Spécial non titulaires Edition Septembre 2018

Convergences

des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

Guide pratique des agents non titulaire

Édito

Bruno Lévéder

Précarité, c'est toujours non !

Vous avez entre les mains la troisième version du guide pratique à l'attention des agents non titulaires. La première édition datait de 2013 et des évolutions réglementaires ont nécessité une telle mise à jour. Avec ce guide, vous pourrez prendre connaissance des informations les plus récentes sur vos droits.

Le bilan des titularisations dites « Sauvadet » entre 2013 et 2018 n'a pas éteint l'ardente question de la précarité dans la fonction publique. Plus grave, l'actuel gouvernement essaie d'y étendre le nombre de contractuels. C'est inadmissible !

Dans l'enseignement supérieur, déjà près de 40% des personnes toutes filières confondues : administratifs, ITRF et des Bibliothèques. Dans le second degré, il y a près de 14% dans le second degré et les services académiques.

Il faut faire reculer la précarité et le SNASUB-FSU, syndicat de tous les personnels administratifs, ITRF et des Bibliothèques, titulaires et non titulaires, est là pour vous aider.

Les administrations, dans cette période d'austérité, cherchent à recruter du personnel à moindre coût et à se dispenser d'une politique de gestion des emplois plaçant au centre de leur préoccupation le principe que les postes occupés le sont par défaut par des personnels titulaires. Le contrat doit rester l'exception.

Le SNASUB-FSU rappelle et rappellera à chaque occasion qu'en aucune façon, la précarité ne peut être un mode de recrutement, qu'un véritable plan de titularisation est urgent. La précarité, çà suffit !

Bruno Leveder,
Secrétaire général

Contacter le SNASUB

SNASUB FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

SNASUB FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Le Secrétariat national

Secrétaire général
Bruno Lévéder
SNASUB-FSU
104 rue R. Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Trésorière nationale
Sylvie Millet
contact-tresorerie@snasub.fr

Secrétaire générale adjointe
Julie Robert
julierobt@gmail.com

Secrétaire général adjoint
François Ferrette
06 11 64 15 57
snasub-caen@orange.fr

Secrétaire nationale
Béatrice Bonneau
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.fr

Secrétaire national
Pierre Hébert
pierre.hebert@univ-rouen.fr

Autres membres du BN

Patrice Aurand
01 47 40 20 31
aurand@bib.ens-cachan.fr

François Bonicalzi
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr

Estelle Broniarczyk
estellebroniarczyk@gmail.com

Agnès Colazzina
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr

Colette Dossche
colette.dossche@ac-lille.fr

Eric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-lapeyrade@ac-toulouse.fr

Henri Fourtine
henri.fourtine@gmail.com

Philippe Lalouette
03 22 72 95 02
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

Arnaud Lemaître
Trésorier national adjoint
06 51 58 91 33
contact-tresorerie@snasub.fr

Marie Merlet
mmerlet.fsu41@gmail.com

Claudie Morille
claudie.morille.snasub.fsu@gmail.com

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@yahoo.fr

Sébastien Poupet
06 74 14 55 46
secretariat@snasub-lyon.fr

Christian Viéron-Lepoutre
06 13 49 65 32
snasub.besancon@gmail.com

Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Julien Fabre, Nadine Rouvière, correspondants
Patrick Selves, Trésorier
140, boulevard de Saint-Loup
6e étage 13010 Marseille
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard Guéant, co-SA
Sylvain Desbureaux, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Luciane Zabijak, Trésorière
Philippe Lalouette,Trésorier adjoint
SNASUB-FSU
9 rue Dupuis 80000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon
snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian Viéron-Lepoutre, SA
06 13 49 65 32
Sylvie Millet,Trésorière
SNASUB-FSU 104 rue R. Rolland 93260 Les Lilas
tresorerie.besancon@snasub.fr

Bordeaux
snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nora Berkane, SA
07 68 70 33 37
Nathalie Prat, Trésorière
tresorerie.bordeaux@snasub.fr
12 rue des Camélias
64000 Pau

Caen
snasub.fsu.caen@snasub.fr
François Ferrette, co-SA
06 11 64 15 57
Nicolas Tissandie, co-SA
06 75 94 76 09
Christel Alvarez, Trésorière
LPO Albert Sorel
Avenue du Labrador
14600 Honfleur
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand
snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Laure Gebel, co-SA
06 69 53 65 43
Evelyne Verdellet, co-SA
06 71 79 92 91
Marie-Juliette Arlandis, Trésorière
20 rue des Trioux
63100 Clermont-Ferrand
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr 06 30 78 39 39

Corse
snasub.fsu.corse@snasub.fr
Thomas Vecchiutti, SA
06 75 02 21 85
Catherine Taieb, Trésorière
Lycée Pascal Paoli Avenue Pr. Pierucci 20250 Corte
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil
snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann Mahieux, SA
01 48 96 36 65 / 90
Monique Coq, Trésorière adjointe
SNASUB-FSU
Bourse Départementale du Travail
1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
tresorerie.creteil@snasub.fr

Dijon
snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie Kilani, SA
03 80 39 50 97
Stéphanie Barillot, Trésorière
Maison de l'Université
Esplanade Erasme
21078 Dijon Cedex
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 58 13

Grenoble
snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Abdel Moulehiawy, co-SA
Françoise Guillaume, co-SA
04 76 09 14 42
Pierre Berthollet, Trésorier
SNASUB-FSU Bourse du travail 32 avenue de l'Europe
38030 Grenoble
tresorerie.grenoble@snasub.fr

Lille
snasub.fsu.lille@snasub.fr
Frédéric Bressan, co-SA
Pascale Vernier, co-SA
03 20 12 03 31
Pascale Barbier, Trésorière
Collège Rabelais
Avenue Adenauer BP 65
59370 Mons en Baroeul
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges
snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire Bourdin, co-SA
07 77 34 18 06
Sandra Lemonnier, co-SA
Irène Denysiak, Trésorière
Collège Rollinat 43 rue Rollinat
19100 Brive-la-Gaillarde
tresorerie.limoges@snasub.fr
05 55 17 21 70

Lyon
snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien Poupet, SA
06 74 14 55 46
Jean-Marc Imatasse, Trésorier
Maison d'Hôtes
Locaux Syndicaux
de l'UCBL / Lyon1
SNASUB/FSU 7 rue Ampère
69622 Villeurbanne cédex
tresorerie.lyon@snasub.fr

Montpellier
snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception Serrano, SA
06 17 80 68 59
Sabine Reversat, Trésorière
18, lotissement Le Grand Plantier - Bizac 30420 Calvisson 06 83 81 53 99
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz
snasub.fsu.nancymetz@snasub.fr
Rémy Party, SA 06 31 95 28 62
David Steffen, Trésorier-adjoint
16 rue du stade 57730 Valmont
snasublorrainesecretariat@gmail.com

Nantes
snasub.fsu.nantes@snasub.fr
Claudie Morille, SA
06 87 92 76 28
Christine Violleau,Trésorière
11, allée du Parc
85200 Longèves
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice
snasub.fsu.nice@snasub.fr
Erwan Philippe, co-SA
Pascal Tournois, co-SA
06 64 32 10 91
Elodie Malausséna, Trésorière
LP Magnan
34 rue Auguste Renoir
06000 Nice
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours
snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Alexis Boche, SA
Natacha Sainson,Trésorière
SNASUB FSU
10 rue Molière 45000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@snasub.fr 02 38 78 00 69

Paris
snasub.fsu.paris@snasub.fr
Elise Antonetti, SA
06 75 32 11 12
Suzanne Garin, Trésorière
Centre Universitaire des Saints Pères
SNASUB-FSU
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers
snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique Leroy, co-SA
Lise Courcier, co-SA
05 49 03 06 17
Madeleine Prat, Trésorière
SNASUB-FSU
16 av du Parc d'Artillerie
86000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

Reims
snasub.fsu.reims@snasub.fr
Carole Debay, co-SA
06 71 56 80 69
Charlotte Cambrezy-Braesch, co-SA
06 86 53 56 34
Marie-Reine Bourgeois, Trésorière 06 72 73 96 23
SNASUB-FSU Maison des syndicats 15 Bld de la Paix
51100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes
snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly Even, co-SA
06 74 58 94 96
Florence Le Corre, co-SA
Lionel Julien, co-SA
Nelly Le Roux, Trésorière
DSDEN 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 98 98 99 36

Rouen
snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaelle Brangier, co-SA
Régis Gioux, co-SA
Sabina Robert, co-SA
Anne Millet, Trésorière
27 rue Balzac 76610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg
snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky Dietrich, SA
06 23 39 27 85
Myriam Marinelli, Trésorière
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9
03 88 23 36 47

Toulouse
snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Dominique Ramondou, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie Trouchaud, co-SA
05 61 43 60 64
Aurore Sistac, Trésorière
52 rue J. Babinet 2ème étage
31100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles
snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Sylvie Donné Lacouture, co-SA 07 60 46 58 63
Rémy Cavallucci, co-SA
Estelle Marec, co-SA
Steve Ogiron, co-SA
Corinne Pacanowski, Trésorière
Lycee Robert Doisneau
Snasub-fsu
89 boulevard Serge Dassault
91100 Corbeil Essonnes
tresorerie.versailles@snasub.fr
07 60 47 45 61

HORS METROPOLE
Etranger, Guyane, NIle Calédonie : contactez le SNASUB national

Guadeloupe
snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul Guemise, co-SA
Isabelle Sablon, co-SA
Paule Aubatin, Trésorière
33 résidence Marie-Emile Coco
97111 Morne à l'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Martinique
Frédéric Vigouroux, Correspondant
frederic.vigouroux@martinique.univ-ag.fr
Roger Mathias, Correspondant
06 96 41 30 41
snasub.fsu.martinique@snasub.fr

Mayotte
snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine Ousseni, SA
06 39 69 00 41
Hadia Issoufa, Trésorière
tresorerie.mayotte@snasub.fr
Coconi 1 Logement 1
97670 Ouangani

Réunion
snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel Sacri, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel Oumana, co-SA
06 92 70 61 46
snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Sophie Bègue, Trésorière adjointe 06 92 68 19 26
29 Chemin de la cannelle
Saint François
97400 Saint Denis
tresorerie.reunion@snasub.fr

Convergences
Bulletin mensuel du **SNASUB-FSU**
Syndicat national de l'administration scolaire universitaire et des bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 51 / 52
Directeur de la publication : Bruno Lévéder
Rédacteur en chef : Pierre Boyer
Publicité : Com'D'Habitude Publicité
Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly
ISSN 1249-1926 • **CPPAP** 0720 S 07498
Prix du n° : 2,50 €

NUMÉRO SPÉCIAL "CONVERGENCES" SEPTEMBRE 2018

Vous pouvez suivre l'actualité et l'évolution des dispositions concernant les agents non titulaires en consultant notre site www.snasub.fr

Textes de référence

- **Décret 86-83** du 17 janvier 1986
- **Loi n° 2012-347** du 12 mars 2012
- **Circulaire du 26 juillet 2012** relative à la mise en oeuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat.
- **Circulaire du 22 juillet 2013** relative aux cas de recours à des agents contractuels.
- **Circulaire du 20 octobre 2016** (guide méthodologique de la Fonction publique)

Une question ?

Ecrivez-nous sur contact-ant@snasub.fr

Sommaire

Edito 1

Contacts 2

Sommaire 3

Précarité : où en est-on ? 4

La CDIsation et la titularisation

- Qui peut bénéficier d'une CDisation ? 5
- La titularisation : conditions d'accès 6
- Reclassement en devenant fonctionnaire 7

Le contrat et ses éléments

- Les différents cas de recours au contrat 8
- Les recrutements dérogatoires 8
- Quel est votre employeur ? 9
- Les mentions obligatoires sur le contrat 9
- La notion d'employeur dans le supérieur 10
- Les cas d'avenants au contrat 11
- Fin de contrat 12
- Chômage 13

La rémunération

- Lire son bulletin de salaire 14
- Indemnités 15
- GRETA et GIP 15
- Faire reconnaître les niveaux indiciaires, revendiquer des améliorations 16
- Prestations en espèce et en nature 17

Les conditions de travail et temps de travail

- Conditions de travail 18
- Temps de travail, temps partiel 19

Les droits individuels et collectifs

- Action sociale 20
- Autorisations d'absence 21
- Commissions consultatives paritaires (CCP) 22
- Congés de maladie 23
- Congés pour raisons de santé, familiales ou personnelles 24
- Formation 25
- Handicap 25
- Invalidité 25
- Retraites 26

Adhésion 27-28

Dossier réalisé par François Ferrette et Pierre Boyer

Précarité : où en est-on ?

De très nombreux contractuels n'ont pas accès aux dispositifs de recrutement réservés dits « Sauvadet ».

Dans l'enseignement secondaire et les services déconcentrés

Etablissements, rectorats et DSDEN

Les personnels administratifs qui interviennent dans le second degré et les services académiques sont 53 537 titulaires. Il faut ajouter 6069 agents non titulaires, soit un peu plus de 10% des effectifs totaux.

