles quant à leur avis, et à le transmettre au représentant présidant le conseil dans un délai de huit jours

calendaires à compter du jour où les membres ont été invités à signer le procès-verbal, afin que celui-ci puisse au terme de ce délai être transmis à la direction.

Si un ou plusieurs représentants composant le conseil paritaire ne signe(nt) pas le procès-verbal dans ce délai de huit jours ou ne renvoi(en)t pas le procès-verbal signé dans ce même délai, ce ou ces représentants sont réputés s'abstenir de tout avis. Cela ne peut empêcher l'Agence française de développement de prendre ensuite une quelconque décision.

5/ L'Agence française de développement ne prend sa décision qu'après avoir pris connaissance du procès-verbal du conseil, qui ne la lie en tout état de cause pas, et communique celle-ci à ses membres ainsi qu'à l'intéressé.

La décision de l'Agence française de développement notifiée à l'intéressé vise expressément le sens des avis consignés au procès-verbal du conseil paritaire. Cette décision est notifiée dans un délai maximum d'un mois suivant l'expiration du délai de huit jours présenté au point 4 du présent article.

Article 5.1.3

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement prononcé pour un motif économique, ou d'insuffisance professionnelle, ou qui fait suite à un avis d'inaptitude médicale :

En cas de licenciement prononcé pour un motif économique, ou d'insuffisance professionnelle ou qui fait suite à un avis d'inaptitude médicale, l'indemnité de licenciement versée à l'agent est égale à l'indemnité légale de licenciement, laquelle fera l'objet d'une des majorations suivantes :

- soit une majoration d'un mois de salaire moyen si l'agent a une ancienneté comprise entre quatre ans et dix ans inclus à la date de rupture du contrat de travail ;
- soit une majoration de deux mois de salaire moyen en cas d'ancienneté au moins égale à onze ans à la date de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité légale de licenciement est également majorée à hauteur d'un mois de salaire moyen pour les agents âgés de 55 ans ou plus à la date de rupture du contrat de travail. Cette majoration n'est toutefois pas due lorsque l'agent a atteint l'âge auquel il est en droit de liquider sa retraite à taux plein.

Cette majoration est versée indépendamment de l'ancienneté de l'agent et peut donc se cumuler avec la première.

Le salaire moyen est apprécié conformément aux dispositions légales relatives au calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Autres situations :

Le licenciement prononcé pour un autre motif donnera lieu au versement d'une indemnité dont le montant est calculé conformément aux dispositions légales.

Il en ira de même en cas de rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul par suite d'une décision de justice.

CHAPITRE 5.2

DÉMISSION

Article 5.2.1

Forme de la démission

Tout agent qui souhaite rompre son contrat de travail avec l'Agence française de développement doit présenter sa démission, lorsque ce mode de rupture est prévu par la loi, par tout moyen écrit permettant d'en déterminer date certaine adressé à l'Agence française de développement.

Cette démission n'a pas à être motivée.

Article 5.2.2

Préavis de démission

L'agent démissionnaire est tenu de respecter un préavis - sauf dispositions légales exonératoires de préavis - dont la durée est équivalente à celle qui est imposée à l'Agence française de développement en cas de licenciement.

CHAPITRE 5.3

RETRAITE

Article 5.3.1

Rupture à l'initiative de l'agent : départ volontaire à la retraite

Tout agent de l'Agence française de développement qui remplit les conditions légales peut partir volontairement à la retraite conformément aux dispositions du code du travail.

L'agent adresse sa décision à la Direction par tout moyen écrit permettant d'en déterminer date certaine.

L'agent qui part volontairement à la retraite est tenu de respecter un préavis conformément aux dispositions légales applicables.

Enfin, une indemnité de départ en retraite est versée aux agents qui font valoir leurs droits à la retraite. Cette indemnité est égale à trois mois de salaire moyen.

Le salaire moyen est apprécié conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnité légale de départ à la retraite.

L'indemnité est versée en une seule fois au moment du départ. En aucun cas, elle ne peut être prise en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 5.3.2

Rupture à l'initiative de l'Agence française de développement : mise à la retraite

L'Agence française de développement peut prononcer la mise à la retraite d'un agent à partir de 62 ans dès lors qu'il réunit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite de base et complémentaire à taux plein sans application d'un quelconque malus.

A date, les conditions suivantes doivent donc être réunies :

1. L'agent peut liquider à taux plein ses droits à pension vieillesse auprès du régime de base ;
2. La pension de retraite complémentaire AGIRC/ARRCO n'est pas minorée par l'application du coefficient de solidarité de 10 %.

La mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité de rupture calculée conformément aux dispositions légales.

