

# Guide pratique des agents non titulaires

FSU-Finances

syndicat national FSU-FINANCES  
173, rue de Charenton 75012 PARIS  
Tél : 01.43.47.53.95 - fsufinances@gmail.com

[www.fsufinances.fr](http://www.fsufinances.fr)



**fsu-finances**

# Guide pratique des agents non titulaires

## Une question ?

Les membres de la FSU-Finances se tiennent à votre entière disposition pour répondre à vos questions. N'hésitez pas à nous solliciter à l'adresse suivante : [contact@fsufinances.fr](mailto:contact@fsufinances.fr)

## Textes de référence

- ⌘ [Décret 86-83](#) du 17 janvier 1986
- ⌘ [Loi n° 2012-347](#) du 12 mars 2012
- ⌘ [Circulaire du 26 juillet 2012](#) relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat.
- ⌘ [Circulaire du 22 juillet 2013](#) relative aux cas de recours à des agents contractuels.

Vous pouvez suivre l'actualité et l'évolution des dispositions concernant les agents non titulaires en consultant notre site [www.fsufinances.fr](http://www.fsufinances.fr) (rubrique Contractuels)

## Sommaire

Sommaire..... p.2  
Précarité : où en est-on ? .....p.3

### CDIsation et titularisation

- Qui peut bénéficier d'une CDIsation ? .....p.4
- La titularisation : conditions d'accès .....p.5
- Questions et réponses :  
CDI, titularisation .....p.6
- Dans quelle administration  
et dans quel corps candidater .....p.7
- Reclassement en devenant fonctionnaire .....p.8

### Le contrat et ses éléments

- Les différents cas de recours au contrat .....p.9
- Les mentions obligatoires sur le contrat  
Autres dispositions .....p.10
- Fin de contrat .....p.11
- Chômage .....p.12
- Questions et réponses :  
fin de contrat et chômage .....p.13

### La rémunération

- Lire son bulletin de salaire .....p.14
- Faire reconnaître les niveaux indiciaires,  
revendiquer des améliorations  
Questions et réponses .....p.15
- Prestations en espèce et en nature .....p.16



### Conditions de travail et temps de travail

- Conditions de travail .....p.17
- Temps de travail, temps partiel .....p.18

### Droits individuels et collectifs

- Action sociale .....p.19
- Autorisations d'absence .....p.20
- Commissions consultatives  
paritaires (CCP), discipline .....p.21
- Congés de maladie .....p.22
- Congés pour raisons de santé,  
familiales ou personnelles.....p.23
- Formation .....p.24
- Handicap .....p.24
- Invalidité .....p.24
- Retraites .....p.25
- Adhésion .....p.26

Ce dossier a été réalisé à partir du guide pratique des agents non titulaires réalisé par le SNASUB-FSU (Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques).  
Nous les remercions pour leurs informations détaillées.

## Précarité : où en est-on ?

Le 16 juillet 2015, le ministère de la fonction publique a fourni aux syndicats le bilan des titularisations depuis 2013, première année d'entrée en vigueur des recrutements réservés. Il s'agit d'une analyse à la date du 31 mai 2015, les données ne sont pas complètes pour 2015.

19 000 titularisations ont été effectuées dans la fonction publique territoriale pour 42 800 contractuels éligibles et 450 000 contractuels dans ce secteur. Dans la fonction publique d'Etat, 23 800 postes ont été ouverts pour 38 à 39 000 agents éligibles et 237 000 contractuels. 13 300 seulement ont été titularisés. Pour la fonction publique hospitalière, il n'y a pas d'informations.

### Demain, tous précaires ?



#### Trois mesures annoncées

1) Le plan de titularisation doit être prolongé jusqu'au 31 mars 2018 ou 2020 au lieu du 31 mars 2016 par voie législative.

2) La généralisation du dispositif de recrutement direct en CDI pour les agents sur emploi permanents pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires au sein des administrations de l'Etat.

3) Les agents relevant des établissements publics administratifs sortant de la dérogation leur permettant de recruter des contractuels sur des emplois permanents, bénéficieront de meilleures conditions d'accès. Les recrutements réservés pourront être organisés pendant une durée de trois ans suivant la " désinscription " et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

A suivre...

## Revendications

- Arrêt du recrutement de tout nouveau personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit ;
  - maintien des actuels personnels contractuels jusqu'à leur titularisation ;
  - Titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
  - Intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B ;
  - Utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement ;
  - Création de nouveaux corps de fonctionnaires, si besoin ;
  - Possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée ;
  - Application des nouveaux indices revalorisés au 1er janvier 2015 du pied de grille des fonctionnaires en C et B ;
  - Application immédiate des nouvelles grilles dès lors qu'elles sont revalorisées pour les titulaires ;
  - Possibilité d'une évolution salariale, cadrée nationalement, transparente pour tous ;
  - Accès de tous les non titulaires aux indemnités et à l'action sociale.
- La satisfaction de ces revendications implique la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.

