

élections professionnelles 2018

Personnels contractuels

administratifs,
techniques,
sociaux et de santé

FAITES-VOUS ENTENDRE

CCP agents contractuels
commissions consultatives paritaires

CT
comités techniques

Le 6 décembre

Votez !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Moi, c'est tout vu : je vote SNASUB-FSU !

Contactez le SNASUB

SNASUB-FSU 104, rue Romain Rolland 93260 Les Lilas



Le secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévédér
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Secrétaire générale adjointe

Julie Robert
julierobt@gmail.com

Secrétaire général adjoint

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

Trésorière nationale

Sylvie Millet
contact-tresorerie@snasub.fr

Secrétaire national

Pierre Hébert
pierre.hebert@univ-rouen.fr

Secrétaire nationale

Béatrice Bonneau
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.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 6^e 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 Zabjak, Trésorière
Philippe Lalouette, Trésorier adjoint
9 rue Dupuis 80000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

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

Bordeaux
snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nora BERKANE, SA
07 68 70 33 37
Nathalie PRAT, Trésorière
tresorerie@snasub-bordeaux.org
12 rue des Camélias 64000 PAU

Caen
snasub.fsu.caen@snasub.fr
François FERRETTE, SA
06 11 64 15 57
Nicolas TISSANDIE, co-SA
06 75 94 76 09
Christel ALVAREZ, Trésorière
christel.alvarez@ac-caen.fr
LPO Albert Soré Avenue du Labrador
14400 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

Marie-Juliette ARLANDIS, Trésorière
14400 HONFLEUR
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 Président
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
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
SNASUB-FSU
Université de Bourgogne, maison de
l'Université, Esplanade Erasme
21000 DIJON
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble
snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Abdel MOULEHIAWY, co-SA
Zahira MONJOIN, 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

Guadeloupe
snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul GUÉMISE, co-SA
Isabelle Sablon, co-SA
Paule AUBATIN, Trésorière
33 Résidence Marie-Emile Coco 97111
MORNE A L'EAU
tresorerie.guadeloupe@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
Sandra LEMONNIER, co-SA
Anne-Laure VILLEPREUX, Trésorière
SNASUB-FSU Limoges, 24 bis route de
Nexon 87000 Limoges
tresorerie.limoges@snasub.fr

Lyon
snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien POUPET, SA
06 74 14 55 46
Jean-Marc IMATASSE, Trésorier
SNASUB-FSU Maison d'Hôtes Locaux
Syndicaux de l'UCBL/Lyon1 - 7 rue
Ampère 69622 Villeurbanne Cedex
Tél. : 06 01 50 51 92 / 04 72 43 10 24
permanence lundi après-midi et jeudi
après-midi
tresorerie.lyon@snasub.fr

Martinique
snasub.fsu.martinique@snasub.fr
Frédéric VIGOUROUX, Correspondant
frederic.vigouroux@martinique.
univ-ag.fr
Roger MATHIAS, Correspondant
06 96 41 30 41
Sylvie MILLET, Trésorière
SNASUB-FSU 104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
tresorerie.besancon@snasub.fr

Mayotte
snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine OUSSENI, SA
06 39 69 00 41
Oumra SAIDALI, Trésorière adjointe
88 route nationale 2
Mtsapere 97600 Mamoudzou
tresorerie.mayotte@snasub.fr

Montpellier
snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception SERRANO, SA
06 17 80 68 59
Sabine REVERSAT, Trésorier
18, le Grand Plantier BIZAC
30420 CALVISSON
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz
snasub.fsu.nancy-metz@snasub.fr
Rémy PARTY, SA
06 31 95 28 62
party.remy@orange.fr
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
Maison des syndicats
8, place de la Gare de l'Etat
44276 Nantes Cedex
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice
snasub.fsu.nice@snasub.fr
Erwan PHILIPPE, co-SA
06 76 98 78 62
Pascal TOURNOIS, co-SA
06 64 32 10 91
Catherine BRIET, Trésorière
Section SNASUB-FSU, Petit-Valrose,
Université de Nice - Sophia Antipolis
28, avenue de Valrose
06100 NICE
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours
snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Alexis BOCHE, SA
Natacha SAISON, Trésorière
10 rue Molière 45000 ORLEANS
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

SNASUB FSU
Trésorière (Adhérents (es))
9 rue des Panoyaux
75020 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'Artilerie
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
Stéphane MILLOT, Trésorier
SNASUB-FSU Maison des syndicats
15 Boulevard 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