TITRE 6

DISCIPLINE

Article 6.1

Procédure disciplinaire

Les procédures disciplinaires applicables aux agents de l'Agence française de développement sont énoncées dans le règlement intérieur applicable, en conformité avec les dispositions légales.

Article 6.2

Sanctions disciplinaires

La liste des sanctions disciplinaires applicables aux agents de l'Agence française de développement figure dans le règlement intérieur applicable.

TITRE 7

MESURES TRANSITOIRES

A titre liminaire, il est précisé que tout avantage, quel qu'il soit, issu d'un contrat de travail ou d'une disposition collective applicable au sein de tout ou partie de l'Agence française de développement, ayant le même objet ou la même cause que l'un des éléments (notamment de rémunération) issu du présent Statut, ne pourra se cumuler avec celui-ci, seul le plus avantageux devant s'appliquer.

Ensuite, afin de mettre en œuvre la nouvelle politique de rémunération, des mesures transitoires sont adoptées pour faciliter le passage vers la nouvelle structure de rémunération pour tous les agents titulaires d'un contrat de travail en cours avec l'Agence française de développement, conclu avant l'entrée en vigueur du présent Statut (ci-après « les agents concernés »).

Ces mesures ne concernent pas les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut, pour qui s'appliquent uniquement les modalités de rémunération indiquées au titre 3 du présent Statut ainsi que les accords en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Il est prévu pour tous les agents concernés par ces mesures transitoires le passage d'un salaire de base fonction d'un indice à un salaire de base en euro. L'expression du salaire ne se fait plus en point d'indice. Le salaire s'exprime directement en euro à la date de l'entrée en vigueur du présent Statut.

Pour tous les agents concernés, la prime de vacances est versée mensuellement (dans les conditions prévues à l'article 3.2.1.B.[ii] du présent Statut) à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut.

Pour l'ensemble des bénéficiaires effectifs de l'allocation complémentaire le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut, le montant moyen mensuel théorique de cette allocation calculé l'année précédant l'entrée en vigueur du présent Statut sera inclus au salaire de base mensuel.

Pour l'ensemble des bénéficiaires effectifs (soit les catégories 1 à 4) de la prime spécifique prévue à l'article 2 (point n° 1) du procès-verbal de désaccord du 5 avril 2019 relatif à la négociation sur la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée, le montant mensuel de cette prime versé le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut sera également inclus au salaire de base.

Il est également prévu une garantie de rémunération pour les agents concernés qui est déclinée de différentes manières selon les articles suivants :

Article 7.1

Pour les agents de la métropole

Sont visés les agents concernés titulaires d'un contrat de travail conclu par l'établissement du siège.

Ces agents bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant mensuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra être inférieur à l'équivalent monétaire des éléments de rémunération (perçus au cours du mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut) suivants :

- le salaire de base (sauf hypothèse de la signature d'un avenant induisant une baisse du salaire de base effectif à un niveau inférieur auquel cas le montant de ce salaire de base baissera à ce titre d'autant).

Lorsqu'un agent a été absent tout ou partie d'un mois et que l'absence en cause oblige l'Agence française de développement au maintien d'un certain niveau du salaire de base effectif de l'agent, l'équivalent monétaire du salaire de base défini au paragraphe précédent est proratisé. Cette proratisation est égale au niveau en pourcentage auquel le salaire de base effectif de l'agent est maintenu, sans que le résultat de cette proratisation ne puisse dépasser celui de l'équivalent monétaire du salaire de base tel que défini au paragraphe précédent.

Par exemple, lorsque, conformément à l'article 2.3.1 du présent Statut, l'agent est en période de « plein maintien », l'équivalent monétaire de ce salaire de base est retenu intégralement. Lorsque l'agent est en période de « demi-maintien », l'équivalent monétaire de ce salaire de base est divisé par deux ;

- la prime d'ancienneté visée à l'article 12.2.4 de l'ancien Statut du personnel de 1996 (sous réserve des développements ci-après) ;
- le supplément familial visé à l'article 12.2.3 de l'ancien Statut du personnel de 1996 (sous réserve des développements ci-après).

Si pendant tout ou partie d'un mois, un agent a été absent (i) alors qu'il aurait dû être présent ou que cette absence a été autorisée ou justifiée et (ii) que cette absence n'oblige pas l'Agence française de développement au maintien d'un certain niveau du salaire de base effectif de l'agent (exemples : congés sans solde, absences injustifiées, absence très longue ne donnant lieu plus qu'à versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale, etc.), l'agent verra le montant de la garantie de rémunération pour ledit mois être réduit à due proportion par rapport à si ledit mois avait été effectivement travaillé en totalité. Ainsi, par exemple, en cas d'absence pour congé sans solde un mois complet, le montant de la garantie de rémunération sera nul au cours de ce mois.