# CDisation

## Qui peut bénéficier d'une CDisation ?

Tout agent non titulaire en CDD n'est pas forcément éligible à une CDisation après 6 ans d'ancienneté. La réglementation en vigueur est plus complexe.

Pour savoir si on peut obtenir un CDI, il faut avant tout connaître l'article de loi sur lequel on a été embauché, et qui figure sur le contrat dans ce qu'on appelle les « visas » (Vu, le ...).

Il faut impérativement avoir sur son contrat la mention de [l'article 4 -1° ou 4-2°](#) ou [l'article 6](#) de la loi [n°84-16](#).

Ces articles correspondent tous à un recrutement sur besoins permanents (voir page 9). Les contrats sur besoins permanents sont les seuls à ouvrir la possibilité d'une CDisation.

Tous les autres articles de la loi (quater, quinquies, sexes) n'ouvrent pas droit à la CDisation.

## 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'Etat ou d'un de ses établissements publics pour y exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Cette possibilité -qui n'est pas une obligation pour l'administration- s'applique quel que soit le fondement juridique du CDI dont l'agent était titulaire avant son recrutement, des lors qu'il était conclu avec une administration relevant de la fonction publique de l'Etat.

Cette disposition, qui doit favoriser la mobilité des agents contractuels recrutés en CDI, est applicable depuis le 13 mars 2012. Ce nouveau contrat,

s'il est conclu pour une durée indéterminée, doit viser [l'article 6 ter](#) de la loi du 11 janvier 1984 (*"Lorsque l'Etat ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à l'une des personnes morales mentionnées à l'article 2 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée."*).

Le nouveau CDI ne contiendra pas forcément les mêmes éléments que le CDI précédent. Toutefois, 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).

### Textes de référence

- [Loi n°2012-347](#) du 12 mars 2012.
- [Circulaire du 15 juin 2012](#) du MESR.
- [Circulaire Fonction publique du 26 juillet 2012](#) sur les conditions de recrutement.



# Titularisation

## Conditions pour accéder aux dispositifs réservés de titularisation

Deux cas de figure se présentent au moment du recrutement :  
vous êtes en CDD ou vous êtes en CDI.

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

### Vous êtes en CDD :

Certains agents en CDD peuvent candidater aux dispositifs de titularisation.

Il faut à la fois :

- avoir été en poste au 31 mars 2011 sur le dernier alinéa de [l'article 3](#) ou le 2e alinéa de [l'article 6](#) de la loi n° 84-16 (ce dernier cas est le plus courant) ; justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein\* :

- soit au cours des 5 années précédant le 31 mars 2011 (y compris pour les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011) pour les agents sur besoins temporaires ;

- soit 2 années sur les 4 années précédant le 31 mars 2011, si vous avez 4 années d'ancienneté au moment de la clôture des inscriptions (uniquement pour ceux recrutés sur l'article 4 ou 6 (mais pas sur le 6-2).

- être employé au 31 mars 2011 sur une quotité minimum de 70% ;

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

*\*Tous les services à 50 % et plus sont assimilés au temps complet.*

*Tous les services inférieurs à 50 % sont assimilés à 75 % du temps complet.*

*Pour les agents handicapés, les services à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont assimilés à du temps complet. (voir les 5° et 6° alinéas de l'article 4 de la loi).*

**Stage** : 6 mois pour les recrutements sans concours en catégorie C ([Décret n° 2013-324 du 16 avril 2013](#)).

## Types de recrutement

- Examens professionnels réservés ;
- Concours réservés ;
- Recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C. Il faudra rédiger une lettre de motivation, un CV, éventuellement suivi d'un entretien.

Le caractère réservé de ces trois modes de recrutement limite l'inscription aux seuls agents en contrat. Les agents ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles. L'ancienneté de 4 ans s'apprécie dans les conditions fixées aux 5e et 6e alinéas du I de l'article 4 de la loi du 12 mars 2012.

### Ancienneté supérieure à 4 ans dans l'administration considérée :

elle s'apprécie au regard des 4 années pendant

lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

### Ancienneté acquise dans des catégories différentes :

les agents peuvent accéder aux corps de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années déterminée.