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
Sophie BEGUE, Trésorière
29 chemin de la Cannelle Saint François
97400 SAINT DENIS
06 92 68 19 26
tresorerie.reunion@snasub.fr

Rouen
snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaelle BRANGIER, co-SA
06 68 47 37 34
Régis CIOUX, co-SA
06 62 63 13 66
Sabina ROBERT, co-SA
06 50 40 88 28
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de 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
jdietrich.snasub@yahoo.fr
Myriam MARINELLI, trésorière
Rectorat DECI
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
03 88 23 36 47

Toulouse
snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Dominique RAMONDOU, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
06 61 43 60 64
Cédric PRADINES, co-SA
cedric.pradines@ac-toulouse.fr
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2^e étage 31100 TOULOUSE
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles
snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Sylvie LACOUTURE, co-SA
07 60 46 58 63
Rémy CAVALLUCCI, co-SA
Corinne PACANOWSKI, Trésorière
SNASUB-FSU
25 rue des Ecoles 95630 Meriel
tresorerie.versailles@snasub.fr

HORS METROPOLE
Étranger, Guyane ...
Contactez le SNASUB NATIONAL
SNASUB-FSU
104 RUE ROMAIN ROLLAND
93260 LES LILAS

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



Précarité, c'est toujours non !

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 sont contractuelles toutes filières confondues : administratifs, ITRF et des Bibliothèques. Il y en 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, ça suffit !

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 publication

Bruno Lévéder

Rédacteurs en chef

Pierre Boyer - François Ferrette

Mise en page

Thomas Mikkelsen

Publicité

Com'D'Habitude Publicité

05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression

Imprimerie Grenier

94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926

CPPAP : 0720 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

- Page 3 Édito
- Page 4 Le contrat : les mentions obligatoires
Avenants
- Page 5 Fin de contrat
- Page 6-7 Les différents cas de recours au contrat
- Page 8 Quel est votre employeur ?
- Page 8 CDIisation
- Page 9 (Re)classement en devenant
fonctionnaire
- Page 10 Chômage
- Page 12 Les indemnités réglementaires
Mettre en adéquation salaire/niveau de
qualification
- Page 13 Rémunérations spécifiques en GRETA et GIP
- Page 14 Lire son bulletin de salaire
- Page 15 Temps de travail
- Page 16 Autorisation d'absence
- Page 17 Commissions consultatives paritaires
Congés de maladies des non titulaires
- Page 19 à 22 Comité Technique Ministériel
- Page 23 Bulletin d'adhésion

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 géo-

graphique 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. » (Cirulaire NOR : RFF1314245C du 22 juillet 2013)

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 comme 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 page suivante, vous trouverez les cas de figure

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 (Cirulaire 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.

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 %.

Suite du tableau page suivante

<p>CDD (Besoin temporaire) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remplacement (art. 6 quater) - Vacance temporaire d'emploi (art. 6 quinquies) 	<ul style="list-style-type: none"> - Renouvellement en CDD : de date à date - Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération (augmentation supérieure à 20 %) - Changement de quantité de temps de travail - Changement du lieu d'exercice des fonctions - Changement de fonction 		
<p>Certificats administratifs</p>	<p>délivré à l'agent à l'expiration de chaque contrat. Il contient exclusivement les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 certaines administrations de façon abusive 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.

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, com-

portant 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 10.

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 en mains propres contre décharge avant la date souhaitée de cessation de fonctions dans le identique à la durée de préavis 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 8^e 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 2^e mois avant son terme (agent recruté pour 2 ans ou plus) ;
- au début du 3^e 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).

Les différents cas de recours au contrat

La loi du 11 janvier 1984 fixe les modalités de recrutement des agents non-titulaires de l'État. 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'État.

	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 ^o modifié	CDI	Le contrat pris en application du 1 ^o 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 (établissement public ou département ministériel)
	Besoin permanent pour des fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient	article 4, 2 ^o modifié	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	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 impliquant un service n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet	article 6 modifié	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis 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.

Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

	Type de besoin	Fondement juridique : loi 84-16	Nature des contrats	Observation
Besoins temporaires	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congés annuels, 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 (accroissement temporaire d'activité) CDD de 6 mois maximum sur une période de 12 mois de référence (accroissement 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.
	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.	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.



Le 6 décembre



Votez



FAITES-VOUS ENTENDRE

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'État 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.

L'État 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 collègues 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).