Cette garantie de rémunération pourra être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était due à l'agent au cours du mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut au regard des éléments listés ci-avant et de son contrat de travail en tenant compte des règles visées au présent article concernant le montant de cette garantie notamment en matière de proratisation s'il y a lieu, et le montant de la rémunération de l'agent résultant du nouveau statut du personnel et de son contrat de travail, pour une durée de travail équivalente.

Ne sera pas pris en compte dans le calcul de la rémunération perçue à compter de l'entrée en vigueur du présent statut, pour le calcul de la garantie susvisée, tout élément de rémunération, prévu par ce dernier et/ou le contrat de travail, n'ayant pas le même objet ou la même cause qu'un des éléments composant la garantie susvisée.

Deux composantes de cette garantie de rémunération pourront être évolutives, et influencer le cas échéant sur le montant de l'indemnité différentielle éventuellement due, en fonction des éléments suivants :

1/ Au sujet de l'équivalent monétaire de la prime d'ancienneté

A titre liminaire, il est précisé que la prime d'ancienneté dont il est ici fait référence est celle qui était visée à l'article 12.2.4 de l'ancien Statut du personnel de 1996.

L'équivalent monétaire de la prime d'ancienneté et les mécanismes d'évolution, selon le barème applicable le mois précédent l'entrée en vigueur du présent Statut, de cette dernière sont maintenus pour les agents concernés qui bénéficiaient effectivement de cette prime, au regard de leur ancienneté, le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut. En tout état de cause, ces agents cesseront définitivement de bénéficier de l'équivalent monétaire de cette prime s'ils cessent d'en remplir les conditions d'éligibilité, peu important qu'ils les remplissent à nouveau par la suite.

Les agents non bénéficiaires, en raison de leur ancienneté, de la prime d'ancienneté le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut, pourront également bénéficier de l'équivalent monétaire de cette prime, selon les mêmes conditions que celles évoquées au paragraphe précédent, lorsqu'ils rempliront la condition d'ancienneté qui était prévue à l'article 12.2.4 de l'ancien Statut du personnel de 1996, à condition de ne pas cesser à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut, même temporairement, d'appartenir aux catégories visées par ce texte (catégories A à C au titre de l'ancien Statut du personnel de 1996, appréciées au regard des catégories équivalentes dans la nouvelle classification déterminée en application du présent Statut). En tout état de cause, ces agents cesseront définitivement de bénéficier de l'équivalent monétaire de cette prime s'ils cessent d'en remplir les conditions d'éligibilité, peu important qu'ils les remplissent à nouveau par la suite.

Il est rappelé que les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut ne pourront bénéficier d'un quelconque équivalent monétaire de la prime d'ancienneté.

L'équivalent monétaire de cette prime disparaîtra une fois que l'ensemble des agents bénéficiaires auront quitté l'Agence française de développement ou les catégories d'emploi précédemment éligibles à cette prime (catégories A à C au titre de l'ancien Statut du personnel de 1996, appréciées au regard des catégories équivalentes dans la nouvelle classification déterminée en application du présent Statut).

2/ Au sujet de l'équivalent monétaire du supplément familial

A titre liminaire, il est précisé que le supplément familial dont il est ici fait référence est celui qui était visé à l'article 12.2.3 de l'ancien Statut du personnel de 1996.

Le montant de l'équivalent monétaire du supplément familial est figé à la date d'entrée en vigueur du présent Statut pour les agents bénéficiaires, et ne pourra évoluer qu'à la baisse.

Ainsi, les règles d'évolution à la hausse qui pouvaient s'appliquer au supplément familial ne sont plus applicables. A partir de l'entrée en vigueur du présent Statut, l'augmentation du nombre de personnes à charge d'un agent de l'Agence française de développement n'entraîne pas l'évolution à la hausse de l'équivalent monétaire du montant du supplément familial dont il bénéficiait le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut.

L'équivalent monétaire du supplément familial évoluera à la baisse sur la base des dispositions qui étaient applicables au titre de l'ancien Statut du personnel de 1996. Il pourrait ainsi par exemple disparaître lorsque les personnes à charge auront atteint l'âge limite d'éligibilité ou lorsque les agents bénéficiaires quitteront l'Agence française de développement.

Il est rappelé que les agents non bénéficiaires du supplément familial le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut ou les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut ne pourront bénéficier d'un quelconque équivalent monétaire au supplément familial.

Article 7.2

Pour les agents des agences de la Guadeloupe et de la Martinique

Sont visés les agents concernés titulaires d'un contrat de travail conclu par l'agence de la Guadeloupe ou de la Martinique.