## Questions - Réponses

- **Mon administration n'avait pas prévu de renouvellement de contrat bien que je sois éligible à la CDisation. Qu'en sera-t-il ?**

*Indépendamment d'un éventuel renouvellement, la CDisation est de droit. Votre administration peut, par contre, vous affecter sur un poste différent de celui sur lequel vous êtes actuellement.*

- **J'atteindrai l'ancienneté requise pour un CDI en cours de contrat. Quand mon contrat sera-t-il transformé en CDI ?**

*Pour un agent recruté sur l'article 4 ou 6, l'administration ne doit pas attendre la fin du contrat pour proposer un CDI. Dès que l'agent a atteint la durée de services requise, le contrat est considéré comme CDI et l'administration doit adresser à l'agent un avenant ou un nouveau contrat confirmant que le contrat est désormais un CDI ( article 37 (V) de la loi du 12 mars 2012).*

- **Je suis contractuel 10 mois, je travaille depuis septembre 2006. Pourrai-je être titularisé ?**

*Les agents temporaires ou saisonniers (recrutés sur l'article 6-2 de la loi 84-16) totalisant au moins 4 ans de service dans les 5 ans précédant le 31 mars 2011 ont accès au dispositif de titularisation : ils seront titularisés dans la mesure où ils auront réussi aux dispositifs réservés.*

- **Pour montrer qu'ils s'agit bien d'emplois temporaires ou saisonniers, l'administration vire des agents... et les remplace sur le même poste par d'autres. Est-ce légal ?**

*Non, un recours est possible et nécessaire.*

- **J'ai été contractuel sur des postes de catégorie C et de catégorie B, puis-je demander à être titularisé en catégorie B ?**

*Si l'agent a exercé dans une catégorie au moins 4 ans, c'est dans celle-ci qu'il devra postuler sinon c'est dans celle où il a exercé le plus longtemps.*

- **Comment sont pris en compte les temps partiels ?**

*Tout dépend de leur quotité. Un service exercé à au moins 50% sur une période est considéré comme du temps plein. Un service exercé à une quotité inférieure est comptabilisé à pour les trois quart de cette période.*

- **Aurai-je la possibilité de rester en CDI ou CDD si après avoir été recruté par voie réservée je ne satisfais pas à l'issue de la période de stage ?**

*La circulaire du 26 juillet 2012 indique : "Dans l'hypothèse où un agent ne serait pas titularisé à l'issue de son stage, l'agent continue d'être employé, à l'issue de son congé, dans les conditions prévues par son contrat. "*

- **J'ai été recruté par plusieurs ministères différents. Ai-je le droit de cumuler l'ancienneté de plusieurs ministères ?**

*L'ancienneté doit être acquise auprès du même département ministériel, du même établissement public ou de la même autorité publique.*

*Pour apprécier l'ancienneté acquise auprès du même département ministériel, il convient de se*

*référer aux services placés sous l'autorité du ministre qui emploie l'agent à la date du 31 mars 2011.*

- **L'administration peut-elle considérer que l'agent a refusé le nouveau contrat ?**

*Seulement dans la mesure où elle a recueilli par écrit la renonciation de l'agent au bénéfice du CDI.*

- **Mon contrat s'est terminé le 28 février 2011. Puis-je faire partie des agents pouvant participer au recrutement réservé alors que je n'étais pas en contrat le 31 mars 2011 ?**

*Effectivement, le second alinéa du III de l'article 2 de la loi prévoit cette possibilité pour les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011.*



# Dans quelle administration, dans quel corps candidater

## La procédure "réservée" de titularisation des agents contractuels

Vous trouverez ci-dessous un tableau reprenant l'ensemble des cas de figure permettant de déterminer les administrations auprès desquelles un agent non titulaire, en CDI ou ayant atteint 4 ans d'ancienneté, peut demander à être candidat à un des recrutements réservés prévus par la loi Sauvadet du 12 mars 2012. \*

Dans quelle administration chaque agent éligible peut-il candidater ?		
Dans quel corps peut-il être recruté ?		
Situation de l'agent	Administration dans laquelle candidater	Types de corps accessibles
En CDI le 31 mars 2011	Les agents employés en CDI au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement.	Les agents en CDI à la date du 31 mars 2011 peuvent accéder à un corps dont les fonctions relèvent de la même catégorie hiérarchique que celles occupées au 31 mars 2011.
En CDI le 31 mars 2011 puis licencié et réembauché depuis*.	Les agents, licenciés puis réemployés par une administration, sont éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire auprès de cette dernière administration.	Pour les agents recrutés en CDD au 31 mars 2011 ou CDIisé au 13 mars 2012, leur sont accessibles les corps relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celles des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.  Dans tous les cas, pour les agents en CDD, si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.  Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années de référence.
En CDI au 31 mars 2011, puis licencié et actuellement au chômage*.	L'agent est éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.	
En CDD à la date du 31 mars 2011 avec 4 ans d'ancienneté au 31 mars 2011.	Les agents ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts par l'administration auprès de laquelle les quatre années ont été exercées.	
Agents en CDD ou CDI qui a pris fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 et qui remplissent les conditions d'éligibilité à cette date	Les agents ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts par l'administration dont ils relèvent au 13 mars 2012.	
En CDD transformé en CDI au 13 mars 2012.	Les agents ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts par l'administration dont ils relevaient au 31 mars 2011.	
Agents en CDD ou CDI qui a pris fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 et qui remplissent les conditions d'éligibilité à cette date	Les agents ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés organisés par l'administration dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, indépendamment de leur recrutement ou non par la suite par une autre administration.	
<b>CAS PARTICULIER :</b> Agents en congé de mobilité à la date du 31 mars 2011	Ces agents sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil. Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.	