Les personnels ITRF, souvent des personnels de labos et des informaticiens, sont au nombre de 9661 titulaires et 460 agents non titulaires, 4,5% du total.

Le bilan des recrutements réservés depuis 2012 visant officiellement à résorber la précarité est paradoxal : d'un côté des milliers de collègues ont été titularisés, d'un autre, le nombre de contractuels est supérieur à 2012 !.

GRETA et GIP

En 2014, le ministère s'était penché sur le nombre de contractuels exerçant en GRETA et GIP. Les personnels sur des tâches administratives, techniques ou de services, représentaient 2822 agents soit 83% du total des non enseignants en GRETA ou GIP pour l'année civile 2014. Il n'y a pas eu d'actualisation des effectifs depuis.

Bilan second degré et services

13,4% des personnels sont contractuels si on englobe les personnels en GRETA et GIP (qui ne sont pas pris en compte dans le bilan social national).

Pour l'enseignement supérieur (contractuels administratifs, ITRF, Bibliothèques)

La part des agents non titulaires représente près des de 40 % chez les personnels BIATSS. Les titularisations ont eu plus d'impact que dans le second degré (avec une baisse réelle sur plusieurs années) mais en partant d'un niveau très élevé de contractuels.

Le bilan social 2015-2016 pour l'enseignement supérieur permet de constater le nombre d'agents non titulaires pour les personnels administratifs, ITRF et des bibliothèques : **37817**.

Les chiffres officiels de la précarité en 2015-2016

PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET DES BIBLIOTHÈQUES
47168 contractuels ITRF, administratifs et de bibliothèques en France
Second degré : 9 351
agents établissements et services : 6069
GRETA et GIP : 2822
Enseignement supérieur : 37 817 agents
- filière administrative : 3310
- filière ITRF : 33 637
- filière Bibliothèques : 870

Les bilans sociaux utilisés sont ceux de l'enseignement scolaire 2016-2017 et de l'enseignement supérieur 2015-2016. Le bilan des personnels de la formation continue s'appuie sur le rapport « Les personnels de la formation continue employés par les Greta et les GIP-FCIP. Bilan statistique 2014 » produit par la direction générale de l'enseignement scolaire – bureau de la formation professionnelle continue. Les chiffres évoqués sont évidemment liés à des dates d'observation différentes et certains agents non titulaires ont certainement été oubliés comme ceux en CFA ou ceux recrutés directement par des établissements scolaires.

Revendications

Un plan de titularisation
- un plan de titularisation reposant sur les principes suivants : 1) titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, non titulaires, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ; 2) titularisation par concours réservés des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B.

Salaires
- l'adéquation catégorie hiérarchique/rémunération au contrat/fiche de poste
- la revalorisation indiciaire au même moment que les fonctionnaires
- la possibilité d'une évolution salariale, cadrée nationalement, transparente pour tous
- des contrats de 12 mois pour les contrats à l'année

Action sociale
- l'accès de tous les non titulaires aux indemnités et à l'action sociale dès le premier mois

Formation
- la possibilité d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique

Créations d'emplois
- la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis.
- l'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement ;
- la création de nouveaux corps de fonctionnaires, si nécessaire ;
- la mise en place d'équipes mobiles de titulaires-remplaçants pour assurer les remplacements de congés maladie, parentaux, formation, etc.

CDisation

La CDIsation n'est ouverte qu'à une partie des contractuels ayant 6 ans d'ancienneté

1 – qui peut bénéficier de la CDIsation

Tout agent non titulaire en CDD n'est pas forcément éligible à une CDIsation après 6 ans d'ancienneté. La réglementation en vigueur est plus complexe. Pour savoir si on peut obtenir un CDI, il faut avant tout connaître l'article de loi sur lequel on a été embauché, et qui figure sur le contrat dans ce qu'on appelle les « visas » (Vu, le …). Il faut impérativement avoir sur son contrat la mention de l'article 4 -1° ou 4-2° ou l'article 6 de la loi n°84-16. Ces articles correspondent tous à un recrutement sur besoins permanents (voir page 10). Les contrats sur besoins permanents sont les seuls à ouvrir la possibilité d'une CDIsation. Tous les autres articles de la loi (quater, quinquies, sexies) n'ouvrent pas droit à la CDIsation.

Pour bénéficier de la CDIsation, il faut remplir trois conditions :

1° être recruté par le même employeur pendant 6 ans. Toutefois, le cumul d'ancienneté est possible en cas de transfert de compétences, de responsabilité, d'une administration à l'autre.

2° ne pas avoir d'interruption de 4 mois entre deux contrats.

3° avoir sur son contrat la mention de l'article 4 -1° ou 4-2° ou l'article 6 de la loi n°84-16. Ces articles correspondent tous à un recrutement sur besoins permanents, les seuls à ouvrir la possibilité d'une CDIsation.

2 - La possibilité de conservation du CDI en cas de changement d'administration.

En application de l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984, un agent contractuel peut être directement recruté en CDI sur un emploi permanent à temps complet sur le fondement de l'article 4-2°, lorsque cet agent dispose déjà d'un CDI auprès d'une autre administration de l'État ou d'un de ses établissements publics pour y exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. Ce nouveau contrat, s'il est conclu pour une durée indéterminée, doit viser l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984. Le nouveau CDI ne contiendra pas forcément les mêmes éléments que le CDI précédent.
Les agents contractuels exerçant une mobilité entre différents employeurs conservent l'ancienneté acquise dans leurs précédents emplois pour faire valoir certains droits liés à l'ancienneté (droits à congés notamment).

Contactez le SNASUB-FSU en cas de doute, nous assurons une analyse du contenu des contrats et pourrons vous dire si vous pouvez ou non être CDisé : contact-ant@snasub.fr

3 - Analyse du SNASUB-FSU

Le CDI n'apporte pas les garanties du statut de fonctionnaire, bien qu'il mette à l'abri des interruptions récurrentes de contrats. Il n'y a pas de garantie d'affectation, l'agent en CDI peut, chaque année, changer de lieu de travail. La rémunération n'est pas intégrée dans une grille salariale et le salaire stagne pour l'instant souvent au SMIC. Cependant, la transformation en CDI permet, jusqu'en mars 2018, de se présenter à un des dispositifs de titularisation, sous réserve de la quotité de service.

La titularisation dépendra de la volonté des administrations. Le gouvernement a convenu qu'il fallait transformer les crédits aujourd'hui utilisés pour la rémunération des contractuels concernés. Or, rien n'est garanti de ce point de vue, notamment dans les universités. Des batailles sont à prévoir pour que les administrations proposent réellement d'utiliser leurs crédits actuels pour d'éventuelles titularisations.
Il ne faut pas oublier que certains veulent développer le CDI comme mode de recrutement pérenne dans la Fonction publique. Il appartient aux personnels, par les luttes qu'ils mèneront tous ensemble, titulaires et contractuels, de réaffirmer que le mode normal de l'emploi dans la Fonction publique est l'emploi statutaire.

Textes de référence :

- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012.
- Note de service du 15 mars 2012 du MEN
- Circulaire du 3 avril 2012 du MESR et son annexe sur la notion d'employeur en cas d'employeurs successifs.
- Circulaire du 15 juin 2012 du MESR.
- Circulaire Fonction publique du 26 juillet 2012 sur les conditions de recrutement.

Retrouvez tous les textes sur le site du SNASUB : www.snasub.fr

La fin des recrutements réservés

Fin des recrutements réservés depuis le 14 mars 2018. La possibilité est maintenue pour deux ans dans certains établissements publics administratifs

Accès aux recrutements de droit commun

Les recrutements réservés issus de la loi Sauvadet sont éteints depuis le 14 mars 2018. A titre exceptionnel, l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 permet à certains agents non titulaires d'établissements publics administratifs, comme les CROUS, de bénéficier de recrutements Sauvadet jusqu'en 2020. Pour les autres agents non titulaires, ils doivent désormais se tourner vers les recrutements de droit commun.

1 - Les agents non titulaires pouvant encore candidater dans certains établissements publics aux recrutements réservés jusqu'en 2020 :

Un décret permet à des établissements publics administratifs de recruter directement des agents non titulaires de façon dérogatoire, par dérogation au statut de la fonction publique. Ce décret a été modifié par le décret n°2017-41 du 17 janvier 2017 et certains des agents peuvent désormais y devenir fonctionnaires par recrutement réservé. Parmi ces établissements : CROUS, Agence Nationale de la Recherche, Musée Rodin (pour les catégories B et C)… Ils restent affectés dans leurs établissements.

En CDI, vous êtes d'emblée éligible au dispositif de titularisation (sauf si au 13 mars 2012, vous étiez en contrat à temps incomplet de moins de 70%).

Conditions d'éligibilité en CDD :

• avoir été en poste au 31 mars 2011 ou 2013 sur le dernier alinéa de l'article 3 ou le 2e alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 (ce dernier cas est le plus courant) ;

• avoir au moins égale à 4 années de services publics effectifs en équivalent temps plein* :
- soit au cours des 5 années précédant le 31 mars 2011 ou 2013 (y compris pour les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ou 2013) pour les agents sur besoins temporaires ;
- soit 2 années sur les 4 années précédant le 31 mars 2011 ou 2013, si vous avez 4 années d'ancienneté au moment de la clôture des inscriptions (uniquement pour ceux recrutés sur l'article 4 ou 6 ;

• être employé au 31 mars 2011 ou 2013 sur une quotité minimum de 70% ;

• ne pas avoir été licencié pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

* Tous les services à 50 % et plus sont assimilés au temps complet. Tous les services inférieurs à 50 % sont assimilés à 75 % du temps complet. Pour les agents handicapés, les services à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont assimilés à du temps complet.

Stage : 6 mois pour les recrutements sans concours en catégorie C (Décret n° 2013-324 du 16 avril 2013), un an pour les catégories B et A.

Type de recrutement : Examens professionnels réservés, concours réservés, recrutements réservé sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C. Il faut rédiger une lettre de motivation, un CV, suivi d'un entretien.

Il n'est pas possible de s'inscrire la même année à plusieurs recrutements réservés identiques.

2 - Pour tous les contractuels : les recrutements de droit commun

Vous avez la possibilité de participer au recrutement classique par concours interne ou externe, ou encore par recrutement sans concours (catégorie C, premier grade). Se rapprocher de vos administrations pour connaître les dates des recrutements en B et C. Pour la catégorie A, les dates sont fixées nationalement.

Concours internes de catégorie C : avoir au moins un an de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle ces concours sont organisés.

Concours internes de catégorie B et A : avoir au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Consultez les sites de certains rectorats qui ont mis en ligne des rapports de jurys (Grenoble, Nice…). N'hésitez pas à vous inscrire au plan académique de formation, à demander des oraux blancs a votre hiérarchie, à demander à votre administration, le cas échéant, l'achat d'ouvrages récents pour préparer les concours.

A consulter également : http://www2.ac-nice.fr/cid71314/annales-des-concours-academiques-et-reserves.html

(Re)classement en devenant fonctionnaire

Le reclassement (la prise en en compte de l'ancienneté) est effectif dès l'entrée en stage.
Le classement est effectué le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.
Les agents publics contractuels classés à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de leur rémunération antérieure, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur grade d'un indice brut conduisant à une rémunération au moins égale à ce montant. Toutefois, l'indice brut ainsi déterminé ne peut excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade dans lequel ils sont classés.

Reprise de services lors de la titularisation	Reprise des services publics	Reprise des services privés	Option entre reprise des services publics et privés	Bonifications d'ancienneté des lauréats du 3ème concours
Catégorie C Décret n°2016-580 du 11 mai 2016.	**Article 5** : classement avec une reprise d'ancienneté égale aux 3/4 des services civils accomplis.	**Article 5 :** reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée.	**Article 6** : Les fonctionnaires peuvent opter, lors de leur nomination ou au plus tard dans un délai de deux ans après, pour la reprise de service (publics ou privés) qui leur est la plus favorable.	
Catégorie B Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	**Article 14** : Classement dans le premier grade. Services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des 3/4 de leur durée, et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.	**Article 15** : salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B : classement dans le premier grade en prenant en compte la moitié de la durée d'activité professionnelle. La reprise de services ne peut excéder 8 ans.	**Article 18** : Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17.	**Article 16 :** S'ils ne peuvent prétendre à l'application des dispositions de l'article 15, les lauréats bénéficient, lors de leur nomination, d'une bonification d'ancienneté de : 1) 2 ans, si la durée des activités mentionnées dans cette disposition est inférieure à 9 ans ; 2) 3 ans, si elle est d'au moins 9 ans.
Catégorie A Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006	**Article 7** : 1) Fonctions du niveau de la catégorie A, pour la moitié jusqu'à 12 ans et pour les 3/4 au-delà ; 2) Les 7 premières années de services dans des fonctions du niveau de la catégorie B ne sont pas retenues ; elles sont prises en compte à raison des 6/16 pour la fraction comprise entre 7 ans et 16 ans et à raison des 9/16 au-delà ; 3) Les services dans des fonctions du niveau de la catégorie C sont retenus à raison des 6/16 de leur durée excédant dix ans.	**Article 9** : activités professionnelles de droit privé dans des domaines d'activité susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés : prise en compte de la moitié dans la limite de 7 ans.	**Article 3** : une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10.	**Article 10** : S'il ne peut prétendre à l'application de l'article 9, le lauréat bénéficie d'une bonification d'ancienneté de : - 2 ans, si la durée des activités est inférieure à neuf ans ; - Trois ans, si cette durée est d'au moins neuf ans.