Ces agents bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant mensuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra être inférieur à l'équivalent monétaire des éléments de rémunération (perçus au cours du mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut) suivants :

- le salaire de base (sauf hypothèse de la signature d'un avenant induisant une baisse du salaire de base effectif à un niveau inférieur auquel cas le montant de ce salaire de base baissera à ce titre d'autant).

Lorsqu'un agent a été absent tout ou partie d'un mois et que l'absence en cause oblige l'Agence française de développement au maintien d'un certain niveau du salaire de base effectif de l'agent, l'équivalent monétaire du salaire de base défini au paragraphe précédent est proratisé. Cette proratisation est égale au niveau en pourcentage auquel le salaire de base effectif de l'agent est maintenu, sans que le résultat de cette proratisation ne puisse dépasser celui de l'équivalent monétaire du salaire de base tel que défini au paragraphe précédent.

Par exemple, lorsque, conformément à l'article 2.3.1 du présent Statut, l'agent est en période de « plein maintien », l'équivalent monétaire de ce salaire de base est retenu intégralement. Lorsque l'agent est en période de « demi-maintien », l'équivalent monétaire de ce salaire de base est divisé par deux ;

- la prime d'ancienneté visée à l'article 31 des anciens statuts du personnel de l'agence AFD de la Guadeloupe et de la Martinique (sous réserve des développements ci-après) ;
- l'allocation spéciale familiale qui était visée par note de service (notamment celles n° 05/2021, du 18 mai 2021, au titre de l'année 2021 en Martinique et n° 04/2011, du 25 mai 2011 en Guadeloupe), sous réserve des développements ci-après.

L'allocation spéciale familiale était une dotation annuelle, versée une fois par an. Dans ce contexte, au regard de cette allocation et de ses modalités de versement, sera ajouté pour le calcul du montant de la garantie de rémunération non pas le montant versé le mois précédent l'entrée en vigueur du présent Statut, ou l'absence de montant le cas échéant, mais un douzième du montant de l'allocation spéciale familiale perçu au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut (sous réserve des développements ci-après).

Si pendant tout ou partie d'un mois, un agent a été absent (i) alors qu'il aurait dû être présent ou que cette absence a été autorisée ou justifiée et (ii) que cette absence n'oblige pas l'Agence française de développement au maintien d'un certain niveau du salaire de base effectif de l'agent (exemples : congés sans solde, absences injustifiées, absence très longue ne donnant lieu plus qu'à versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale, etc.), l'agent verra le montant de la garantie de rémunération pour ledit mois être réduit à due proportion par rapport à si ledit mois avait été effectivement travaillé en totalité. Ainsi, par exemple, en cas d'absence pour congé sans solde un mois complet, le montant de la garantie de rémunération sera nul au cours de ce mois.

Cette garantie de rémunération pourra être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était due à l'agent au cours du mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut au regard des éléments listés ci-avant (sous réserve des précisions apportées concernant l'allocation spéciale familiale) et de son contrat de travail en tenant compte des règles visées au présent article concernant le montant de cette garantie notamment en matière de proratisation s'il y a lieu, et le montant de la rémunération de l'agent résultant du nouveau statut du personnel et de son contrat de travail, pour une durée de travail équivalente.

Ne sera pas pris en compte dans le calcul de la rémunération perçue à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut, pour le calcul de la garantie susvisée, tout élément de rémunération, prévu par ce dernier et/ou le contrat de travail, n'ayant pas le même objet ou la même cause qu'un des éléments composant la garantie susvisée.

Deux composantes de cette garantie de rémunération pourront être évolutives, et influencer le cas échéant sur le montant de l'indemnité différentielle éventuellement due, en fonction des éléments suivants :

1/ Au sujet de l'équivalent monétaire de la prime d'ancienneté

A titre liminaire, il est précisé que la prime d'ancienneté dont il est ici fait référence est celle qui était visée à l'article 31 des anciens statuts du personnel de l'agence AFD de la Guadeloupe et de la Martinique.

L'équivalent monétaire de la prime d'ancienneté et les mécanismes d'évolution, selon le barème applicable le mois précédent l'entrée en vigueur du présent Statut, de cette dernière sont maintenus pour les agents concernés qui bénéficiaient effectivement de cette prime, au regard de leur ancienneté, le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut. En tout état de cause, ces agents cesseront définitivement de bénéficier de l'équivalent monétaire de cette prime s'ils cessent d'en remplir les conditions d'éligibilité, peu important qu'ils les remplissent à nouveau par la suite.