Par contre, 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 dénonce 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 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 recruteur acceptera d'être considéré comme l'employeur tantôt il refusera. Le rapport de forces qui peut jouer aussi un rôle utile.

Pour les contractuels exerçant en GIP (Groupe-ment 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).

CDIsation

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

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 corres-

pondent 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, quinques, sexes) n'y ouvrent pas droit.

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.

Textes de référence :

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984.
- 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-FSU : www.snasub.fr

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 CDIisation.

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

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.

La titularisation dépendra de la volonté des administrations. 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.

(Re)classement en devenant fonctionnaire

Le reclassement (la prise 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 3 ^e 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.	

Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

<p>Catégorie B Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Article 18 : Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17.</p>	<p>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 : 2 ans, si la durée des activités mentionnées dans cette disposition est inférieure à 9 ans ; 3 ans, si elle est d'au moins 9 ans.</p>
<p>Catégorie A Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006</p>	<p>Article 7 : Fonctions du niveau de la catégorie A, pour la moitié jusqu'à 12 ans et pour les 3/4 au-delà ; 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 ; Les services dans des fonctions du niveau de la catégorie C sont retenus à raison des 6/16 de leur durée excédant dix ans.</p>	<p>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.</p>	<p>Article 3 : une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10.</p>	<p>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.</p>



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'affiliation à l'assurance 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 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 admis-

sion) 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 faciliter 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 âgés 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 vieillesse).

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 50^e anniversaire. Son taux de base est de 15,63 € par jour, soit 468,90 € par mois.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les indemnités réglementaires

Indemnité	Textes	Personels concernés
Frais de déplacement temporaire des personnels civils de l'État	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'État, 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

Mettre en adéquation salaire/niveau de qualification

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.

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 2019

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les agents de catégorie C débutent à 325 points, ceux de B sont à 339 points et les agents de catégorie A ont au moins 383 points (voir tableau ci-contre). 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).

Nous revendiquons :

- 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 € 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 à une progression salariale.

Vous trouverez ci-dessous un tableau indiquant le nombre de points d'indice par catégorie en début de carrière des fonctionnaires pour l'année 2018 et 2019.

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.

Catégorie et corps	Nombre de points d'indice début de carrière en 2018	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

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 2013 au 31 décembre 2017.

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.



Rémunérations spécifiques 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 2018 ! 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.

Temps de travail

QUEL que soit le secteur où vous travaillez, (collèges, lycées, DSDEN ou rectorat, universités, CROUS, Canopé, 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 connaître 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 à 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 contractuel avec un contrat de 10 mois doit faire 10/12^e 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 à 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 1^{er} 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 répartit 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 cassation, 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 un contrat inférieur ou égal à 10 mois. Ils peuvent avoir un alignement sur les congés des titulaires au prorata de la durée du contrat.



Autorisation d'absence

En plus des congés, il existe un certain nombre d'autorisations d'absences pour des événements 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

À 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 électorale, 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.

Événements 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.

Commissions consultatives paritaires

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 1^{er}, 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 établis-

sements 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.

Nous revendiquons :

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



Congés de maladies 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 maintien du traitement (les indemnités journalières sont alors déduites) :

Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

- 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 1^{re} constatation médicale de la maladie.

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1^{re} 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.

À 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 durée 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.

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

Engagé-es au quotidien pour nos métiers et l'enseignement supérieur et la recherche !



Engagé-es au quotidien

Ce n'est pas seulement un slogan mais un engagement déterminé et ferme des femmes et des hommes qui constituent les syndicats de la FSU pour la défense du service public et de ses personnels.

Notre campagne est à l'image de vos représentant-e-s, celles et ceux que vous vous apprêtez à élire pour quatre ans et qui porteront votre voix dans les différentes instances et vous défendront : améliorer les salaires, la formation et les conditions de travail, développer l'emploi statutaire et défendre les contractuel-le-s, mais aussi gagner ensemble de nouveaux droits, tel est leur souci et leur combat quotidien.

Sur tous les terrains, celui de la discussion et de la mise en œuvre des mesures PPCR, mais aussi celui de l'action avec les grèves et les mobilisations de cet automne sur les suppressions d'emplois prévues par le projet de budget 2019, après celles du printemps contre la mise en place de la sélection à l'entrée de l'université (par la loi ORE et son outil Parcoursup), la FSU pratique un syndicalisme offensif et unitaire, un syndicalisme de proposition et d'action. Elle le fait avec chacune et chacun d'entre vous.