Les différents cas de recours au contrat

La loi du 11 janvier 1984 fixe les modalités de recrutement des agents non-titulaires de l'Etat
Seules les fonctions sur besoins permanents ouvrent droit au CDI
Voir aussi la circulaire FP du 22 juillet 2013 sur les cas de recours au contrat
dans la fonction publique de l'Etat

	Type de besoin	Fondement juridique : loi 84-16	Nature des contrats	Observation
Besoin permanent	Besoin permanent lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	article 4, 1° modifié	CDI	Le contrat pris en application du 1° de l'article 4 peut être conclu directement en CDI.
			CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	Conditions pour l'accès au CDI : - répondre à un besoin permanent (art. 4 ou 6 de la loi 84-16) - cumuler six ans de services publics effectifs - auprès du même employeur (EP ou département ministériel) L'ancienneté se cumule dès lors qu'il n'y a pas d'interruption entre deux contrats supérieure à 4 mois (les périodes d'interruption non travaillées ne génèrent pas d'ancienneté de services) Les services accomplis pour répondre à des besoins permanents et temporaires sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté (articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies) Voir article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 modifiée
	Besoin permanent pour des fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient	article 4, 2° modifié	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis si CDI si renouvellement	
	Besoin permanent impliquant un service n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet	article 6 modifié	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis si CDI si renouvellement ou CDI d'emblée	
	Besoin permanent pour des fonctions de toute catégorie (Temps plein pour la catégorie A, temps incomplet pour les catégories A, B et C) Cas de la portabilité du CDI	articles 4 ou 6 modifiés	CDI (après 6 ans de CDD)	Portabilité du CDI lors d'un recrutement auprès d'une autre administration de l'Etat pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article 6 ter de la loi 84-16). Les Greta et les services de formation continue des universités peuvent proposer des contrats d'une quotité de 100% pour les administratifs des catégories C et B jusqu'alors limitées à 70% par la rédaction antérieure de l'article 6 bis de la loi 84-16.
Besoin temporaire	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congésannuels, congés maladie, CLM, CLD, etc.)	article 6 quater	CDD pendant la durée de l'absence de l'agent à remplacer	Renouvellement uniquement en CDD par décision expresse. La durée globale des contrats successifs pour remplacer le même agent peut être supérieure à un an (ex : CLD ou congé parental)
	Faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire	article 6 quinquies	CDD 12 mois maxi	Renouvellement une fois uniquement si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un titulaire n'a pu aboutir
	Faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	article 6 sexies		- CDD de 1 an maximum sur une période de 18 mois de référence (accroisse-ment temporaire d'activité) - CDD de 6 mois maximum sur une période de 12 mois de référence (accroisse-ment saisonnier d'activité)

Le tableau ci-dessous recense un certain nombre de cas particuliers qui dérogent au statut général de la fonction publique. En effet, par principe, un poste est occupé par un fonctionnaire. Dans les cas suivants, il est avant tout occupé par un agent non titulaire.

	Fondement juridique	Particularité des contrats	Observation
Régime dérogatoire	Art. L954-3 du code de l'éducation	**« Contrat LRU », dérogatoire** En CDD ou directement en CDI	Uniquement en université, en catégorie A pour le personnel enseignant, de recherche, administratif et technique. Le contrat peut faire référence au décret 86-83 du 17 janvier 1986, à moins de fixer les règles de gestion administratives applicables (congés, licenciement…)
	décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 s'applique sauf les articles 1er, 4, 5, 6, 7, 8, 28 et 29 ; décret n°2002-1347	**Contrat « SAIC »**, dans les services d'activités industrielles et commerciales (SAIC) en CDD ou directement en CDI	Uniquement dans l'enseignement supérieur. Les contrats à durée déterminée sont renouvelables dans la limite d'une durée totale maximale de trois ans. Ne peut être ni CDIsé ni titularisé par la loi Sauvadet.
	décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 s'applique sauf les articles 4 à 8.	**Contrat « GIP-FCIP »**, Le GIP est un employeur distinct de l'éducation nationale.	CDI après 6 ans mais non ouvert aux recrutements réservés Sauvadet. Grille de rémunération : décret n°93-412 du 19 mars 1993 et arrêté du 19 mars 1993 pour les agents de catégorie A.
	Décret n°95-979 du 25 août 1985 pour application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984	**Contrat BOE** Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Recrutement de personne handicapée. Après un an, titularisation de l'agent.

Quel est votre employeur ?

L'obtention d'un contrat est souvent le signe d'une bonne nouvelle. Une fois en poche, des questions peuvent émerger dont les réponses ne sont ni immédiates ni nettement tranchées. Lorsque la situation devient conflictuelle ou qu'une procédure de licenciement est en cours, se pose alors le problème de la responsabilité de l'employeur et des recours éventuels à effectuer.

L'Etat ne se considère pas comme un employeur unique mais comme un ensemble d'administrations : *« Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct… l'État n'est pas considéré comme un employeur unique, les différents départements ministériels étant responsables de leur politique de recrutement et de gestion des agents contractuels. »* (circulaire Fonction Publique du 22 juillet 2013). Pour autant, la notion « d'employeur unique » évolue dans le temps.

Depuis la loi du 12 mars 2012, l'Etat a précisé la position d'un agent non titulaire exerçant dans les établissements scolaires, les services académiques et les services centraux. Ils relèvent désormais du même employeur : *« … un agent contractuel qui a exercé auprès de collèges ou lycées du ressort de deux académies, est considéré comme avoir exercé auprès du même employeur, le département ministériel chargé de l'éducation nationale »* (FAQ, Direction Générale des Ressources Humaines, ministère de l'éducation nationale, C1-2, 21 novembre 2012).

L'autonomie des universités disloque l'unité du ministère et chaque établissement de l'enseignement supérieur est qualifié d'"employeur unique"
Bel exemple de confusion que le SNASUB-FSU repousse avec la plus extrême vigueur. Nous demandons que les administrations au sein du ministère de l'éducation nationale relèvent du même employeur.

Une note ministérielle du 28 février 2013 précise toutefois qu'un agent non titulaire recruté occupant le même poste de travail mais financé sur des budgets de personnes morales différentes doit bénéficier de l'ancienneté et pouvoir accéder au CDI après 6 ans. La circulaire du ministère de l'enseignement supérieur du 3 avril 2012 recense 12 situations où le cumul d'ancienneté entre administrations est possible ou non.

Un agent non titulaire recruté directement par un établissement scolaire soit pour le compte de l'établissement lui-même, soit pour celui d'un CFA ou d'un GRETA n'a pas de situation juridique stable. Aucune réponse uniforme n'existe à ce jour. Tantôt, un recteur acceptera d'être considéré comme l'employeur tantôt il refusera. C'est le rapport de forces qui peut jouer aussi un rôle.

Certains agents contractuels de droit public ne sont pas des agents de l'Etat. Pour les contractuels exerçant en GIP (Groupement d'Intérêt Public), celui-ci est considéré comme son propre employeur. Les agents qui y sont recrutés ne bénéficient donc pas de l'action sociale ministérielle et doivent voter pour des représentants du personnel de leurs propres instances internes (CA, CT, CHS,CCP).

Pour un allègement de service en cas de poste partagé

Un allègement de service d'une heure est prévu pour les agents contractuels enseignants recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements (Circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017). Le SNASUB-FSU demande qu'une modalité similaire soit accordée aux agents titulaires et non titulaires non enseignants.

Le contrat : les mentions obligatoires

Le contrat doit être écrit et comporter notamment :

• sa date de prise d'effet et sa durée ;

• la durée d'une éventuelle période d'essai ;

• la définition du poste occupé ;

• le niveau de catégorie hiérarchique ;

• les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ;

• les conditions de rémunération ;

• la définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

« …aucun agent contractuel ne peut être recruté sans l'établissement préalable d'un contrat écrit, y compris pour pourvoir des besoins temporaires. » (Circulaire NOR : RDFF1314245C du 22 juillet 2013)

Les éléments du contrat

ANNEXE SUR LA NOTION D'EMPLOYEUR DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE

Présentation de situations de cumul d'ancienneté de contrats pour l'accès au CDI (articles 8 et 9 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

Situation	Situation d'emploi lors des premiers contrats	Situation d'emploi lors du contrat en cours au 13mars 2012	Cumul de l'ancienneté pour l'accès au CDI	Observations
1ère	Exerce dans les services déconcentrés *Contrat recteur X*	Exerce dans les services déconcentrés *Contrat recteur Y*	OUI	Les services rectoraux relèvent du même département ministériel
2ème	Exerce dans les services déconcentrés *Contrat recteur*	Exerce dans les services de l'administration centrale *Contrat SAAM*	OUI	Les services déconcentrés et services centraux relèvent du même département ministériel
3ème	Exerce dans les services déconcentrés ou centraux *Contrat recteur ou SAAM*	Exerce dans une autorité administrative indépendante (par exemple l'AERES) *Contrat président AAI*	NON	Les services déconcentrés et centraux d'un ministère constituent un employeur distinct d'une autorité indépendante
4ème	Exerce dans les services déconcentrés *Contrat recteur*	Exerce dans une université (bénéficiant des RCE) *Contrat président d'université*	NON	Les services déconcentrés du ministère constituent un employeur distinct d'un établissement public
5ème	Exerce dans un établissement public X (ex: école, CROUS ...) *Contrat du président ou directeur d'établissement*	Exerce dans un établissement public Y (ex: école, CROUS ...) *Contrat du président ou directeur d'établissement*	NON	L'agent a exercé auprès de deux établissements distincts
6ème	Exerce dans un EPST *Contrat du président de l'EPST*	Exerce dans une université Contrat président d'université	NON	L'agent a exercé auprès de deux établissements distincts
7ème	Exerce dans un EPST X *Contrat du président de l'EPST*	Exerce dans un EPST Y *Contrat du président de l'EPST*	NON	L'agent a exercé auprès de deux établissements distincts
8ème	Exerce dans l'Université X (avant les RCE) *Contrat recteur*	Exerce dans l'Université X (après les RCE) *Contrat président d'université*	OUI	Du fait du transfert de çompétences lié aux RCE le contrat de l'agent initialement signé par le recteur a été renouvelé par le président d'université (article 8, 4ème alinéa de la loi du 12 mars 2012)
9ème	Exerce dans l'Université X *Contrat recteur*	Exerce dans l'Université Y *Contrat président d'université*	NON	L'agent a exercé auprès de deux établissements distincts
10ème	Exerce dans l'Université X *Contrat recteur Z*	Exerce dans les services déconcentrés *Contrat recteur Z*	NON	Bien que les contrats aient été conclus avec le recteur, l'agent a exercé d'abord pour le compte d'un établissement public, puis ensuite pour le compte d'un service déconcentré
11ème	Exerce dans l'Université X (sans RCE) *Contrat recteur*	Exerce dans l'Université Y ou u EPA (sans RCE) *Contrat recteur*	NON	Bien que les contrats aient été conclus avec le recteur, l'agent a exercé d'abord pour le compte d'une université, puis ensuite pour le compte d'un autre établissement public
12ème	Exerce dans un établissement (exemple, CROUS ...) *Contrat recteur*	Exerce dans les services déconcentrés *Contrat recteur*	NON	Bien que les contrats aient été conclus avec le recteur, l'agent a exercé d'abord pour le compte d'un établissement public, puis ensuite pour le compte d'un service déconcentré

Avenants

Avenant au contrat : acte administratif faisant grief (contestable), ce document a pour but de modifier un élément du contrat initial.

Une administration peut le produire à tout moment de la durée du contrat, que ce soit en CDD ou CDI, à la demande de l'employé ou de l'employeur. Pour l'employé, il s'agit souvent de rectifier une erreur ou de procéder à une demande de revalorisation de rémunération à laquelle on pense avoir droit. Il faut alors faire un courrier spontané et l'adresser à son employeur. L'aide de la section syndicale du SNASUB-FSU peut être d'une aide précieuse pour appuyer une demande et obtenir gain de cause. Le syndicat agira directement auprès de l'administration ou dans le cadre d'instances de dialogue (commission consultative paritaire, commission des personnels...)

On distingue les changements intervenant sur des aspects mineurs du contrat ou sur des aspects majeurs dit « substantiels » du contrat (quotité de temps de travail, rémunération au-dessus de 20% de revalorisation, lieu de travail, changement de fonctions).

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez les cas de figure où il est nécessaire d'avoir soit un avenant au contrat soit un nouveau contrat.