Les agents non bénéficiaires, en raison de leur ancienneté, de la prime d'ancienneté le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut, pourront également bénéficier, à condition de ne pas cesser à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut, même temporairement, d'en remplir les conditions d'éligibilité (hors ancienneté), de l'équivalent monétaire de cette prime, selon les mêmes conditions que celles évoquées au paragraphe précédent, lorsqu'ils rempliront la condition d'ancienneté qui était prévue à l'annexe VI des anciens statuts du personnel de l'agence AFD de la Guadeloupe et de la Martinique. En tout état de cause, ces agents cesseront définitivement de bénéficier de l'équivalent monétaire de cette prime s'ils cessent d'en remplir les conditions d'éligibilité, peu important qu'ils les remplissent à nouveau par la suite.

Il est rappelé que les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut ne pourront bénéficier d'un quelconque équivalent monétaire de la prime d'ancienneté.

L'équivalent monétaire de cette prime disparaîtra une fois que l'ensemble des agents bénéficiaires auront quitté l'Agence française de développement.

2/ Au sujet de l'équivalent monétaire de l'allocation spéciale familiale

A titre liminaire, il est précisé que l'allocation spéciale familiale dont il est ici fait référence est celle qui était visée par note de service (notamment les anciennes notes de service n° 05/2021, du 18 mai 2021, au titre de l'année 2021 en Martinique et n° 04/2011, du 25 mai 2011 en Guadeloupe).

Le montant de l'équivalent monétaire du douzième (v. supra) de l'allocation spéciale familiale est figé à la date d'entrée en vigueur du présent Statut pour les agents bénéficiaires, et ne pourra évoluer qu'à la baisse.

Ainsi, les règles d'évolution à la hausse qui pouvaient s'appliquer à l'allocation spéciale familiale ne sont plus applicables. A partir de l'entrée en vigueur du présent Statut, l'augmentation du nombre de personnes à charge d'un agent de l'Agence française de développement n'entraîne pas l'évolution à la hausse de l'équivalent monétaire du douzième du montant de l'allocation spéciale familiale perçu au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut.

L'équivalent monétaire du douzième du montant de l'allocation spéciale familiale évoluera à la baisse sur la base des dispositions qui étaient applicables au regard des termes des notes de service qui étaient applicables (pour les besoins de la comparaison, en divisant par douze le montant qui en aurait résulté). Il pourrait ainsi par exemple disparaître lorsque les personnes à charge auront atteint l'âge limite d'éligibilité ou lorsque les agents bénéficiaires quitteront l'Agence française de développement.

Il est rappelé que les agents non bénéficiaires de l'allocation spéciale familiale au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut ou les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut ne pourront bénéficier d'un quelconque équivalent monétaire de l'allocation spéciale familiale.

Article 7.3

Pour les agents des agences de la Guyane et de La Réunion

Sont visés les agents concernés titulaires d'un contrat de travail conclu par l'agence de La Réunion ou de la Guyane.

- intégration de certains éléments au salaire de base.

L'équivalent monétaire des éléments de rémunération listés ci-après font l'objet, pour les bénéficiaires effectifs de ceux-ci au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut, d'une intégration dans le salaire de base :

- l'indemnité spéciale complémentaire (ISC) ;
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire (IFTS) ;
- le coefficient de cherté de vie, autrement intitulé « complément Guyane » ou « complément Réunion » ;
- la majoration de la prime de vacances pour enfant à charge ;
- la gratification complémentaire ;
- la gratification supplémentaire au titre de l'ancienneté ;
- la gratification exceptionnelle pour charges de famille ;

- le complément de gratification exceptionnelle.

Il est précisé que l'intégration porte sur le dernier montant mensuel perçu de l'élément de rémunération en question versé au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut.

Si la périodicité de versement de l'élément de rémunération n'est pas mensuelle, la somme retenue à intégrer dans le salaire de base sera la suivante : montant total de l'élément de rémunération en question versé au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut divisé par 12.

- garantie de rémunération.

Ces agents bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant mensuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra être inférieur à l'équivalent monétaire des éléments de rémunération (perçus au cours du mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut) suivants :

- le salaire de base (sauf hypothèse de la signature d'un avenant induisant une baisse du salaire de base effectif à un niveau inférieur auquel cas le montant de ce salaire de base baissera à ce titre d'autant).

Lorsqu'un agent a été absent tout ou partie d'un mois et que l'absence en cause oblige l'Agence française de développement au maintien d'un certain niveau du salaire de base effectif de l'agent, l'équivalent monétaire du salaire de base défini au paragraphe précédent est proratisé. Cette proratisation est égale au niveau en pourcentage auquel le salaire de base effectif de l'agent est maintenu, sans que le résultat de cette proratisation ne puisse dépasser celui de l'équivalent monétaire du salaire de base tel que défini au paragraphe précédent.

