

L'actualité des agent-e-s non titulaires

Le SNASUB-FSU porte une attention extrême aux conditions des personnels les plus modestes dont la très grande majorité des agent-e-s non titulaires font partie. Le SNASUB-FSU a développé une politique de communication depuis plusieurs années consistant en l'édition d'un guide des agent-e-s non titulaires que nous mettons à jour régulièrement et auquel vous pourrez vous reporter pour trouver les réponses à vos questions. Les

contractuel-le-s disposent en outre d'un interlocuteur unique au sein du bureau national pour vous accompagner dans vos démarches, répondre à vos questions, etc. (François Ferrette, 06 11 64 15 57 ou contact-ant@snasub.fr)

Nous vous proposons dans ce dossier une partie du guide ANT publié tous les ans par le SNASUB-FSU, ainsi qu'un zoom sur les salaires et un point sur la réforme des allocations chômage.

Ce que représentent les contractuel-le-s administratifs et ITRF dans le second degré et l'enseignement supérieur :

Les 3 filières en 2018 : titulaires et contractuel-le-s

	Filière AENES		Filière BIBLIOTHEQUES*		Filière ITRF	
	Effectifs	% non titulaires	Effectifs	% non titulaires	Effectifs	% non titulaires
Femmes	54561	13	3745	15,7	51381	42,6
Hommes	10061	10,5	1585	13,8	35605	35,3
Total	64622	12,6	5330	15,1	86986	39,6

* uniquement secteur de l'enseignement supérieur

(Sources : Rapport de situation comparée 2018-2019 du MENJS, Bilan social 2018-2019 du MESRI)

Les conditions du recrutement

Les conditions que doit remplir l'agent contractuel pour être recruté sont quasiment les mêmes que celles exigées des fonctionnaires titulaires. Toutefois il est possible de recruter des agents qui n'ont pas la nationalité française (sauf pour les missions relevant de la souveraineté nationale).

L'aptitude physique exigée pour être recruté en qualité de contractuel doit s'apprécier en fonction notamment des aides techniques susceptibles d'être mises en œuvre pour compenser un éventuel handicap. Cette aptitude est vérifiée dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires. Une visite médicale doit être effectuée avant le recrutement afin de déterminer si l'intéressé est physiquement apte à l'exercice des fonctions postulées.

L'administration recourt à ses services médicaux si elle en dispose. A défaut, les frais médicaux seront pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général d'assurance maladie, au vu d'une attestation délivrée par le médecin agréé qui a examiné l'intéressé, précisant le montant des honoraires effectivement perçus et certifiant qu'aucune feuille de maladie destinée à un organisme de sécurité sociale n'a été établie au titre des frais exposés à l'occasion de la visite médicale.

En outre, si l'emploi requiert des conditions d'aptitude physique particulières, le certificat médical devra indiquer que l'intéressé satisfait à ces conditions, compte tenu également des possibilités de compensation de handicap susceptibles d'être mises en œuvre par l'administration.

Les conditions d'emplois

Un contrat est, en théorie, un accord entre deux parties égales. Cela signifie que les éléments qu'il contient sont négociables préalablement à sa signature ou sous forme d'avenant. Il doit contenir la référence juridique du recrutement qui détermine le nombre de contrats par le même employeur, leur durée, l'accès ou non à la CDIisation. Un certain nombre de mentions obligatoires sont également portées au contrat ainsi que la référence à une éventuelle période d'essai. Des délais de prévenance pour un réemploi existent. Nous développons ces points dans le dossier.



Les mentions obligatoires sur le contrat

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.

Délai de signature du contrat par l'agent : 8 jours

Nature juridique du contrat

Votre contrat mentionne obligatoirement un des articles de la loi suivants :

- article 3, 4 ou 6 : correspondant à des besoins permanents
- article 2, article 6 quater, article 6 quinquies, article 6 sexies : correspondant à des besoins temporaires.

Seuls les articles relevant des besoins permanents ouvrent droit à la CDIisation. D'autres critères entrent en ligne de compte (voir chapitre « CDIisation » dans la suite du dossier)

Période d'essai

Elle n'est pas obligatoire dans la fonction publique. La période d'essai et la possibilité de son renouvellement ne se présument pas et doivent être expressément prévues au contrat (CE, 4 février 1994, n°115087). Si elle est ins-

crite dans le contrat, sa durée varie selon les limites suivantes :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement. Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative, avec un même agent, pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Niveau de catégorie hiérarchique

Cet aspect est déterminant dans la fixation du niveau de rémunération. Aucun contrat ne peut être produit sans une référence explicite à une des 3 catégories hiérarchiques de la fonction publique : catégorie A : fonctions d'encadrement et de conception ; B : fonctions d'application de textes réglementaires ; C : fonction d'exécution.