Les différents cas pour un avenant au contrat ou un nouveau contrat

(BOEN n°12 du 23 mars 2017)

Nature juridique des contrats initiaux	**Avenants aux contrats En cas de :**	**Nouveaux CDD En cas de Changement des clauses substantielles**	**Nouveaux CDI En cas de :**	**Avenants au CDI (fondements des art. (4-2 ou 6) + (6bis ou 6ter) En cas de :**
CDD (Besoin permanent) : - Temps complet (art. 4-2) - Temps incomplet (art. 6)	- Renouvellement en CDD : de date à date - Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %.	- Rémunération (augmentation supérieure à 20 %) - Changement de quotité de temps de travail - Changement du lieu d'exercice des fonctions	Art. 6 bis (+ art. 4-2 ou 6) : Renouvellement en CDI - Art. 6 bis (+ art. 4-2 ou 6) : changement d'une ou plusieurs clauses substantielles du dernier contrat CDI - Art. 6 ter (+ art. 4-2 ou 6) : (portabilité du CDI) : changement d'académie.	- Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %.
CDD (Besoin temporaire) : -Remplacement (art. 6 quater) - Vacance temporaire d'emploi (art. 6 quinquies)	- Renouvellement en CDD : de date à date - Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %.	- Rémunération (augmentation supérieure à 20 %) - Changement de quotité de temps de travail - Changement du lieu d'exercice des fonctions - Changement de fonction		
Certificats administratifs	délivré à l'agent à l'expiration de chaque contrat. Il contient exclusivement les informations suivantes : - la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ; - les fonctions occupées ; - la catégorie hiérarchique ; - la durée de travail effectif ; - le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).			

Fin de contrat

Ancienneté

La règle de non interruption de plus de 4 mois entre deux contrats, prévue pour constituer les six années conduisant à un CDI mais également pour le calcul des congés, est étendue par l'administration pour le calcul de l'ancienneté des agents en CDD, ce qui est préjudiciable en cas de classement sur la base de l'ancienneté ou pour le bénéfice de l'avancement dans une grille indiciaire locale, par exemple.

En cas de réemploi, les administrations n'ont pas l'obligation de classer les candidats selon l'ancienneté. Ceci dit, il faut l'exiger, tout en demandant à ne pas appliquer le délai de 4 mois entre deux contrats pour le calcul de cette même ancienneté.

Faut-il prendre en compte les périodes de congés dans le calcul de l'ancienneté ?
Oui, la majeure partie des congés est considérée comme des services effectifs (congés maladie, congés annuels, ...) Toutefois, les périodes de congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (titre V du décret n°86-83 du 17 janvier 1986) ne doivent pas être comptabilisées : par exemple les congés parentaux ou les congés sans rémunération s'apparentant à la disponibilité pour les fonctionnaires.

Certificat de travail

Depuis mars 2014, obligation de délivrance d'un certificat de travail à l'expiration du contrat, comportant les mentions suivantes : date et fin de contrat ; fonctions occupées, catégorie hiérarchique et durée d'exercice effectif des fonctions ; le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif. Le certificat de travail doit être annexé au contrat.

Chômage

Voir page suivante.

Démission

Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter son administration ou son service.
Une démission peut être annulée, par exemple, si elle a été présentée sous la contrainte ou dans un état de grave dépression empêchant d'apprécier la portée de cette décision.

La demande doit être présentée par courrier recommandé AR ou em mains propres contre décharge avant la date souhaitée de cessation de fonctions dans le délai suivant
Même durée de préavis que pour le licenciement (cf. article 48).

Reclassement

Conformément aux principes généraux du droit dégagés par le juge administratif, l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 impose une obligation de reclassement des agents contractuels recrutés avant leur licenciement dans plusieurs circonstances. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou par CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Dans sa décision du 2 octobre 2002, req. n°227868, le Conseil d'État a dégagé le principe général du droit selon lequel « lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé son licenciement. »

Il y a par ailleurs obligation de reclassement d'un agent recruté sur besoin permanent avant son licenciement motivé par le recrutement d'un agent titulaire sur le poste qu'il occupe (avis du Conseil d'État ; 25 septembre 2013, n°365139).

Renouvellement

Agent possédant un CDD susceptible d'être reconduit : l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :
- le 8ème jour avant son terme (agent recruté pour moins de 6 mois) ;
- au début du mois avant son terme (agent recruté pour une durée de 6 mois à moins de 2 ans) ;
- au début du 2ème mois avant son terme (agent recruté pour 2 ans ou plus) ;
- au début du 3ème mois avant son terme pour le contrat susceptible d'être reconduit en CDI.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation (article 45).

Licenciement

Préavis : 8 jours (agents ayant moins de 6 mois de services) ; 1 mois (de 6 mois à moins de 2 ans de services) ; 2 mois (au moins 2 ans de services).
Notification par lettre recommandée avec AR indiquant les motifs et la période de préavis.
Pas de préavis : motif disciplinaire, inaptitude définitive après congé pour raison de santé. (article 46).
Licenciement interdit : grossesse et pendant 4 semaines après congé maternité ou adoption (sauf sanction disciplinaire).
Licenciement hors motif disciplinaire : une indemnité est versée.
Les agents aptes physiquement à l'issue de leurs congés (maladie, maternité, formation, etc.) ont une priorité de réemploi. Si aucun emploi ne leur est proposé, une indemnité de licenciement leur est versée. (articles 45-2 à 47-2).

L'indemnité est égale :
- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de service,
- au tiers de la même rémunération pour chaque année suivante, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base.

Toute fraction de services > 6 mois est comptée pour 1 an ; < 6 mois : négligée.
Lorsque le dernier traitement est réduit de moitié (maladie ou congé non rémunéré), le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération à plein traitement (articles 53 à 56).

F.S.U.
ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Chômage

Les agents publics privés d'emploi ont droit à un revenu de remplacement, qui leur est attribué dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités qu'aux salariés du secteur privé.

Une circulaire Fonction publique du 21 février 2011 détermine, parmi les différents modes de radiation des cadres des agents publics, ceux qui sont considérés comme perte involontaire d'emploi ouvrant droit à une indemnisation chômage et ceux qui ne peuvent recevoir cette qualification.
Les agents percevant l'allocation de retour à l'emploi (ARE) bénéficient du maintien des droits à protection sociale.

Le principe est que seule la privation involontaire d'emploi permet de percevoir des allocations chômage, ce principe est adapté aux différentes situations décrites ci-après.
Il faut s'inscrire à Pôle emploi comme demandeur d'emploi.

Perte involontaire
- *Fin de contrat :* droit au chômage quelle que soit la nature du contrat.
Licenciement : droit au chômage dans tous les cas : licenciement pour raisons de service, disciplinaire, pour perte d'une des conditions de nomination ou pour inaptitude physique.
- *Démission considérée comme légitime*
- *Non réintégration après congé pour convenances personnelles ou de mobilité* : l'agent a une priorité de réemploi, mais peut bénéficier des allocations chômage.

Perte volontaire
- *Abandon de poste*
- *Démission non reconnue comme légitime*
Refus d'accepter un renouvellement de contrat sans motif légitime : dans certains cas de modification du contrat notamment.
- *Mise à la retraite*

Période d'affiliation
Justifier d'une affiliation d'au moins 122 jours dans les 28 mois précédant le contrat de travail (ou dans les 36 mois pour les plus de 50 ans). L'ensemble des périodes travaillées dans le public et le privé est pris en compte.

La durée d'indemnisation
Elle est égale à la durée d'affilitation à l'asurance chômage selon la règle "un jour d'affiliation = un jour d'indemnisation", dans la limite d'une durée maximale variable selon l'âge du demandeur d'emploi.
La durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 122 jours. Elle ne peut excéder 24 mois (730 jours) pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, et 36 mois (1095 jours) pour ceux de 50 ans et plus. L'âge s'apprécie à la date de fin du contrat de travail.

Taux d'indemnisation
Le demandeur d'emploi perçoit une allocation de chômage brute égale au plus élevé des deux montants suivants :
- 40,4 % du SJR (salaire journalier de référence) + 11,57 €/jour (formule 1) ou bien : 57,4 % du SJR (formule 2).
Le montant obtenu ne peut être inférieur à 28,21 € brut par jour, ni dépasser 75 % du SJR.

Conformément aux règles fixées par l'Unedic, si le salaire mensuel est inférieur à 1 090 € (ce qui correspond à un SJR inférieur ou égal à 35,83 €), le demandeur d'emploi perçoit une allocation égale à 75 % de son salaire brut antérieur.
L'ARE n'est pas versée dès le le lendemain du dernier jour de travail en raison de l'application d'un délai d'attente (7 jours, mais ce délai ne s'applique pas en cas de réadmission intervenant dans les 12 mois après la précédente admission) et des éventuels différés d'indemnisation. Ceux-ci courent à compter de la fin du contrat de travail. Il s'agit essentiellement du nombre de jours de congés payés restant à prendre à la fin du contrat de travail.

L'allocation est payée mensuellement, à terme échu.

L'ARE est soumise, avant versement, à des prélèvements :
- CRDS au taux de 0,5 % (après abattement de 1,75 %).
- CSG au taux de 6,2 % (après abattement de 1,75 %) avec des exonérations ou application d'un taux réduit à 3,8 % Le prélèvement de la CSG ne peut porter le montant net de l'allocation en dessous du SMIC brut.
- participation de 3 % prélevée sur le SJR et destinée au financement des retraites complémentaires : prélèvement qui ne peut avoir pour effet de verser une allocation journalière inférieure au minimum de l'ARE.

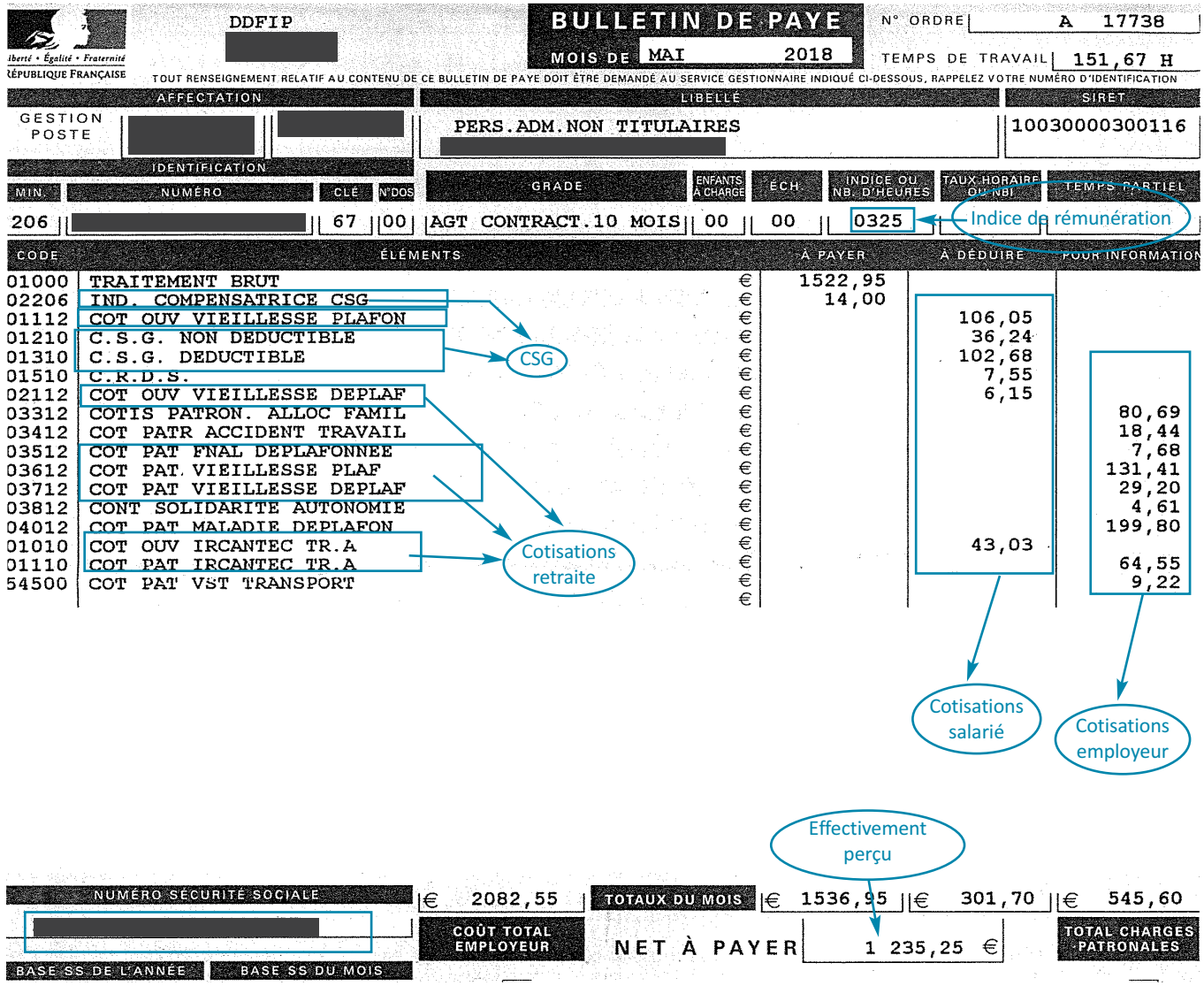
Les aides
Des aides sont prévues pour facilietr le retour à l'emploi : aide différentielle au reclassement, à la recherche d'emploi, à la création ou reprise d'entreprise.