Et, il y a fort à faire en cette période. La ministre, malgré sa communication médiatique, poursuit de développer la logique d'autonomisation des établissements en poussant à la fusion dans un contexte d'austérité budgétaire qui menace leurs

équilibres financiers. La rentrée universitaire 2018 est éloquent de ce point de vue : une poussée démographique des effectifs étudiants, l'application d'une réforme structurelle et, dans le même temps, une insuffisance chronique de moyens aggravée régulièrement par des gels de postes. Avec plus de 40 % d'agents contractuels, pour beaucoup précaires, c'est inacceptable ! Il faut gagner un plan de titularisation massive !

Dans cette situation, il faut affirmer et asseoir la professionnalité des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. C'est précisément dans cette période qu'il faut être combatif. Le gouvernement gèle à nouveau les salaires. Il malmène la Fonction publique, met en place un nouveau système de retraites pénalisant pour les personnels de notre ministère dont les primes sont parmi les plus faibles.

C'est le moment d'être résolument engagé-e-s !

Ces élections professionnelles sont un rendez-vous important pour faire entendre votre voix. **Alors, le 6 décembre, ne laissez pas passer cette occasion, votez !**

Votez FSU et faites voter FSU pour élire au CTMESR et les comités techniques académiques ou d'établissements des représentant-es engagé-es au quotidien !



Bernadette Groison
Secrétaire générale de la FSU



Élections professionnelles 2018
**Je choisis mes élu-es
JE VOTE FSU**

Les délégué-es du personnel au CTMESR : pour quoi faire ?

Le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) est composé de 15 représentant.e.s (et 15 suppléant.e.s) de l'ensemble des personnels du ministère (BIATSS, enseignants, chercheurs), titulaires et, sous conditions, contractuel.le.s.

Votent tou.te.s les collègues affecté.e.s dans les universités, les écoles, les EPST (CNRS, IRD, Inserm,...), les CROUS, le CNOUS, les COMUE, et également les ITRF affecté.e.s dans les services (rectorats, DSDEN) ou dans les EPLE.

Il est obligatoirement consulté sur toutes les questions d'organisation du ministère ou communes à tous les établissements, les conditions de travail (le télétravail par exemple) et de sécurité, la politique d'emploi, de rémunération, en particulier les primes, les modifications des statuts particuliers (sauf enseignant.e.s-chercheur/euse.s et statut de second degré), les mesures relatives à l'égalité professionnelle, etc.

Tous les ans, le bilan social lui est présenté permettant d'obtenir

les éléments chiffrés concernant les personnels. Cela permet par exemple d'objectiver le niveau très élevé de la précarité, ou de savoir que 64% des 100 000 agents BIATSS sont des femmes.

Le vote au CTMESR détermine aussi le niveau de la représentation de la FSU au CHSCT-MESR, instance compétente pour l'ensemble des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans le supérieur, le changement permanent

Le service public de l'ESR subit depuis le début des années 2000 une transformation en profondeur par des réformes incessantes. De la LRU à Parcoursup, de la GBCP à l'arrêté licence, et encore actuellement avec PAP 2022 ou les ordonnances en préparation, la tonalité est « le changement c'est tout le temps ! », que ce soit concernant les processus de travail ou les structures de nos établissements.

Cela a des conséquences néfastes : la dégradation de nos conditions de travail, un recul démocratique dans le fonctionnement des établissements, la destruction de la formation et de la recherche qui se répercute négativement sur la réussite de nombre d'étudiant.e.s, la remise en question de la formation des enseignant.e.s, le gel de postes de titulaires et l'augmentation de la précarité, la restructuration à marche forcée dans tous les domaines : fusions d'universités, d'académies, de CROUS, etc.

Le « néomanagement public » mis en oeuvre aboutit à une désstabilisation permanente des personnels affectés dans l'enseignement supérieur et la recherche, à une mise en cause des processus de travail, à une perte de sens du métier pour de nombreux collègues, ainsi qu'à une augmentation de la souffrance au travail.

**Face à cette situation,
avec votre soutien,
nous pouvons agir !**

Bilan du CTMESR 2014-2018

DURANT la mandature en cours, la délégation FSU, même lorsqu'elle a voté contre des projets ministériels s'inscrivant dans des logiques contraires à ses mandats, a proposé de nombreux amendements aux projets de textes ministériels dans l'intérêt des personnels et du service public. Elle est sans conteste à l'origine de la majorité des propositions examinées en CTMESR.