Modification des termes du contrat

Il est possible de demander une modification avant signature ou après signature. Dans ce der-

nier cas, il faut demander un avenant au contrat ou un nouveau contrat. Les cas de figure sont présentés page suivante. Le rapport de force étant en faveur de l'employeur, ceci reste un cadre théorique.

« ...aucun agent contractuel ne peut être recruté sans l'établissement préalable d'un contrat écrit, y compris pour pourvoir des besoins temporaires. » (Circulaire NOR : R DFF1314245C du 22 juillet 2013)

« Par ailleurs, le décret du 17 janvier 1986 ou un document de présentation de ce texte et éventuellement des textes précisant les conditions particulières d'emploi pour certaines catégories d'agents (statut particulier, règlement intérieur, etc.) doivent être portés à la connaissance de l'agent au moment de son recrutement, un exemplaire de ces textes pouvant éventuellement lui être remis. » (circulaire DGAFP du 20 octobre 2016)



Les rémunérations

Il est interdit en France de verser une rémunération inférieure au minimum légal défini par le SMIC le 1^{er} janvier de chaque année. En 2021, le minimum mensuel que doit percevoir un salarié à temps plein est de 1554,58€. Un salaire inférieur déclenche le versement d'une indemnité différentielle pour atteindre le SMIC. Rappelons que la valeur du point d'indice, inchangée depuis le 1^{er} février 2017, est fixée à 4,686025€.

Les agents non titulaires recrutés sur un emploi de catégorie C seront intéressés d'apprendre qu'une hausse des grilles indiciaires a lieu au 1^{er} avril 2021 pour les fonctionnaires de la catégorie C (décret n° 2021-406 du 8 avril 2021) de la façon suivante :

- + 2 points pour les indices 330 à 333
- + 1 point pour les indices 334 et 335

Les points d'indice ajoutés en lieu et place de l'indemnité différentielle rentreront en compte dans la base de cotisation retraite contrairement à l'indemnité différentielle.

Malheureusement, les agents non titulaires ne sont pas pris actuellement en compte de façon automatique dans ces revalorisations qui relèvent du libre choix de chaque administration qui vous emploie. Aussi, il faut exiger l'application du principe « A travail égal, salaire égal ».

Si des fonctionnaires de catégorie C vont percevoir une hausse avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2021, qu'en est-il des agents non titulaires ? **Le SNASUB-FSU demande que les agents non titulaires sur emplois de catégorie C soient alignés au moins sur le minimum de la grille des fonctionnaires remplacés.**

Depuis 2000, l'inflation annuelle en France se situe entre 0 et +2 %. Si le SMIC augmente de 1% au 1^{er} janvier 2022, la hausse (+15€ environ), fixera le SMIC à 1569€, soit l'équivalent de 335 points d'indice. On voit que les hausses du 1^{er} avril 2021 seront pour partie insuffisantes pour les trois premiers échelons de l'échelle 1 et le premier échelon de l'échelle 2 qui nécessiteront encore une fois l'introduction de l'indemnité différentielle SMIC sur la feuille de paie.

Minimum indiciaire au 1^{er} avril 2021 par catégorie de fonctionnaire remplacé

Catégorie et corps	Nb de points d'indice*
Catégorie C	
ADJAENES, ATRF, magasinier	332
Catégorie B	
SAENES, TEC RF, Bibliothécaire assistant spécialisé	343
Catégorie A	
AAE	390
ASI	368
IGE	390
IGR	435
Bibliothécaire	390
Conservateur	450

* Valeur du point d'indice brut : 4,686 €

La CDI sation

Qui peut bénéficier de la CDI sation ?

Malgré une légende tenace, le fait d'avoir 6 ans d'ancienneté n'ouvre pas droit automatiquement à la CDI sation. Pour bénéficier de la CDI sation, il faut remplir trois conditions :

- 1° être recruté par le même employeur pendant 6 ans
- 2° ne pas avoir d'interruption de 4 mois entre deux contrats
- 3° que les visas du contrat portent 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 des recrutements sur besoins permanents,

les seuls à ouvrir la possibilité d'une CDI sation. Tous les autres articles de la loi (quater, quinquies, sexies) n'ouvrent pas droit à la CDI sation.