Au delà de l'âge légal de la retraite
Les demandeurs d'emploi agés de 61 ans qui ne peuvent prétendre à une retraite à taux plein continuent de percevoir leur allocation au-delà de leur durée normale d'indemnisation jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions requises pour toucher cette retraite et, au plus tard, jusqu'à l'âge d'obtention du taux plein s'ils remplissent certaines conditions (être en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins, justifier de 12 ans d'affiliation à l'assurance chômage, justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillese).

Le régime de solidarité
Il est destiné à assurer un minimum de ressources aux personnes qui ne peuvent pas prétendre aux allocations de l'assurance chômage.

L'allocation de solidarité spécifique (ASS)
Il faut notamment justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans qui précèdent la rupture du contrat de travail. Elle est attribuée dès que l'on cesse d'être indemnisé par l'assurance chômage. Les personnes de 50 ans ou plus percevant une allocation d'assurance chômage peuvent demander à opter pour l'allocation de solidarité dès leur 50ème anniversaire. Son taux de base est de 15,63 € par jour, soit 468,90 € par mois.

Lire son bulletin de salaire



Le salaire brut

Egalement appelé salaire de base est calculé à partir d'une base indiciaire. Depuis le 1er février 2017, la valeur mensuelle du point d'indice brut est de 4,686 €.

Votre salaire brut est le résultat du calcul : nombre de points d'indice x valeur du point.

Le salaire se complète éventuellement de primes, même si cela n'est pas généralisé à tous les contractuels. Le salaire net correspond au salaire brut moins les cotisations sociales (sécurité sociale, CSG, mutuelle etc.).

Les retenues

Pour les non titulaires, les retenues sont effectuées non seulement sur le traitement indiciaire, mais aussi sur l'indemnité de résidence, les éventuelles primes et indemnités et les avantages en nature.

Le taux de la retenue vieillesse (retraite de base) est de 6,90 %.
La retenue pour la retraite complémentaire (IRCANTEC) est calculée sur la totalité de la rémunération, à l'exclusion du SFT. Elle est de 2,80 % jusqu'au plafond de la sécurité sociale (tranche A) ; et de 6,95 % sur la tranche B.

La CSG est calculée sur la base de 98,25 % des revenus et son taux est de 9,2 % (dont 2,40 % non déductible du revenu imposable).

La CRDS est calculée sur la base de 98,25 % des revenus et son taux est de 0,50 %, non déductible du revenu imposable.

Rémunération

Article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.
La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.
La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

Indemnités

Indemnité	Textes	Personenls concernés
Frais de déplacement temporaire des personnels civils de l'Etat	Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 ; arrêté du 3 juillet 2006 ; circulaire n°2006-175 du 9 novembre 2006 ; circulaire DAF C1 n°2010-134 du 3 août 2010	Personnels à la charge des budgets de l'Etat, y compris GIP (art. 1)
Indemnité de départ volontaire	Décret n°2008-368 du 17 avril 2008 ; circulaire MEN n°2009-067 du 19 mai 2009.	Fonctionnaires et agents non titulaires en CDI (art. 1)
Rémunération des agents participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement	Décret n°2010-235 du 5 mars 2010	Agents publics (art. 1)
Indemnité de frais de changement de résidence DOM-métropole, DOM-DOM	Décret n°89-271 du 12 avril 1989	Personnels civils (art. 1)
Indemnité de frais de changement de résidence TOM-DOM, TOM-TOM et TOM-métropole	Décret n°90-437 du 28 mai 1990	Personnels civils (art. 1)
Indemnité de frais de changement de résidence France-étranger	Décret n°86-416 du 12 mars 1986	Personnels civils (art. 1)
Indemnité d'isolement Guyane	Décret n°77-1364 du 5 décembre 1977	Personnels titulaires et non titulaires

Agents non titulaires en GRETA et GIP :

les contractuels du niveau de la catégorie A en formation continue restent régis par le décret n° 93-412 du 19 mars 1993 et l'arrêté à la même date, la grille indiciaire de référence des agents de catégorie A se trouve dans la circulaire n° 93-349 du 24 décembre 1993.

Ces textes fixent les niveaux de rémunération sans avoir été modifié en près d'un quart de siècle ! Qu'on en juge : le pied de grille est fixée à 321 points d'indice pour un agent non titulaire de catégorie A… alors qu'un agent de catégorie C perçoit 325 points d'indice en 2017 ! Ce niveau de recrutement est indigne au regard des missions confiées.

S'agissant des personnels du niveau de la catégorie B ou C, il a été préconisé de s'appuyer sur le niveau de rémunération existant pour les fonctionnaires qui occupent des emplois similaires et présentent les mêmes caractéristiques, notamment en termes de qualification et d'expérience professionnelle requises pour l'exercice de leurs fonctions.

Faire reconnaître les niveaux indiciaires, revendiquer des améliorations

Une réglementation qui encadre plus précisément les rémunérations

Les contractuels le savent encore trop rarement, il existe un texte réglementaire essentiel pour connaître ses droits : il s'agit du décret du 17 janvier 1986. Ce décret a été modifié en 2014, notamment sur les questions de rémunération.

Celle-ci est dorénavant mieux circonscrite et l'article 1-3 est modifié dans ce sens : « *Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience* ». Il s'agit d'une avancée car il permet d'exiger aux administrations l'indication d'un nombre de points d'indice au moins égal au niveau d'un fonctionnaire remplacé. Rappelons qu'au 1er janvier 2015, les fonctionnaires de catégorie C ont vu le début de leur grille indiciaire passer de 316 à 321 points d'indice et ceux de catégorie B de 321 à 326.

Par ailleurs, le décret cité plus haut oblige les administrations à rediscuter la rémunération des agents en CDI au moins tous les trois ans, notamment au vu des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions mais aussi les agents sur des CDD pendant trois ans en continu et sur besoins permanents.

Hausse des grilles en 2016 et 2017

Le 30 septembre 2015, le Premier ministre a décidé de mettre en œuvre une revalorisation indiciaire des grilles des fonctionnaires. Depuis le 1er janvier 2017, les agents de catégorie B débutent à 339 points et les agents de catégorie C et A ont aussi une hausse du pied de grille : 325 en C et 383 en A. Ce sont ces indices qui devraient apparaître sur les contrats.

Veillons à ce qu'aucune administration ne recrute des contractuels en-deçà de ces niveaux indiciaires, quitte à demander un avenant au contrat. Un juge administratif peut en effet contrôler le niveau de rémunération et enjoindre une administration à le réévaluer (cf. CAA de Marseille, 9 avril 2013 à propos d'un technicien en informatique exerçant une fonction d'ingénieur).

Vous trouverez ci-dessous un tableau indiquanr le nombre de points d'indice par catégorie en début de carrière des fonctionnaires pour l'année 2017.

Certaines administrations refusent ou "oublient" d'aligner les rémunérations de base sur celles des fonctionnaires. Il faut alors faire une démarche pour faire rectifier son contrat. Contactez un responsable du SNASUB-FSU pour entreprendre une démarche pour atteindre le minimum indiqué sous forme d'avenant.

Les indemnités

Les indemnités des fonctionnaires ne sont pas accessibles aux agents contractuels bien que dans l'enseignement supérieur des possibilités existent pour leur en faire bénéficier dans le cadre d'une politique locale. Le SNASUB-FSU défend l'accès des indemnités aux contractuels, indemnités souvent considérées par les fonctionnaires comme du salaire déguisé pour compenser leur faiblesse.

Montants minimaux qui doivent être appliqués par votre administration.

Si vous constatez sur votre contrat un nombre de points inférieur, contactez la section académique ou d'établissement du SNASUB-FSU pour une modification par avenant de votre contrat.

Catégorie et corps	Nombre de points d'indice début de carrière en 2017	Nombre de points d'indice début de carrière en 2019
Catégorie C : ADJAENES, ATRF, magasiniers	325	326
Catégorie B : SAENES, TEC RF, BAS	339	343
Catégorie A :		
AAE	383	388
ASI	361	366
IGE	383	388
IGR	421	426
Chargé d'études docum.	383	388
Bibliothécaire	383	388
Conservateur	439	444

Le SNASUB-FSU revendique :

- une augmentation de 60 points d'indice pour tous comme mesure immédiate,

- une augmentation de la valeur du point d'indice à 6€ bruts,

- un salaire mensuel minimum fonction publique à 1.750 euros nets,

- la réindexation des traitements sur les prix et non sur la croissance,

- l'accès des non titulaires aux indemnités,

- que soit prévue et encadrée la possibilité pour les non titulaires d'accéder a une progression salariale.

Garantie Individuel de Pouvoir d'Achat (GIPA)

Depuis 2008, les agents non titulaires peuvent percevoir la GIPA à la condition d'être en CDI depuis au moins 4 ans ou en CDD de façon ininterrompue. Pour en bénéficier il faut avoir un montant en points d'indice sur son contrat. Si le traitement indiciaire brut perçu au terme de la période de quatre ans a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité de perte de pouvoir d'achat est versée. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2017, la période de référence était celle allant du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016.

Le gel des salaires

Les avancements d'échelon et de grade permettent seulement le maintien du pouvoir d'achat. C'est nier le principe de la carrière, sur lequel repose la Fonction publique.

Les carrières individuelles ne résulteraient désormais que de la concurrence des fonctionnaires entre eux, concurrence rémunérée par une augmentation différenciée de l'indemnitaire.
Le pouvoir d'achat des retraités s'amenuise. Les retraités pauvres seront demain encore plus nombreux qu'aujourd'hui.

Seuls des artifices de présentation permettent au gouvernement d'affirmer que le pouvoir d'achat des agents de l'Etat augmente. La progression indemnitaire moyenne dissimule des variations individuelles très importantes.
En réalité, le seul indicateur valable de l'évolution du pouvoir d'achat demeure l'évolution de la valeur du point d'indice.

Depuis 2000, la valeur du point d'indice a décroché de 19 % par rapport au coût de la vie. En effet, l'inflation a été de plus de 30 % sur la période du 1er janvier 2000 au 30 juin 2018 tandis que le point d'indice n'a été revalorisé que de 11%.

Les revalorisations indiciaires sont loin de compenser ce manque à gagner.

La part des rémunérations de la Fonction publique d'Etat dans le Produit intérieur brut (PIB) a baissé d'un point depuis 1999 : elle est passée de 4,34 % à 3, 39 %. Nous en sommes maintenant, depuis 2011, au gel des salaires. C'est mauvais pour la croissance et peut nous conduire dans une spirale d'appauvrissement individuel et collectif, où seuls les plus riches tireraient leur épingle du jeu.

A l'inverse, le SNASUB revendique un rattrapage du pouvoir d'achat perdu.
C'est socialement juste, économiquement efficace pour relancer la consommation et donc la création de richesses et sauvegarder des emplois.

Salariés du public et du privé doivent s'unir pour revendiquer une autre répartition des richesses entre les revenus du capital et ceux du travail.

- **A chaque augmentation du SMIC, le gouvernement est contraint de relever le traitement minimum de la Fonction publique.**

- **Les ajustements qui ont suivi sur la grille de catégorie C n'ont pas empêché l'écrasement de la grille, contrariant la carrière des personnels concernés.**

Prestations en espèce et en nature

Prestations en espèces

C'est un revenu de substitution servi à un assuré qui se trouve privé de son revenu professionnel du fait de la maladie, la maternité, l'invalidité, l'accident de travail, la maladie professionnelle ou la vieillesse.

Il s'agit :

- d'indemnités journalières, dans le cas de la maladie, de la maternité et des accidents du travail ou maladies professionnelles entraînant un arrêt de travail ;
- d'une pension, dans le cas de l'invalidité ;
- d'une rente, dans le cas des accidents du travail ou maladies professionnelles entraînant une incapacité permanente ;
- d'une retraite, dans le cas de la vieillesse.
- un revenu de complément pour compenser la charge d'enfant (allocations familiales) ou la charge de logement (allocations logement).

Les prestations en espèces, lorsqu'elles ont les caractéristiques d'un revenu de substitution, sont fonction du salaire de l'intéressé.

Prestations en nature

Les prestations en nature sont destinées au remboursement total ou partiel des dépenses médicales, paramédicales et des frais d'hospitalisation. Les bénéficiaires de ces prestations sont l'assuré et ses ayants droit.

Accidents du travail :
- aucune condition d'activité antérieure n'est exigée ;
- les dépenses de santé sont prises en charge à 10% dans la limites des tarifs de la Sécurité sociale ;
- exonération du forfait hospitalier en cas d'hospitalisation.

Maladie et maternité : le droit aux prestations en nature est ouvert pour 1 an au salarié qui justifie, au début des soins (maladie) ou à la date de début de la grossesse ou du congé prénatal, de l'une des conditions suivantes :
- avoir pendant 30 jours consécutifs cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à 60 fois le smic horaire ;
- avoir cotisé sur des rémunérations au moins équivalentes à 120 fois le SMIC horaire pendant 3 mois civils, ou justifier de 120 heures de travail salarié pendant 3 mois.
- avoir travaillé au moins 1200 heures, ou avoir cotisé sur un salaire égal à au moins 2030 fois le SMIC horaire, pendant 12 mois.