Par exemple, lorsque, conformément à l'article 2.3.1 du présent Statut, l'agent est en période de « plein maintien », l'équivalent monétaire de ce salaire de base est retenu intégralement. Lorsque l'agent est en période de « demi-maintien », l'équivalent monétaire de ce salaire de base est divisé par deux ;

- la prime d'ancienneté et la surprime d'ancienneté visées à la partie G5 (point 22) de l'ancien « guide pratique » et dans l'ancienne note de service n° 2018-07 du 20 avril 2018 concernant La Réunion et dans l'ancienne note de service n° 21-2020 du 23 juillet 2020 concernant la Guyane (sous réserve des développements ci-après) ;
- le supplément familial (incluant le complément de prestations familiales) visé à la partie G7 (point 24) de l'ancien « guide pratique » et dans l'ancienne note de service n° 2018-14 du 20 avril 2018 concernant La Réunion, et à la partie G8 de l'ancien « guide pratique » concernant la Guyane (sous réserve des développements ci-après).

Si pendant tout ou partie d'un mois, un agent a été absent (i) alors qu'il aurait dû être présent ou que cette absence a été autorisée ou justifiée et (ii) que cette absence n'oblige pas l'Agence française de développement au maintien d'un certain niveau du salaire de base effectif de l'agent (exemples : congés sans solde, absences injustifiées, absence très longue ne donnant lieu plus qu'à versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale, etc.), l'agent verra le montant de la garantie de rémunération pour ledit mois être réduit à due proportion par rapport à si ledit mois avait été effectivement travaillé en totalité. Ainsi, par exemple, en cas d'absence pour congé sans solde un mois complet, le montant de la garantie de rémunération sera nul au cours de ce mois.

Cette garantie de rémunération pourra être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était due à l'agent au cours du mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut au regard des éléments listés ci-avant et de son contrat de travail en tenant compte des règles visées au présent article concernant le montant de cette garantie notamment en matière de proratisation s'il y a lieu, et le montant de la rémunération de l'agent résultant du nouveau statut du personnel et de son contrat de travail, pour une durée de travail équivalente.

Ne sera pas pris en compte dans le calcul de la rémunération perçue à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut, pour le calcul de la garantie susvisée, tout élément de rémunération, prévu par ce dernier et/ou le contrat de travail, n'ayant pas le même objet ou la même cause qu'un des éléments composant la garantie susvisée.

Deux composantes de cette garantie de rémunération pourront être évolutives, et influencer le cas échéant sur le montant de l'indemnité différentielle éventuellement due, en fonction des éléments suivants :

- 1/ Au sujet de l'équivalent monétaire de la prime d'ancienneté et surprime d'ancienneté

A titre liminaire, il est précisé que la prime d'ancienneté et la surprime d'ancienneté dont il est ici fait référence sont celles qui étaient visées à la partie G5 (point 22) de l'ancien « guide pratique » et dans l'ancienne note de service n° 2018/07 du 20 avril 2018 concernant La Réunion, et à la partie G4 de l'ancien « guide pratique » et dans l'ancienne note de service n° 21-2020 du 23 juillet 2020 concernant la Guyane.

L'équivalent monétaire de la prime d'ancienneté, de la surprime d'ancienneté et les mécanismes d'évolution, selon le barème applicable le mois précédent l'entrée en vigueur du présent Statut, de ces dernières sont maintenus pour les agents concernés qui bénéficiaient effectivement de ces primes, au regard de leur ancienneté, le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut. En tout état de cause, ces agents cesseront définitivement de bénéficier de l'équivalent monétaire de ces primes s'ils cessent d'en remplir les conditions d'éligibilité, peu important qu'ils les remplissent à nouveau par la suite.

Les agents non bénéficiaires, en raison de leur ancienneté, de la prime d'ancienneté et/ou de la surprime d'ancienneté le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut, pourront également bénéficier de l'équivalent monétaire de ces primes, selon les mêmes conditions que celles évoquées au paragraphe précédent, lorsqu'ils rempliront la condition d'ancienneté qui était prévue à la partie G 5 (point 22) de l'ancien « guide pratique » et dans l'ancienne note de service n° 2018/07 du 20 avril 2018 concernant La Réunion, et à la partie G4 de l'ancien

« guide pratique » et dans l'ancienne note de service n° 21-2020 du 23 juillet 2020 concernant la Guyane, à condition de ne pas cesser à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut, même temporairement, d'appartenir aux catégories visées par ces textes (indices inférieurs ou égal à l'échelon A3 pour La Réunion et pour la Guyane, appréciées au regard des catégories équivalentes dans la nouvelle classification déterminée en application du présent Statut). En tout état de cause, ces agents cesseront définitivement de bénéficier de l'équivalent monétaire de ces primes s'ils cessent d'en remplir les conditions d'éligibilité, peu important qu'ils les remplissent à nouveau par la suite.