Le contrat de projet, bien que permettant d'atteindre six ans d'ancienneté auprès du même employeur, n'ouvre pas droit au CDI.

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 des trois fonctions publiques (Etat, Territoriale, Hospitalier) 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

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et l'employeur. Pour pouvoir en bénéficier, l'agent doit avoir été recruté en CDI et avoir terminé la période d'essai. En outre, il ne doit pas se trouver dans une situation de licenciement ou de démission préalablement actée ; ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ne pas justifier d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ; ne pas être fonctionnaire en situation de détachement sur un emploi de contractuel. La rupture ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Elle est adressée à l'employeur. Un entretien relatif à cette demande se tient à une date

fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Il est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. Possibilité d'être accompagné par un représentant issu d'une organisation syndicale représentative. La convention fixe notamment la date de la cessation définitive des fonctions ; le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ; les conséquences de la cessation définitive des fonctions, (le bénéfice de l'assurance chômage, le respect des obligations déontologiques ...) Enfin, lorsqu'un accord sera possible, vos élus des syndicats de la FSU auront à intervenir avec l'agent pour obtenir les conditions les plus favorables.

Plus d'infos : décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 (description du dispositif) ; décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 (déclinaison financière du dispositif)

Fin de contrat

Un contrat prend fin dans les hypothèses suivantes :

- fin d'un contrat à durée déterminée ;
- atteinte de la limite d'âge fixée à 67 ans ;
- licenciement ;
- départ à la retraite ;
- démission ;
- décès.

Une indemnité de précarité pour les contrats courts

Les agents recrutés pour une durée inférieure à un an, renouvellements compris, vont pouvoir percevoir une prime de précarité. L'indemnité de précarité sera due par tous les employeurs publics au titre des contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021. Les contrats signés avant le 1^{er} janvier ne sont pas pris en compte. Son montant sera égal à 10% de la rémunération brute globale de l'agent. Y auront droit les agents dont le salaire mensuel est inférieur à deux SMIC brut (soit moins de 3078 euros par mois). L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. Certaines catégories de contractuels sont toutefois exclues du versement de la prime, comme ceux recrutés sur des contrats saisonniers, sur des emplois de direction ou au titre d'un contrat de projet.

Obligation de l'employeur de respecter un délai de prévenance pour un réemploi

L'administration est tenue d'informer l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat selon des délais de prévenance ainsi fixés :

- 8 jours précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supé-



1^{er} mai 2021 - Paris

rieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;

- 2 mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- 3 mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Le délai de prévenance doit être fixé en tenant compte des droits à congés annuels non épuisés ; si l'agent ne peut, du fait de l'administration, bénéficier de tous ses congés annuels, il a droit à une indemnité compensatrice (article 10 du décret du 17 janvier 1986).

La durée du délai de prévenance tient compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Certificat de travail

Obligation de délivrance d'un certificat de travail 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.

Absence de droit au renouvellement du CDD

Par principe, les emplois sont avant tout occupés par des fonctionnaires. Cela implique une absence de droit au renouvellement du contrat. Après une recherche infructueuse d'un fonctionnaire par l'administration, celle-ci doit recruter un agent non titulaire pour occuper un emploi. Cependant, il n'est pas possible pour une administration de recruter un autre agent non titulaire sur le même poste si le précédent satisfaisait au point de vue du comportement et des qualités professionnelles.

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 délai suivant Même durée de préavis que pour le licenciement (cf. article 48).

Renouvellement (délai de réponse de l'agent : 8 jours)

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.

➔ Dans le supérieur, près de 4 BIATSS sur 10 sont des agents contractuels

DEPUIS 2019, l'obsession gouvernementale d'élargir le recours à l'emploi contractuel se traduit par les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique, redoublées par la loi de programmation de la recherche (LPR) qui crée un nouveau type de « CDI » (voir encadré). Pourtant, le recours au contrat (CDD, CDI,...) est déjà massif dans l'enseignement supérieur et la recherche, bien supérieur à la moyenne de la fonction publique qui s'établit à 19,2 % en 2018¹. Avec des conséquences importantes tant pour les conditions de travail des personnels que pour le service public.