Le droit aux prestations en nature est ouvert aussi aux persones à sa charge : conjoint, concubin, personne liée par un Pacs, enfants sous certaines conditions, autres personnes à charge.

Maintien des droits
Les personnes qui cessent de remplir les conditions nécessaires pour avoir droit aux prestations en nature continuent d'en bénéficier pendant 12 mois.

Les demandeurs d'emploi indemnisés ont droit aux prestations en nature et aux indemnités journalières. Lorsqu'ils cessent d'être indemnisés, leurs droits sont maintenus pendant 12 mois (prestations en nature et en espèces). Au-delà ils continuent à bénéficier des prestations en nature tant qu'ils sont demandeurs d'emploi.

Champs de compétence des CHSCT (Comités d'hygyène, de sécurité et des conditions de travail)

Les élu(e)s en CHSCT sont obligatoirement consultés sur **l'hygiène et la sécurité** des locaux et sur la protection sanitaire des personnels (de l'établissement, mais également ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure).

- Ils vérifient le respect des prescriptions législatives et règlementaires et la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées.
- Ils analysent les conditions de travail et les risques professionnels auxquels sont exposés les agents. Ils proposent des mesures pour améliorer la sécurité et prévenir les risques ;
- Ils peuvent mettre en œuvre la « procédure d'alerte » en cas de danger grave et imminent menaçant la sécurité des personnels (par ex. : émanations d'un produit irritant) ;
- Ils ont également un rôle essentiel sur l'information sur les risques psychosociaux et la détection des situations de souffrance au travail.
- Ils peuvent réaliser des enquêtes en matière d'accidents de service ou de maladies professionnelles.
- Ils informent et en forment les personnels à la prévention.

Depuis l'accord du 20 novembre 2009 qui a étendu leurs compétences, **ils sont également consultés sur les conditions de travail et leurs effets sur la santé des travailleurs**

- Organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- Environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- Aménagement des postes de travail ;
- Construction, aménagement et entretien des lieux de travail ;
- Durée et horaires de travail ;
- Aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- Nouvelles technologies et incidences sur les conditions de travail.
- Ils vérifient concrètement les conditions de mise en œuvre d'une réorganisation des espaces de travail (visites des locaux) ;

Ils peuvent demander une expertise (aux frais de l'établissement) en cas de risque grave ou de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Pour exercer leur mission, ils ont le droit d'accès aux locaux professionnels et bénéficient d'autorisations d'absence.

Le CT et le CHSCT travaillent en étroite collaboration. Le CT peut saisir le CHSCT pour toute question relevant de sa compétence et peut, lui-même, être saisi par le CHSCT. Mais ils abordent les problèmes sous des angles différents. La fusion des deux instances, aujourd'hui envisagée par le gouvernement, en réduirait considérablement l'efficacité et nuirait gravement à la protection des agents.

Le rôle des représentants du personnel

Il est essentiel. Avec la loi 2010-751 du 5 juillet 2010, les CHS deviennent CHSCT, ils peuvent ainsi aborder spécifiquement la question des conditions de travail, au-delà des seuls aspects «hygiène et sécurité». Bien des questions préoccupant les personnels resteraient ignorées sans ces instances.

Il faut dire non aux surcharges de travail, montrer leur corrélation avec les maladies, refuser que les congés de maladie soient assimilés à de l'absentéisme.
La peur de ne plus être, un jour, à la hauteur, de se trouver face à des défis insurmontables, accompagne le vécu quotiden de nombreux salariés du privé et de la fonction publique. Le recours fréquent à des tranquilisants en est une indication. Les "numéros verts", les "cellules d'écoute" mises en place par les administrations préservent les systèmes de management et visent finalement à faire accepter l'inacceptable.

La mise en concurrence affaiblit les collectifs informels de travail, alors que l'encadrement en se réduisant est plus consacré au management qu'à l'appui technique, et les salariés se retrouvent de plus en plus dans une situation d'isolement.

Il faut lutter contre le sentiment de culpabilité et d'échec personnel, recréer du collectif de travail. A partir de problèmes vécus comme personnels, interpersonnels, passer à la recherche de solutions collectives.
Les représentants du SNASUB dans les CHSCT s'y attachent. Vous pouvez les joindre en contactant votre section académique.

L'importance du suivi médical

Les agents bénéficient d'un suivi médical par des médecins du travail.
Avant la prise de fonction sur un nouveau poste, ils sont soumis à un examen médical afin de déterminer s'ils remplissent les conditions de santé pour le poste concerné ; il est procédé, le cas échéant, aux vaccinations.
Les agents bénéficient en principe tout au long de leur carrière d'examens dont la fréquence varie selon les risques auxquels ils sont exposés.

Certaines catégories bénéficient d'une surveillance médicale renforcée : les femmes enceintes, les travailleurs handicapés, les agents ayant bénéficié d'un CLM ou CLD, ceux souffrant d'une pathologie particulière, ...

Les agents bénéficient d'un examen de reprise après congé de maternité, arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail ou arrêt de travail d'au moins 3 semaines. Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires.

Lorsque l'état de santé d'un agent ne lui permet plus d'assurer ses fonctions normalement, le médecin du travail peut proposer à l'administration des aménagements de son poste de travail ou de ses conditions de travail.

Les règles en vigueur

Dans les administrations de l'Etat et leurs établissements publics, les règles d'hygiène et de sécurité définies par le code du travail sont applicables, sauf modalités particulières définies par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Un registre de santé et de sécurité au travail doit être ouvert dans chaque service et tenu à la disposition de l'ensemble des agents.

Il contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Quel que soit le secteur où vous travaillez, (collèges, lycées, DSDEN ou rectorat, universités, CROUS, CRDP, GIP, GRETA...), le régime du temps de travail est défini par une série de textes rassemblés dans le Bulletin Officiel de l'Education nationale du 7 février 2002. La circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002 sera d'un recours précieux pour connaitre ses droits.

Planning annuel

En début d'année, une réunion est obligatoirement organisée avec les personnels pour mettre au point le calendrier prévisionnel de travail, de congés et de formation et les modalités d'organisation du service. Après cette réunion visant à harmoniser, chaque fois que cela est possible, l'intérêt du service et la vie personnelle des agents, le chef de service arrête ce calendrier et communique à chaque agent par écrit son emploi du temps avec son service durant les vacances, un mois au plus tard après la rentrée.

Temps de travail

De manière générale, le temps de travail applicable aux agents non titulaires recrutés sur contrat a durée déterminée inférieure ou égale à dix mois est organisé sur la base d'un cycle hebdomadaire de 35 heures. Le temps excédant les 35 heures se récupère soit sur les semaines suivantes moins chargées, soit en heures ou jours de récupération s'ajoutant aux congés.
Si la règle des 35h ne s'applique pas, le temps de travail et le nombre de jours de congés sont fixés au prorata du temps de travail et du nombre de jours de congés des fonctionnaires du même établissement ou service. Si un titulaire à plein temps doit faire 1593 heures par an, un contractuels avec un contrat de 10 mois doit faire 10 /12è de 1593h. Le nombre de jours de congés doit être calculé sur la même base.

Journée de solidarité

D'une durée de 7h, elle est intégrée dans les 1593 heures annuelles. Depuis la loi 2008-351 du 16 avril 2008 relative a la journée de solidarité, cette journée est fixée par un arrêté du ministre compétent, pris après avis du CTM concerné. Dans ce cadre, la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes : le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ; le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ; toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l' exclusion des jours de congés annuels.
Précisons qu'un agent à temps partiel n'a pas à accomplir 7h, mais à réaliser un nombre d'heures au prorata de son temps partiel.

Modulation horaire

Des semaines peuvent osciller de 32 à 40 heures pour les filières administratives, bibliothèques, de recherche et de formation (de 35 à 43 heures pour les personnels ouvriers et de laboratoire). La semaine d'activité se repartit sur 5 journées au moins pour un temps plein. La répartition sur 4,5 jours n'est pas contraire à la notion de « 5 journées au moins » (circulaire n° 2002-007 du 21 janvier 2002).

Pause de 20 mn

Les personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes non fractionnable. La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent dans le cadre des contraintes de travail de l'équipe ou du service concerné. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. Cette pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent.

Pause méridienne

Il n'existe pas de texte réglementaire ou d'application du ministère de l'Education nationale fixant le temps de la pause repas (même si des académies ont pu produire leurs propres circulaires). Cependant, la circulaire Fonction Publique n°1510 du 10 mars 1983, toujours en vigueur, précise : « *L'interruption méridienne, modulable dans les limites d'une plage mobile de la mi-journée, ne doit pas être inférieure à quarante-cinq minutes ; elle n'est pas comprise dans le temps de travail.* ». Si le salarié doit rester à la disposition de son employeur, totalement ou partiellement, la pause repas doit être assimilée à du temps de travail effectué et rémunéré comme tel. (Cour de cassa3on, chambre sociale, arrêt du 4 janvier 2000 et Cass. soc. 13 janvier 2010 n° de pourvoi 08-42716).

Congés annuels

(circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002)
- 9 semaines ou 45 jours minimum par an pour un temps plein. Les congés peuvent être fractionnés en demi-journée ou journée entière. Les contractuels, à temps plein, ont 2,5 jours de congés pour contrat inférieur ou égal à 10 mois. Ils peuvent avoir un alignement sur les congés des titulaires au prorata de la durée du contrat.

Temps partiel

L'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon certaines modalités prévues au titre IX du décret du 17 janvier 1986.

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet.
En effet, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est la nature des fonctions qui implique un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Cette dernière a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut décider de reprendre son activité à 100 %.

La durée du service à temps partiel que l'agent non titulaire peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer.

Le temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordé de droit dans trois cas suivants :

- A l'occasion de chaque naissance ou adoption
Le temps partiel est accordé de plein droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
L'agent non titulaire doit avoir été employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à la date de prise d'effet du temps partiel.

-Pour les agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés ou autres

-Pour donner des soins à un membre de la famille

Texte :
Décret 86-83, articles 34 à 42

Le temps partiel est pris en compte comme du temps plein pour le réexamen ou l'évolution de la rémunération, pour le droit à la formation, pour le recrutement par la voie de concours internes et pour la détermination du classement des lauréats dans l'échelle indiciaire après la réussite au concours prévu par l'article 40 du décret du 17 janvier 1986.

Action sociale

L'action sociale a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels au sein de leur administration en assurant la mise en oeuvre de services, d'équipements et de prestations harmonisant vie professionnelle et vie familiale.
Les prestations sont modulées en fonction des situations de famille.

A la différence des " *prestations légales* ", qui sont les prestations familiales dont les agents de l'État bénéficient comme les autres citoyens, les prestations d'action sociale accordées par l'État sont dites " *extralégales* ". Elles sont collectives ou individuelles.

Logement

Les agents de l'Etat peuvent prétendre à l'attribution de logements sociaux locatifs et bénéficier de l'Aide à l'installation des Personnels (AIP) de l'Etat et du Prêt à l'installation des Personnels de l'Etat (PIP) (en Ile de France uniquement). Les retraités peuvent bénéficier d'une aide à l'amélioration de l'habitat.

Les chèques vacances

Ce sont des titres nominatifs qui peuvent être remis à des prestataires de service agréés en paiement de dépenses de vacances sur le territoire national (transport, hébergement, repas, activités de loisir). Ils reposent sur une épargne préalable du bénéficiaire, abondée d'une participation de l'employeur.

Action ministérielle, secours et prêts

Des prestations d'action sociale sont spécifiques au ministère de l'Education nationale.

Par ailleurs, les services sociaux des administrations peuvent intervenir pour aider financièrement des agents rencontrant des difficultés graves.

Les demandes de secours et prêts font toujours l'objet d'un examen individuel des situations. Les assistants sociaux ont la charge d'évaluer la nature des difficultés rencontrées et de rechercher avec l'agent concerné une solution adaptée.

Tout contractuel ayant un contrat d'au moins 6 mois (le SNASUB et la FSU contestent cette exclusion des contrats les plus précaires) peut rencontrer une assistante sociale pour présenter un dossier devant une commission qui peut, après étude du dossier, vous faire un prêt (à taux zéro) ou une aide, c'est-à-dire un don. Les commissions se réunissent très régulièrement, environ une fois par mois. Nous revendiquons l'accès aux mêmes prestations sociales que les titulaires (en cas de congés maladie, maternité, chèques vacances, aide à la restauration ...). Il est choquant que les plus précaires n'aient aucune aide de la part de l'employeur.

MGEN

Elle propose à ses adhérents un certain nombre de prestations (prêt installation, caution locative). Prenez contact avec la section départementale.

Contacter le SNASUB

Les représentants des personnels siègent dans les comités académiques et départementaux d'action sociale.

Ils peuvent vous aider dans vos démarches et vous soutenir efficacement.

Contactez votre section académique du SNASUB.

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Action sociale en GRETA

L'attribution de chèques cadeaux aux personnels des Greta relève de l'initiative propre à chaque établissement et de la politique d'action sociale qu'il met en place dans le cadre de ses ressources propres.