Il est rappelé que les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut ne pourront bénéficier d'un quelconque équivalent monétaire de la prime d'ancienneté.

L'équivalent monétaire de ces primes disparaîtra une fois que l'ensemble des agents bénéficiaires auront quitté l'Agence française de développement ou les catégories d'emploi précédemment éligibles à cette prime (appréciées au regard des catégories équivalentes dans la nouvelle classification, déterminée en application du présent Statut).

2/ Au sujet de l'équivalent monétaire du supplément familial (incluant le complément de prestations familiales)

A titre liminaire, il est précisé que le supplément familial (incluant le complément de prestations familiales) dont il est ici fait référence est celui qui était visé à la partie G7 (point 24) de l'ancien « guide pratique » concernant La Réunion et à la partie G8 (point 24) de l'ancien « guide pratique » concernant la Guyane.

Le montant de l'équivalent monétaire du supplément familial (incluant le complément de prestations familiales) est figé à la date d'entrée en vigueur du présent Statut pour les agents bénéficiaires, et ne pourra évoluer qu'à la baisse.

Ainsi, les règles d'évolution à la hausse qui pouvaient s'appliquer au supplément familial (incluant le complément de prestations familiales) ne sont plus applicables. A partir de l'entrée en vigueur du présent Statut, l'augmentation du nombre de personnes à charge d'un agent de l'Agence française de développement n'entraîne pas l'évolution à la hausse de l'équivalent monétaire du montant du supplément familial (incluant le complément de prestations familiales) dont il bénéficiait le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut.

L'équivalent monétaire du supplément familial (incluant le complément de prestations familiales) évoluera à la baisse sur la base des dispositions qui étaient applicables au regard des termes de la partie G7 (point 24) de l'ancien « guide pratique » concernant La Réunion et à la partie G8 (point 24) de l'ancien « guide pratique » concernant la Guyane. Il pourrait ainsi par exemple disparaître lorsque les personnes à charge auront atteint l'âge limite d'éligibilité ou lorsque les agents bénéficiaires quitteront l'Agence française de développement.

Il est rappelé que les agents non bénéficiaires du supplément familial (incluant le complément de prestations familiales) le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut ou les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut ne pourront bénéficier d'un quelconque équivalent monétaire au supplément familial (incluant le complément de prestations familiales).

Article 7.4

Pour les agents de l'agence de Mayotte

Sont visés les agents concernés titulaires d'un contrat de travail conclu par l'agence de Mayotte.

Ces agents bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant mensuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra être inférieur à l'équivalent monétaire des éléments de rémunération (perçus au cours du mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut) suivants :

- le salaire de base (sauf hypothèse de la signature d'un avenant induisant une baisse du salaire de base effectif à un niveau inférieur auquel cas le montant de ce salaire de base baissera à ce titre d'autant).

Lorsqu'un agent a été absent tout ou partie d'un mois et que l'absence en cause oblige l'Agence française de développement au maintien d'un certain niveau du salaire de base effectif de l'agent, l'équivalent monétaire du salaire de base défini au paragraphe précédent est proratisé. Cette proratisation est égale au niveau en pourcentage auquel le salaire de base effectif de l'agent est maintenu, sans que le résultat de cette proratisation ne puisse dépasser celui de l'équivalent monétaire du salaire de base tel que défini au paragraphe précédent.

Par exemple, lorsque, conformément à l'article 2.3.1 du présent Statut, l'agent est en période de « plein maintien », l'équivalent monétaire de ce salaire de base est retenu intégralement. Lorsque l'agent est en période de « demi-maintien », l'équivalent monétaire de ce salaire de base est divisé par deux ;

- la prime d'ancienneté visée à l'article 29 des anciennes dispositions statutaires applicables à l'agence de l'AFD de Mayotte (sous réserve des développements ci-après) ;
- le supplément familial visé par la note d'instruction relative à la « mise en place du supplément familial et de l'allocation complémentaire au sein de l'agence de Mayotte » de 2022 (sous réserve des développements ci-après).