En 2018, d'après le dernier bilan social du MESRI², la proportion de contractuel-les parmi les personnels BIATSS atteint 38,1 %. C'est un chiffre gigantesque qui est relativement stable ces dernières années : il n'a connu que quelques variations à la hausse puis à la baisse depuis 2012, le plus souvent en lien avec une modification des méthodes de recensement de l'administration centrale. La part des agents non titulaires recrutés sur des missions permanentes est par contre en hausse depuis plusieurs années, atteignant 55 % pour l'année 2018, sur des contrats de CDD (36%) ou de CDI (19%). Enfin, les fonctions exercées par ces personnels contractuels correspondent mas-

1. D'après le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2020.

2. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid156207/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid156207/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid156207/bilan-social-2018-2019-enseignement-superieur-et-recherche.html>

sivement aux corps de la filière ITRF, pour 9 contrats sur 10. Ce recours aux personnels contractuels est une caractéristique historique des établissements d'enseignement supérieur, et traduit le sous-effectif patent en personnels BIATSS titulaires, de toutes les catégories hiérarchiques et de toutes les filières pour remplir les missions de service public.

Pour les collègues concerné·es, les conditions d'emploi sont très diverses, selon la nature des contrats (il existe près d'une dizaine de types de contrats selon le fondement juridique sur lequel ils sont rédigés), selon leur durée, ou encore selon les établissements (niveau salarial de recrutement, évolution salariale possible, existence de primes, montant des primes etc.). Exprimé en ETPT (équivalent temps plein travaillé), le nombre de contractuel·es chute de plus de 30 %, ce qui indique un recours fréquent au temps partiel, dans toutes les catégories hiérarchiques, et tout particulièrement dans la catégorie C (la quotité de travail théorique que l'on peut calculer dépasse à peine 60 %). Ajoutons enfin que les femmes sont très nombreuses parmi ces contractuel·es (le taux de féminisation est de 66%, supérieur de 3 points à celui des titulaires) et qu'il est très probable qu'elles soient les premières concernées par ces temps partiels. La souffrance au travail de ces personnels est importante : difficile de partager un bureau et son travail avec les collègues titulaires, dans ces conditions d'emploi aussi dégradées.

Les dispositifs de résorption de la précarité mis en œuvre ces dernières années (dont Sauvadet en 2013) ont été très largement insuffisants, on le voit dans la persistance d'un recours très fort à l'emploi contractuel. Les orientations gouvernementales poussant à encore plus de recrutements contractuels comme axe majeur des politiques des ressources humaines ne risquent pas d'améliorer la situation. Pourtant, au-delà des conditions d'emploi individuelles dégradées qu'il induit, le recours au contrat est aussi un facteur

déstabilisant dans l'organisation des services publics, par le turn-over et les formations de nouvelles recrues permanents qu'il entraîne.

Plus que jamais nos revendications syndicales sont d'actualité : pour un meilleur service public, le SNASUB-FSU continue de demander la titularisation massive des contractuel·es et la création d'emplois BIATSS titulaires. Et en attendant, nous défendons de meilleures conditions d'emplois pour les collègues contractuel·es (temps pleins, possibilité d'évolution salariale, accès aux indemnités et à l'action sociale etc.).

Julie Robert et Pierre Hébert

Le « CDI » de mission scientifique, un faux CDI !

La LPR adoptée il y a quelque mois au parlement attaque les personnels sous plusieurs angles, en particulier elle favorise la précarité. Cela passe en particulier par la création de « CDI » de mission scientifique... qui comme son nom ne l'indique pas, n'a rien d'indéterminé. En effet, il s'agit d'un contrat qui va se terminer avec la mission ou avec l'impossibilité de boucler la mission, mais dont on ne connaît pas la date de fin. Le terme CDI est donc là pour faire envie mais il est trompeur. D'autant que le ministère n'a pas l'intention de limiter le type de mission concernées. Décliné dans la LPR, on aurait pu imaginer que les types de métiers envisagés pour ce « CDI » soient limités à des métiers strictement liés à la recherche (BAP scientifiques des ITRF et ITA). En réalité, rien n'interdit à ce stade que des missions d'appui à la recherche (financières ou administratives par exemple) soient concernées. Les textes précisant ce « CDI » sont en cours de préparation, nous y reviendrons dans les prochaines numéros.

👉 Allocations chômage : baisse des montants à venir !

ENTAMÉE en 2019, la réforme de l'assurance chômage va apporter de nouveaux changements à compter de juillet 2021. Le décret concernant les derniers points de la réforme, publié le 31 mars 2021, précise plusieurs mesures relatives au régime d'assurance chômage, baissant encore les indemnités que percevront les privés d'emploi. Le mode de calcul évolue en défaveur des chômeurs. Explications.