Les personnels contractuels employés et rémunérés par les Greta (EPLE support) bénéficient de façon dérogatoire des chèques-vacances (cf. arrêté du 24 décembre 2014 pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État qui fixe, pour l'année 2015, la liste des établissements auxquels sera ouvert le bénéfice de certaines prestations d'action sociale interministérielle. Sont précisées, pour chacun des établissements concernés, les prestations auxquelles leurs agents peuvent bénéficier.)

Le SNASUB-FSU revendique l'accès des non titulaires à l'action sociale, sans condition de durée.

Autorisations d'absence

En plus des congés, il existe un certain nombre d'autorisations d'absences pour des évènements généralement ponctuels. La circulaire n° 2002-168 du 2 août 2002 (BOEN n° 31 du 29 août 2002), en dresse une liste exhaustive, avec les références des textes qui les instituent.

Les autorisations d'absence de droit

A titre syndical :

- des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales pour assister à des congrès et réunions d'organismes directeurs,
- les personnels sont autorisés à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (décret n° 82-447 du 28 mai 1982 et circulaire FP n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014).
- le congé de formation syndicale est ouvert aux non syndiqués. Il est au maximum de 12 jours par an, le refus doit être justifié en CAP.

Examens médicaux obligatoires

Autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :
- liés à la grossesse,
- liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents. (Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité)

Autres autorisations d'absence de droit

Travaux d'une assemblée publique élective, participation à un jury de la cour d'assises.

Les autorisations d'absence facultatives

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que ceux à temps plein.

Fonctions électives et/ou associatives

- candidature aux fonctions publiques électives ;
- membre du conseil d'administration des caisses de sécurité sociale ; assesseur ou délégué aux commissions en dépendant ; représentants d'une association de parents d'élèves ; fonctions d'assesseur ou délégué de liste lors des élections prud'homales;
- autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État sapeurs pompiers volontaires.

Concours et examens professionnels

- Participation aux cours organisés par l'administration ; préparation aux concours de recrutement et examens professionnels : 8 jours par an pendant 2 ans consécutifs
- Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve et temps du concours ou de l'examen.

Evènements familiaux

- Mariage, PACS : 5 jours ouvrables ;
- grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement : autorisations d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical ;
- autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption : 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité ;
- décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures) ;
- cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse : durée variable.

Absences pour enfants malades

- des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.

Le nombre de jours dans l'année est le suivant :
- si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun :
6 jours pour un 100 %, 5,5 pour un 90%, 5 pour un 80 %, 3 pour un 50 %,
- si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100%, 11 pour un 90 %, 9,5 pour un 80 %, 6 pour un 50%.

Fêtes et rentrée scolaire

- *rentrée scolaire :* facilités d'horaires accordées aux père et mère de famille fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service (Circulaire FP n° 2168 du 7 août 2008, valable chaque année).
- *Fêtes religieuses :* selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence demeure compatible avec le fonctionnement normal du service (voir la circulaire FP du 10 février 2012).

Le calendrier des principales fêtes est précisé chaque année par circulaire du ministère de la fonction publique.

Participants à un stage FSU "Non titulaires"

Commissions consultatives paritaires

Enfin, une instance pour défendre les collègues !

L'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat prévoit que dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er, à savoir les agents non titulaires de droit public de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif ou à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Lorsque les effectifs d'agents non titulaires d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

Sont électeurs, au titre d'un niveau de catégorie, les agents non titulaires qui remplissent les conditions suivantes :
- justifier d'un contrat d'une durée minimale de six mois en cours à la date du scrutin dans l'établissement ou dans un des établissements en cas de commission consultative paritaire commune ;
- être, à la date du scrutin, en fonctions depuis au moins un mois ou en congé rémunéré, en congé parental ou en congé non rémunéré autre que ceux prévus aux articles 20, 22 et 23 du décret du 17 janvier 1986.

Le SNASUB-FSU revendique :

- les CCP des agents non titulaires doivent être consultées aussi bien sur la CDIsation que sur les titularisations et toutes mesures individuelles.

Congés de maladie des non titulaires

Il existe pour les non titulaires de la fonction publique deux types d'arrêts maladie : arrêt maladie ordinaire et congé de grave maladie.
Les non titulaires sont rattachés au régime général de la Sécurité Sociale. Ils perçoivent les indemnités journalières comme les salariés. En fonction de leur ancienneté de services publics, leur rémunération est garantie, à taux plein ou à moitié.

Congé maladie ordinaire

L'agent doit transmettre à son administration un arrêt de travail. Les droits au congé maladie sont calculés pour une période de 12 mois consécutifs.
Il a droit aux indemnités journalières de la Sécurité sociale.
Selon l'ancienneté, il a droit au mainien du traitement (les indemnités journalièress ont alors déduites) :
• 4 mois de services : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement,
• 2 ans de services : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement,
• 3 ans de services : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Congé de grave maladie (CGM)

Principe
L'agent a droit après 3 ans d'ancienneté à un CGM quand sa maladie, qui le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Une liste des maladies concernées est fixée par arrêté (celles ouvrant droit au congé longue maladie pour les fonctionnaires).
Le CGM peut être de 3 ans. Le salaire est maintenu pendant un an, puis demi-traitement.

Coordination entre régimes de protection sociale
L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à communication par l'agent du montant des indemnités journalières perçues.

Droit à congé
Pour obtenir un CGM, l'agent doit justifier d'au moins 3 ans de services continus dans les administrations et établissements publics de l'État.

Durée du congé et rémunération
La durée totale du CGM est fixée à 3 ans maximum.Il peut être accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.
Si la demande de CGM est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de CGM part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie.
Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1ère demande.
L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le demi-traitement 2 années suivantes.
L'agent qui a épuisé ses droits à CGM ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an.

Demande
L'agent doit adresser à son administration une demande, avec un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé.L'administration soumet cette demande à l'avis du comité médical et le médecin traitant adresse au secrétariat du comité médical un résumé de ses observations et éventuellement les pièces justificatives nécessaires (examens médicaux).

Avis du comité médical
Au vu des pièces transmises, le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé puis soumet le dossier au comité médical. Celui-ci peut demander à entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite.
L'avis du comité médical est transmis à l'administration qui prend sa décision.
Cet avis peut faire l'objet d'un recours par l'employeur ou l'agent devant le comité médical supérieur.

Effets du congé sur la situation de l'agent
Il est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le droit à la retraite.

Contrôle pendant le congé
L'administration peut faire procéder à une contre-visite de l'agent par un médecin agréé. L'intéressé doit s'y soumettre sous peine d'interruption de sa rémunération.
Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions, l'employeur peut enjoindre l'agent de reprendre son travail.
Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou l'administration devant le comité médical.
L'agent peut aussi être contrôlé par le médecin de la Sécurité sociale.

A l'issue du congé de grave maladie :
• l'agent apte à reprendre ses fonctions est réaffecté sur son emploi dans la mesure permise par le service ; à défaut, il est prioritaire pour un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente,
• l'agent temporairement inapte est placé en *congé sans traitement* pour une duré maximale d'un an.
Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il sera ensuite susceptible de reprendre ses fonctions.
Durant ce congé sans traitement, s'il remplit les conditions requises, l'agent continue de percevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
• l'agent définitivement inapte est reclassé dans un autre emploi ou licencié si le reclassement est impossible.

• *À l'issue du congé sans traitement :*
l'agent apte à reprendre ses fonctions, est réaffecté sur son emploi dans la mesure permise par le service ;
• à défaut, il est prioritaire pour être réaffecté sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
Lorsque la durée du CGM est égale ou supérieure à un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en fait la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé ; à défaut, il est considéré comme démissionnaire.
• Le licenciement intervient en cas d'inaptitude définitive, si le reclassement est impossible.

Texte

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (Titre IV) relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Congés pour raisons de santé, familiales ou personnelles

Nature	conditions	Durée	Effets
Congés pour raisons de santé			
Maladie art. 12	4 mois de services 2 ans de services 3 ans de services	4 mois de services	- 1 mois à plein traitement -1 mois à demi-traitement - 2 mois à plein traitement - 2 mois à demi-traitement - 3 mois à plein traitement - 3 mois à demi-traitement
Grave maladie art. 13	3 ans de services	3 ans maximum, accordé par périodes de 3 à 6 mois	Plein traitement pendant 12 mois ; demi-traitement les 24 mois suivants
Accident du travail art. 14	-	Indemnités portées au plein traitement pendant 1 à 3 mois	
Maternité, paternité, adoption art. 15	6 mois de services	Durée de droit commun	Plein traitement
Inaptitude temporaire après maladie grave, maladie, maternité, paternité art. 17,2°	-	Congé pour 1 an maximum, prolongation de 6 mois possible.	Sans rémunération
Inaptitude définitive après maladie grave maladie maternité paternité accident du travail maladie professionnelle art. 17, 3°, 4° et 5°	-	Licenciement si reclassement impossible Si maternité, paternité, adoption : après 4 semaines suivant l'expiration du congé	Licenciement différé jusqu'à expiration des droits à congé maternité ou maladie rémunéré.
Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles			
Congé parental (les 2 parents peuvent désormais prendre ce congé) art. 19	1 an de services continus à l'arrivée de l'enfant au foyer.	Demander 2 mois avant. Accordé par périodes de 6 mois renouvelables Fin au bout de 3 ans.	L'agent est réemployé (CDD : pour la période de contrat restant à courir)
Congé d'adoption art. 19 bis	Lettre recommandée 2 semaines avant le départ	6 semaines maximum par agrément	Sans rémunération
Congé de solidarité familiale art. 19 ter		3 mois maximum renouvelable une fois	Sans rémunération (mais allocation journalière)
-pour élever un enfant de - de 8 ans -pour suivre son conjoint, donner des soins à un ascendant art. 20	Employé depuis plus d'1 an	1 an maximum, renouvelable dans la limite de 5 ans	Sans rémunération
Congé de présence parentale art. 20 bis	Enfant nécessitant une présence soutenue	Maximum : pour un même enfant et une même pathologie, 310 jours ouvrés pour une période de 36 mois.	Sans rémunération
Congé sans rémunération pour convenances personnelles art. 21	emploi continu depuis 3 ans	15 jours par an	Lettre recommandée de demande de réemploi pour ne pas être considéré comme démisionnaire
Congé sans rémunération pour création d'entreprise art. 23		1 an renouvelable une fois	Sous réserve des nécessités de service
Congé de mobilité (agent en CDI recruté en CDD par un autre employeur public) art. 33-2		3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans	sans rémunération

Les agents non titulaires bénéficient d'un certain nombre de congés comme les fonctionnaires : congés annuels, congés de formation syndicale, congés de maladie (avec des dispositions spécifiques), congés de maternité et d'adoption (après 6 mois d'ancienneté), congé parental (pour ce dernier, une ancienneté d'un an est nécessaire) ….
Ils peuvent bénéficier aussi de certains congés spécifiques. Certains sont accordés de droit, d'autres peuvent être accordés sous réserve des nécessités de service. Voir le décret 86-83.

Délais de demande de réintégration

À l'issue de certains congés non rémunérés, l'agent non titulaire qui ne demande pas sa réintégration dans les délais requis est considéré comme démissionnaire.

Congés	Délais minimum de demande de réintégration (avant la fin du congé)
Congé de maladie ordinaire (non rémunéré faute d'ancienneté suffisante)	-
Congé de maternité, de paternité ou d'adoption (non rémunéré faute d'ancienneté suffisante)	-
Congé de plus d'un an accordé, en cas d'inaptitude, à l'expiration des droits à congé de maladie ordinaire, de grave maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption	1 mois
Congé de plus d'un an pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire pacsé, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	3 mois
Congé de plus d'un an pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé contraint de déménager pour des raisons professionnelles	3 mois
Congé pour convenances personnelles	3 mois
Congé pour création ou reprise d'entreprise	3 mois
Congé de mobilité	2 mois

Formation

L'agent non titulaire peut bénéficier :
- d'un congé pour formation syndicale (12 jours par an) ;
- d'un congé de 6 jours ouvrables non rémunérés pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- d'un congé de formation pro-fessionnelle au titre du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007.
- d'un congé individuel de formation.
Ce droit à formation doit pouvoir se concrétiser notamment dans la possibilité de préparer des concours.

Conditions pour le CFP : justifier de l'équivalent de 36 mois de services en contrat de droit public, dont 12 mois au moins dans l'administration à laquelle est demandé le CFP.
Les périodes de congé de formation sont incluses dans le temps de service reconnu aux intéressés et prises en compte dans le calcul de leur droit à pension.

Conformément au décret n°75-205 du 26 mars 1975 modifié, les agents non titulaires ne sont pas soumis à une obligation de servir dans l'administration après leur congé de formation professionnelle.