En son sein, les élu.e.s FSU se sont exprimé.e.s régulièrement pour demander les moyens indispensables au bon fonctionnement des établissements, la création de postes de titulaires et des mesures

contre la précarité, la concrétisation dans les carrières des enseignant.e.s du supérieur de leurs missions et d'une reconnaissance du doctorat, pour dénoncer la faiblesse de leurs rémunérations et la répartition très inégalitaire de leurs primes, les blocages de carrière, les entraves à la mutation, le développement du non-respect des statuts et des droits...

À la suite de la signature du protocole PPCR par la FSU, **nos élu.e.s se sont largement impliqué.e.s dans la négociation et ont obtenu** des revalorisations pour les carrières et les salaires :

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

- **fusion de grades en catégorie C** : échelle 4 (magasinier 1, ATRF 1, ADJAENES 1) et échelle 5 (magasinier P2, ATRF P2, ADJAENES P2)
- **fusion des grades** IGE 1 et IGE HC
- **réorganisation de la grille** des Bibliothécaire permettant leur pleine reconnaissance en catégorie A, création d'un deuxième grade dans ce corps
- **ajout d'échelons supplémentaires** en haut de grille chez les IGE et IGR
- **transfert primes/points pour tou.te.s** (nous demandons depuis longtemps l'intégration des primes dans les salaires)
- **amélioration des grilles** pour tous les corps

Cependant, les revalorisations restent insuffisantes et les élu.e.s poursuivront leur travail, notamment pour obtenir des rémunérations à la hauteur des compétences de tous les métiers de l'ESR et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat liées au gel du point d'indice.

Par ailleurs, nous sommes intervenu.e.s régulièrement :

- pour le respect des différentes filières BIATSS et de leur place dans l'ESR (la filière AENES en parti-

culier subit une baisse drastique de ses effectifs ces dernières années),

- pour que le bilan social indique le taux de recrutement endogène pour les concours ITRF externes,
- pour gagner le maintien du 2^e mouvement des conservateurs,
- pour obtenir un régime indemnitaire pour les élèves de l'ENSSIB
- pour soutenir le processus de fonctionnarisation des PO
- ou encore pour dire tout le mal que nous pensons du régime indemnitaire RIFSEEP.

Au CHSCT-MESR, conscient.e.s de la situation dégradée des personnels, nos représentant.e.s ont été à l'initiative de nombreuses propositions et avis du comité. Nous sommes intervenu.e.s pour que le ministère fasse respecter la réglementation dans les établissements et nous sommes battu.e.s pour que la prévention des risques professionnels soit partie intégrante du dialogue contractuel entre le ministère et les établissements. Nous continuerons dans cette voie en veillant à ce que l'autonomie des établissements ne soit pas un prétexte pour le ministère à se dessaisir des questions de santé de ses agents.

Vos élu.e.s engagé.e.s au quotidien

C'EST le résultat du scrutin au CTMESR qui permet de mesurer la représentativité des organisations syndicales. Il est impératif de voter afin d'affirmer le rôle des syndicats comme interlocuteurs du ministère à travers un fort taux de participation et de donner plus de poids à la FSU.

La précarité ça suffit !

Dans les universités, environ 40 000 personnels BIATSS (de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, santé, social) sont contractuels. Les personnels contractuels en tant qu'enseignants ou chercheurs sont 30 000 environ. Ce sont donc plus de 35 % des collègues du supérieur qui sont contractuels aujourd'hui. Et cela sans compter

les plus de 100 000 vacataires en enseignement.

Dans les CROUS ce sont plus de 8 000 personnels ouvriers (PO) qui sont en CDI DAPPOUS et plus de 10 000 en CDD. Heureusement le protocole de fonctionnarisation des PO signé par la FSU permet d'envisager une évolution positive dans ce domaine pour celles et ceux qui sont en CDI.

Enfin, du côté des organismes de recherche (EPST : CNRS, INSERM, IRD, etc.) ce sont plus de 15 000 agents non titulaires (chercheurs et ITA) qui travaillent soit plus de 25 % des effectifs.

La FSU demande à stopper le recours massif et quasi-systématique à l'emploi contractuel (tant BIATSS, qu'enseignant ou chercheur) et à **mettre en place**

un plan pluriannuel de titularisation pour résorber la précarité.