Si pendant tout ou partie d'un mois, un agent a été absent (i) alors qu'il aurait dû être présent ou que cette absence a été autorisée ou justifiée et (ii) que cette absence n'oblige pas l'Agence française de développement au maintien d'un certain niveau du salaire de base effectif de l'agent (exemples : congés sans solde, absences injustifiées, absence très longue ne donnant lieu plus qu'à versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou de toute autre institution de protection sociale, etc.), l'agent verra le montant de la garantie de rémunération pour ledit mois être réduit à due proportion par rapport à si ledit mois avait été effectivement travaillé en totalité. Ainsi, par exemple, en cas d'absence pour congé sans solde un mois complet, le montant de la garantie de rémunération sera nul au cours de ce mois.

Cette garantie de rémunération pourra être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était due à l'agent au cours du mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut au regard des éléments listés ci-avant et de son contrat de travail en tenant compte des règles visées au présent article concernant le montant de cette garantie notamment en matière de proratisation s'il y a lieu, et le montant de la rémunération de l'agent résultant du nouveau statut du personnel et de son contrat de travail, pour une durée de travail équivalente.

Ne sera pas pris en compte dans le calcul de la rémunération perçue à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut, pour le calcul de la garantie susvisée, tout élément de rémunération, prévu par ce dernier et/ou le contrat de travail, n'ayant pas le même objet ou la même cause qu'un des éléments composant la garantie susvisée.

Une composante de cette garantie de rémunération pourra être évolutive, et influencer le cas échéant sur le montant de l'indemnité différentielle éventuellement due, en fonction des éléments suivants :

Au sujet de l'équivalent monétaire de la prime d'ancienneté :

A titre liminaire, il est précisé que la prime d'ancienneté dont il est ici fait référence est celle qui était visée à l'article 29 des anciennes dispositions statutaires applicables à l'agence de l'AFD de Mayotte.

L'équivalent monétaire de la prime d'ancienneté et les mécanismes d'évolution, selon le barème applicable le mois précédent l'entrée en vigueur du présent Statut, de cette dernière sont maintenus pour les agents concernés qui bénéficiaient effectivement de cette prime, au regard de leur ancienneté, le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut. En tout état de cause, ces agents cesseront définitivement de bénéficier de l'équivalent monétaire de cette prime s'ils cessent d'en remplir les conditions d'éligibilité, peu important qu'ils les remplissent à nouveau par la suite.

Les agents non bénéficiaires, en raison de leur ancienneté, de la prime d'ancienneté le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut, pourront également bénéficier, à condition de ne pas cesser à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut, même temporairement, d'en remplir les conditions d'éligibilité (hors ancienneté), de l'équivalent monétaire de cette prime, selon les mêmes conditions que celles évoquées au paragraphe précédent, lorsqu'ils rempliront la condition d'ancienneté qui était prévue à l'annexe II des anciennes dispositions statutaires applicables à l'agence AFD de Mayotte. En tout état de cause, ces agents cesseront définitivement de bénéficier de l'équivalent monétaire de cette prime s'ils cessent d'en remplir les conditions d'éligibilité, peu important qu'ils les remplissent à nouveau par la suite.

Il est rappelé que les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut ne pourront bénéficier d'un quelconque équivalent monétaire de la prime d'ancienneté.

L'équivalent monétaire de cette prime disparaîtra une fois que l'ensemble des agents bénéficiaires auront quitté l'Agence française de développement.

Au sujet de l'équivalent monétaire du supplément familial :

A titre liminaire, il est précisé que le supplément familial dont il est ici fait référence est celui visé par la note d'instruction relative à la « mise en place du supplément familial et de l'allocation complémentaire au sein de l'agence de Mayotte » de 2022.

Le montant de l'équivalent monétaire du supplément familial est figé à la date d'entrée en vigueur du présent Statut pour les agents bénéficiaires, et ne pourra évoluer qu'à la baisse.

Ainsi, les règles d'évolution à la hausse qui pouvaient s'appliquer au supplément familial ne sont plus applicables. A partir de l'entrée en vigueur du présent Statut, l'augmentation du nombre de personnes à charge d'un agent de l'Agence française de développement n'entraîne pas l'évolution à la hausse de l'équivalent monétaire du montant du supplément familial dont il bénéficiait le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut.

L'équivalent monétaire du supplément familial évoluera à la baisse sur la base des dispositions qui étaient applicables au titre de la note d'instruction relative à la « mise en place du supplément familial et de l'allocation complémentaire au sein de l'agence de Mayotte » de 2022. Il pourrait ainsi par exemple disparaître lorsque les personnes à charge auront atteint l'âge limite d'éligibilité ou lorsque les agents bénéficiaires quitteront l'Agence française de développement.

Il est rappelé que les agents non bénéficiaires du supplément familial le mois précédant l'entrée en vigueur du présent Statut ou les agents titulaires d'un contrat de travail conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent Statut ne pourront bénéficier d'un quelconque équivalent monétaire au supplément familial.