Temps partiel et temps incomplet

Le premier alinéa de l'article 40 du décret de 1986 étend l'assimilation temps partiel et temps plein. Désormais, les agents non titulaires bénéficient d'un décompte des périodes de travail à temps partiel sur la base d'un service à temps complet, pour la détermination des droits à formation et le cas échéant, de l'évolution de la rémunération.
En outre, pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et le cas échéant, de l'évolution de la rémunération (alinéa 1er de l'article 40 du décret de 1986), leur temps de travail est assimilé à du temps complet dès lors que leur temps de travail est au moins égal à un mi-temps. Les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.

Le SNASUB-FSU revendique :

- la possibilité pour ces personnels d'accéder a une formation appropriée, permettant a ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique, et leur remplacement par des personnels pendant leur absence.

Handicap

Comment être reconnu travailleur handicapé ?

La qualité de travailleur handicapé est reconnue sur décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
La demande de reconnaissance doit être déposée au moyen du formulaire cerfa n°13788*01 à la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) du département de résidence de la personne handicapée, ou du département où elle se trouve en traitement ou rééducation.
La CDAPH examine le dossier et procède ensuite à l'audition du demandeur avant de se prononcer sur l'attribution de la qualité de travailleur handicapé.

Recrutement contractuel des travailleurs handicapés, ouvrant droit à titularisation

Les dispositions du décret 86-83 s'appliquent aux agents recrutés en application du II de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 11 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984..

Titularisation et adaptation au milieu professionnel

La titularisation est parfois difficile, non que les intéressés aient moins de qualités que d'autres, mais il n'est pas toujours aisé de se faire accepter quand on est perçu comme différent. Le SNASUB est particulièrement attentif à ces situations.
Les aménagements des postes de travail sont prévus par la loi et par le décret 82-453 du 28 mai 1982 : aides techniques et humaines, aménagements horaires (des aménagements horaires sont aussi accordés au fonctionnaire accompagnant une personne proche et handicapée). Le temps partiel est de droit.

Un combat

La reconnaissance des droits des travailleurs handicapés est un combat. Qu'il s'agisse d'une titularisation difficile, de leur affectation, de problèmes d'aménagement de poste ou d'insertion dans le milieu de travail, les collègues peuvent compter sur le soutien actif du SNASUB. Sont en jeu la reconnaissance du droit à la différence et à la compensation du handicap pour que les collègues soient à égalité de droits et de devoirs. Il s'agit tout simplement du droit au travail et au respect.

Invalidité

L'agent non titulaire, dont l'invalidité résulte d'une maladie ou d'un accident non professionnel et réduit sa capacité de travail, peut bénéficier d'une pension d'invalidité. Il s'agit d'un revenu de remplacement qui vise à compenser la perte de salaire.

Conditions à remplir

L'agent doit :
- être âgé de moins de 60 ans,
- présenter une capacité de travail réduite au moins des 2/3,
- totaliser au moins 12 mois d'immatriculation à la sécurité sociale à la date d'arrêt de travail suivi d'invalidité ou à la date de constatation médicale de l'invalidité,
- justifier d'un minimum d'heures de travail ou de cotisations sur un salaire d'un certain montant au cours des 12 derniers mois.

Calcul et montant de la pension

La pension est calculée sur la base d'une rémunération moyenne, obtenue à partir des 10 meilleures années de salaire.

Catégorie (classement en fonction de l'état de santé)	Montant minimum mensuel	Montant maximum mensuel
1ère catégorie : l'état de santé permet de continuer à travailler	282,77 €	980,70 €
2ème catégorie : l'état de santé ne permet pas de continuer à travailler	282,77 €	1 634,50 €
3ème catégorie : l'état de santé ne permet pas de continuer à travailler *et il nécessite l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante.*	1390,27 €	2742,00 €

Son montant varie en fonction du taux d'invalidité suivant le classement dans l'une des 3 catégories ci-dessous.

Versement de la pension

Il est assuré par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), à terme échu tous les mois. Les pensions sont régulièrement revalorisées.

Révision, suspension, suppression

Possible selon l'évolution de l'état d'invalidité de l'agent.

Fin de la pension

Dès que l'intéressé atteint l'âge de 60 ans, sa pension d'invalidité est transformée en pension de retraite.

Texte

Code de la sécurité sociale : Articles L341-1 à L341-6, R341-2 à R341-6

Retraites

La retraite de la Sécurité sociale

Montants minimum et maximum de la pension de retraite

Principe

Tout retraité doit disposer d'un montant minimum de ressources. De même, le mode de calcul de la pension de retraite de base l'empêche de dépasser un certain seuil, sauf en cas de bénéfice d'une majoration de la pension.

"Minimum vieillesse"

Si vous avez cotisé sur des salaires modestes et que vous n'avez pas liquidé votre pension de retraite de base à taux plein, vous pouvez sous conditions (d'âge, de ressources, de résidence stable et régulière en France) percevoir l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa).

Minimum contributif

Si vous remplissez les conditions de cotisations prévues, le montant de votre pension ne peut être inférieur à un montant minimum, appelé minimum contributif.

Bénéficiaires
Vous pouvez bénéficier du minimum contributif dans les cas suivants :
- vous avez cotisé, sur des salaires modestes, au régime général et, éventuellement, au régime des salariés agricoles, artisans, commerçants...
- vous avez liquidé votre pension de retraite de base à taux plein.
- le montant total de votre retraite ne dépasse pas 1160,04 €.

Montant

Le montant du minimum contributif est fixé pour 2018 à 634,66 € par mois, soit 7 615,94 € par an.

Si le montant de votre pension de retraite est plus faible, celui-ci sera augmenté à hauteur de ce minimum contributif.

Montant majoré

Vous pouvez percevoir un minimum contributif majoré si vous justifiez d'une durée d'assurance d'au moins 120 trimestres au régime général.

Le montant du minimum contributif majoré est fixé à 693,51 € par mois (8 322,13 € par an).

Si le montant de votre pension de retraite est plus faible, celui-ci sera augmenté à hauteur de ce minimum contributif majoré.

Bénéfice intégral

Vous pouvez bénéficier intégralement du minimum contributif, majoré ou non, si vous justifiez d'une durée d'assurance au régime général équivalente à la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein. A défaut, le montant est réduit en fonction de la durée d'assurance accomplie uniquement dans le régime général.

Majorations supplémentaires

Outre le minimum contributif, qu'il soit majoré ou non, vous pouvez bénéficier en supplément, si vous en remplissez les conditions, des majorations de pension prévues dans les cas suivants :
- retraite anticipée des travailleurs handicapés,
- majoration pour enfants,
- majoration pour conjoint à charge,
- rente des retraites ouvrières et paysannes,
- surcote (pour toute pension ayant pris effet depuis le 1er janvier 2009).

Le montant de la pension de retraite perçu au titre de la retraite complémentaire vient également s'ajouter au minimum contributif.

Plafond de ressources

Le montant total de la pension de retraite (de base et complémentaire, tous régimes confondus, français et étrangers) ne doit pas dépasser le total de 1 167,32 €. Le versement du minimum contributif ne peut donc pas avoir pour conséquence de porter le total de vos pensions personnelles au-delà de ce plafond.

Montant maximum

Le montant de la pension de retraite de base ne peut dépasser 50% du plafond de la sécurité sociale (soit 1655,50 € par mois).
Toutefois, vous pouvez dépasser ce maximum si vous bénéficiez du droit à majoration de votre pension.

Le montant de la pension de retraite perçu au titre de la retraite complémentaire permet également de dépasser ce montant maximum.

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa)

remplace, depuis le 1er janvier 2006, le « minimum vieillesse ». Accordée sous condition de ressources, elle est destinée à assurer un minimum de revenus aux personnes d'au moins 65 ans (ou ayant atteint l'âge légal de départ en retraite en cas d'inaptitude au travail ou de situations assimilées).

Conditions :

Age : il est fixé à 65 ans dans le cas général et à l'âge légal de part pour les assurés inaptes au travail.

Conditions de ressources. L'ASPA est une allocation différentielle. Le montant maximum fixé que si le total de l'allocation et des resources personnelles de l'intéressé et de son conjoint (ou concubin ou pacsé) n'excède pas des plafonds fixés à :
- 9998,40 € par an pour une personne seule (soit 833,20 € par mois). ;
- 15522,54 € par an pour un ménage (soit 1293,54 € par mois).

Les prestations familiales, l'allocation logement, ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de ce plafond.

Condition de résidence : justifier d'une résidence effective et régulière en France.

Retraite : le recul des limites d'âge

Pour les agents non titulaires nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, la limite d'âge est relevée progressivement de quatre mois par an par l'article 5 du décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Ainsi, pour les agents non titulaires nés à compter du 1er janvier 1956, la limite d'âge s'établira à 67 ans comme pour les agents titulaires.

Par ailleurs, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 aligne les droits à recul de la limite d'âge des agents non titulaires sur ceux des fonctionnaires en leur ouvrant :

- le dispositif de recul de la limite d'âge en cas d'enfant à charge prévu par l'article 4 de la loi du 18 août 1936 ;
- et le dispositif de maintien en activité pour parfaire la durée d'assurance pour une liquidation de la pension à taux plein prévu par l'article 1-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public..

SNASUB FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2018 - 2019

Merci de remplir le recto et le verso de ce bulletin d'adhésion avec précision et le plus complètement que vous pouvez.

Vos coordonnées

Vous

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

☐ Nouvelle adhésion ☐ réadhésion

Date de naissance : .....

Vos coordonnées postales

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

.....

Lieu dit : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Académie de .....

Tél. : ..... Portable : .....

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhésion et des informations syndicales :

.....

Votre affectation

N° UAI : .....

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

Type (collège, lycée, université, DSDEN, rectorat, établissement...) :

.....

Nom de l'affectation : .....

Service : .....

N°, type, voie : .....

Code postal : .....

Localité, Cedex : .....

Pays : .....

Tél. professionnel : .....

Votre cotisation

Votre statut

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	☐	☐	☐
BIB	☐	☐	☐
ITRF	☐	☐	☐
DOC	☐		
Contractuel CDI	☐	☐	☐
Contractuel CDD	☐	☐	☐

Corps : ..... Grade : .....

Quotité de travail : .....%

Position d'activité : .....
(disponibilité, congé parental, congé de formation...)

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition.

Aide au calcul de votre cotisation

1. Ajoutez à **vos points d'indice majoré** vos points **NBI** (le cas échéant)

2. Appliquez à ce total le cœfficient suivant :
   - > entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
   - > entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
   - > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

3. CAS PARTICULIERS :
   - > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
   - > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
   - > Temps partiel : au prorata temporis
   - > Retraités (selon la pension brute mensuelle) :
     - moins de 1 100€ : 25 €
     - de 1 100 € à 1 250 € : 3%
     - de 1 251 € à 1 500 € : 3,5%
     - de 1 501 € à 2 000 € : 4%
     - supérieur à 2 000 € : 4,5%
       (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités, FGR et l'abonnement au *Courrier du retraité*)

Votre calcul

(reportez-vous aux informations ci-dessus)

(..... + ...) = ... x ..... x ..... = ... €

Indice (1) + NBI = Total Indice + NBI x Cœfficient (2 ou 3) x quotité (ex. : x 0,8 pour 80 %) = ... €

à reporter en page 2

1/2

Le règlement

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-FSU
Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel Convergences.

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> par chèque

1, 2 ou 3 chèque(s), daté(s) du jour de l'adhésion et encaissé(s) mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer avec ce bulletin d'adhésion à votre Trésorerie académique, dont vous trouverez les coordonnées en consultant notre site :
www.snasub.fr rubrique "Sections académiques"
ou à la fin de notre journal *Convergences*.

Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) : 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

Montant de votre cotisation : ..... €

> par prélèvement automatique

Ce choix vous permet de fractionner jusqu'à 10 prélèvements le paiement de votre cotisation. Le prélèvement sera ensuite reconduit automatiquement sur 10 mois les années suivantes.

Attention, c'est l'enregistrement de votre adhésion par le SNASUB-FSU qui déclenchera le premier prélèvement.
Pour une adhésion enregistrée :

en oct.	10 prélèvements	en mars	5 prélèvements
en nov.	9 prélèvements	en avril	4 prélèvements
en déc.	8 prélèvements	en mai	3 prélèvements
en janvier	7 prélèvements	en juin	2 prélèvements
en février	6 prélèvements	en juillet	1 prélèvement

Lors de la reconduction de l'adhésion, le prélèvement de la cotisation sera automatiquement fractionné sur 10 mois.

Chaque année scolaire et universitaire, tous les prélèvements se terminent au mois de juillet.

Vous recevrez un courrier de réadhésion au premier trimestre de l'année scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de réglement, ou décider ne pas réadhérer en envoyant, dès la rentrée, un courriel à adhesion@snasub.fr.

Formulaire de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Agrafer le RIB ou les chèques ICI

Prélèvement automatique SEPA

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif ☑ Paiement ponctuel / unique ☐

Vos nom et prénom : .....

Votre adresse : .....

.....

.....

Pour le compte de :
SNASUB
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
Référence : cotisation SNASUB

Vos coordonnées bancaires ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐

Code international d'identification de votre banque - BIC ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Mandat de prélèvement

SEPA
Single Euro Payments Area

Signé à :

Le :

Référence unique du mandat (sera complété par le SNASUB)
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

À envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion **à votre Trésorerie académique**