Les élu.e.s de la FSU au CTMESR s'engagent à défendre :

- **un plan pluriannuel de création** de 6 000 emplois statutaires par an, pendant dix ans en lien avec un plan de résorption de la précarité qui puisse enfin s'appliquer à toutes les catégories de personnels ;
- **l'amélioration des carrières**, des rémunérations et des conditions de travail ;
- **la négociation d'un véritable statut** couvrant les études doctorales et post-doctorales ;
- **le maintien et l'augmentation** du potentiel universitaire (postes,



Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

personnels dédiés et structures)
de la formation des enseignant.e.s ;

• **la reconnaissance du doctorat**
dans les conventions collectives et
les grilles de la fonction publique ;

• **l'arrêt du recours aux
contrats de dix mois**, et dans
l'immédiat la comptabilisation
à un an plein de tels contrats
pour le passage en CDI. Pour les

contractuel.le.s sur CDI, un enca-
drement national de la rémuné-
ration basée sur la progression
et les indices de la fonction pu-
blique.

Liste présentée par la FSU

1.	M ^{me} Roger Anne	MCF	Université Lyon-I - UFR STAPS	SNESUP
2.	M. Hébert Pierre	IGE	Université de Rouen	SNASUB
3.	M ^{me} Moné Hélène	DR	CNRS Perpignan	SNCS
4.	M. Aubry Philippe	MCF	Sorbonne Université - UFR sciences	SNESUP
5.	M ^{me} Bohas Sandrine	BIBAS	Université Lyon-I - SCD	SNASUB
6.	M. Gilliot Pierre	DR	CNRS Strasbourg	SNCS
7.	M ^{me} Chantoiseau Chantal	INF	Paris Descartes	SNICS
8.	M. Anger Pascal	PRAG	Université d'Angers - SUAPS	SNEP
9.	M ^{me} Laingui Hélène	AS	Université Rennes-I	SNUAS-FP
10.	M ^{me} Artaud Michèle	MCF	Université Aix-Marseille - ÉSPÉ	SNESUP
11.	M ^{me} Merlet Marie	ATRF	Lycée, académie Orléans-Tours	SNASUB
12.	M. Charton William	ANT	Université de Lorraine	SNESUP
13.	M ^{me} Dellard Natacha	PRCE	Université de Corte - Dép. STAPS (FST)	SNEP
14.	M. Benhamou Marc	CR	Inserm Paris	SNCS
15.	M ^{me} Henquel Sylvie	SAENES	Université Paris Nanterre	SNASUB
16.	M. Neveu Marc	PU	Université de Dijon	SNESUP
17.	M ^{me} Le Gall Maude	DR	Inserm Paris	SNCS
18.	M. Bayles Hugo	IGR	Rectorat Toulouse	SNASUB
19.	M ^{me} Tribollet Aline	CR	IRD Paris	SNCS
20.	M. Montabone Benoît	MCF	Université Rennes-II	SNESUP
21.	M ^{me} Laborde Patron Inès	ANT	Université de Lille (ex3)	SNESUP
22.	M. Mouadhen Adrien	PO	Crous Aix-Marseille	SNASUB
23.	M ^{me} Eisenbeis Christine	DR	Inria Orsay	SNCS
24.	M. Maillard Pascal	PRAG	Université de Strasbourg	SNESUP
25.	M ^{me} Zabijak Luciane	ASI	Université Picardie Jules-Verne	SNASUB
26.	M. Monfort Patrick	DR	CNRS Montpellier	SNCS
27.	M ^{me} Niguès Emmanuelle	PRCE	Université Upec - Lettres	SNESUP
28.	M. Joseph Mathieu	MAG	Université Paris Descartes	SNASUB
29.	M ^{me} Armengaud Catherine	MCF	Université Toulouse-III	SNESUP
30.	M. Boche Alexis	AAE	Université d'Orléans	SNASUB

Le 6 décembre



Votez



FAITES-VOUS ENTENDRE



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 :

Votre cotisation

Votre statut

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BIB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ITRF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOC	<input type="checkbox"/>		
Contractuel CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contractuel CDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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.

Votre calcul

(..... +) = x x = €

Indice **1** NBI Total Indice + NBI Coefficient **2** ou **3** quotité (ex. : x 0,8 pour 80 %) à reporter en page 2

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 :

Aide au calcul de votre cotisation

- Ajoutez à vos points d'indice majoré vos points NBI (le cas échéant)
- Appliquez à ce total le coefficient 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
- 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*)

(reportez-vous aux informations ci-dessus)

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 :

Trésorerie nationale
SNASUB-FSU
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas

☐ Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) :

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 déclenche 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 règlement, 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 :

.....

.....

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

Mandat de prélèvement



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