Allongement de 4 à 6 mois des seuils d'ouverture des droits à indemnisation

Il sera, à l'avenir, nécessaire d'avoir travaillé six mois sur 24, au lieu de quatre sur 28 mois, pour toucher une indemnisation. Cette mesure n'entrera cependant pas en vigueur avant le 1^{er} octobre 2021, voire plus tard. Le gouvernement l'a en effet conditionnée à une amélioration de la conjoncture économique, sur une

période de six mois qui démarra le 1^{er} avril. Les conditions d'ouverture des droits au chômage sont donc provisoirement maintenues à quatre mois travaillés. Lors du retour à une situation de l'emploi plus favorable, le passage à six mois deviendra la condition minimale d'affiliation.

Pour pouvoir s'inscrire comme demandeur d'emploi, il faudra avoir travaillé six mois au lieu de quatre.

Cela pourrait entraîner, selon l'étude d'impact de l'Unédic publiée début avril, un retard de l'ouverture des droits pour près de 500 000 chômeurs.

Les périodes non travaillées entreront en ligne de compte dans le calcul du salaire journalier de référence (SJR, d'où est tiré le montant de l'allocation). Le gouvernement ne tient plus compte des seuls jours travaillés. Il y ajoute les périodes chômées : congé maladie, maternité et périodes de chômage partiel seront considérés comme des périodes non-travaillées qui feront baisser d'autant le montant des allocations chômage. Le résultat est mathématique : la moyenne du SJR diminue entraînant la baisse des indemnités chômage.. Les travailleurs les plus touchés seront les plus précaires, tous ceux ayant des contrats courts et les temps partiels...

Les conséquences de la baisse des allocations chômage

Pour éviter aux personnes les plus précaires de percevoir des revenus trop bas, cette baisse d'allocation sera limitée par un

plancher : le salaire journalier de référence (SJR) baissera de 43% maximum par rapport au mode de calcul de la convention chômage de 2017. Parmi les 1,15 million d'allocataires, 365 000 verront ce plancher baisser la première année. Un « plancher » minimum de 659 euros par mois est mis en place après avoir perdu un salaire au Smic.

Perception des indemnités chômage sur une durée plus longue mais moins élevées

Les nouvelles règles de calcul conduisent à indemniser moins, mais plus longtemps : 14 mois en moyenne, contre 11 actuellement. Selon les estimations de l'Unédic, dans l'ensemble, 63% des allocataires percevront au total une indemnisation moins élevée.

La dégressivité des allocations chômage pour les hauts revenus entrera par contre en vigueur dès le 1^{er} juillet 2021. Cette dégressivité interviendra au 9^e mois d'indemnisation (mars 2022), mais pourra s'appliquer au 7^e mois d'indemnisation en cas d'amélioration de la situation de l'emploi. Avec cette mesure, 35

000 personnes verront leur allocation diminuer entre mars et juin 2022.

Des « économies » pour l'assurance chômage

L'Unédic estime que 2,8 millions de personnes ouvriront un droit à l'allocation chômage entre juillet 2021 et juin 2022. Selon l'organisme, le nouveau mode de calcul entraînera une baisse de l'allocation journalière de 17% en moyenne la première année pour 1,15 million d'allocataires (soit 41%). Selon l'étude d'impact de l'Unédic, la réforme conduirait à une baisse des dépenses d'environ 2,3 milliards d'euros par an en régime de croisière, c'est-à-dire une fois que l'on aura retrouvé la situation économique proche de celle que l'on a connue avant la crise sanitaire.

Une opposition à renforcer

Le 23 avril dernier, des milliers de personnes se sont mobilisées pour demander l'annulation de cette réforme. Malgré les conditions sanitaires, l'heure est plus que jamais à la mobilisation.



➔ Réussite aux concours : (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	Bonification 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 7 : les fonctionnaires qui, compte tenu de leur parcours professionnel antérieur, relèvent de plusieurs des dispositions citées ci-dessus peuvent opter, lors de leur nomination ou au plus tard dans un délai d'un an suivant celle-ci, pour l'application de celle qui leur est la plus favorable existant à la date de cette nomination. Lors d'un classement dans un corps de fonctionnaires de catégorie C effectué en application des articles 4 à 6, une période d'activité ne peut être prise en compte qu'une seule fois.	
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 a raison des 3/4 de leur durée, et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur a 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.