\* les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire sont exclus de la procédure de titularisation. Dans l'hypothèse où le département ministériel, l'établissement public ou l'autorité publique où ils exercent leurs fonctions ne disposent pas de corps de fonctionnaires, les agents peuvent se présenter aux recrutements réservés qui leur sont ouverts par le département ministériel de tutelle ou de rattachement. Lorsqu'un département ministériel dépend d'un autre département ministériel pour la gestion de ses fonctionnaires, les agents peuvent se présenter aux recrutements réservés ouverts par ce dernier.

# (Re)classement en devenant fonctionnaire

**Le reclassement (la prise en compte de l'ancienneté) est effectif dès l'entrée en stage.**

Reprise de services lors de la titularisation	Reprise des services publics	Reprise des services privés	Option entre reprise des services publics et privés	Bonifications d'ancienneté des lauréats du 3ème concours
<a href="#">Catégorie C</a> <a href="#">Décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005</a>	<b>Article 5 :</b> classement avec une reprise d'ancienneté égale aux 3/4 des services civils accomplis.	<b>Article 5 :</b> reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée.	<b>Article 6 :</b> 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.	
<a href="#">Catégorie B</a> <a href="#">Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009</a>	<b>Article 14 :</b> 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.	<b>Article 15 :</b> salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de 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.	<b>Article 18 :</b> Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17.	<b>Article 16 :</b> 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.
<a href="#">Catégorie A</a> <a href="#">Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006</a>	<b>Article 7 :</b> 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.	<b>Article 9 :</b> 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.	<b>Article 3 :</b> une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10.	<b>Article 10 :</b> S'il ne peut prétendre à l'application de l'article 9, le lauréat bénéficie d'une bonification d'ancienneté de : - 2 ans, si la durée des activités est inférieure à neuf ans ; - Trois ans, si cette durée est d'au moins neuf ans.

# Les différents cas de recours au contrat

La loi du 11 janvier 1984 fixe les modalités de recrutement des agents non-titulaires de l'Etat.  
Seules les fonctions sur besoins permanents ouvrent droit au CDI.

Voir aussi la [circulaire FP du 22 juillet 2013](#) sur les cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat.

	Type de besoin	Fondement juridique: <a href="#">loi 84-16</a>	Nature des contrats	Observation
<b>besoin permanent</b>	Besoin permanent lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	<a href="#">article 4, 1°</a> modifié	CDI	Dispositif expérimental sur 4 ans ( <a href="#">article 36</a> - loi du 12 mars 2012)
	Besoin permanent pour des fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient	<a href="#">article 4, 2°</a> modifié	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	Conditions pour l'accès au CDI : - répondre à un besoin permanent (article 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée) - cumuler six ans de services publics effectifs - auprès du même employeur (EP ou département ministériel) L'ancienneté se cumule dès lors qu'il n'y a pas d'interruption entre deux contrats supérieure à 4 mois (les périodes d'interruption non travaillées ne génèrent pas d'ancienneté de services)
	Besoin permanent impliquant un service n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet	<a href="#">article 6</a> modifié	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement ou CDI d'emblée	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 <a href="#">6 bis</a> de la loi du 11 janvier 1984 modifiée
	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 <a href="#">6 ter</a> de la loi du 11 janvier 1984 modifiée)
<b>besoin temporaire</b>	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congés annuels, congés maladie, CLM, CLD, etc.)	article 6 <a href="#">quater</a>	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 <a href="#">quinquies</a>	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 <a href="#">sexies</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD d'une durée maximale de 1 an sur une période de 18 mois de référence (accroissement temporaire d'activité)</li> <li>• CDD d'une durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois de référence (accroissement saisonnier d'activité)</li> </ul>	

# Le contrat : les mentions obligatoires

## Décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié

### Article 4

L'agent non titulaire est recruté par contrat. Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 ou 4 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de [l'article 29](#) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dont l'emploi relève.

Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent

lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant a pourvoir est annexe au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de [l'article 6 quinquies](#) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Sont annexes au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à l'article 44-1 du présent décret.

## Autres dispositions

### Dossier administratif

#### Article 1-1 du [décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986 modifié

I. - Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

### Entretien professionnel

#### Article 1-4

I.-Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance. (...)

### Rémunération

#### Article 1-3 du [décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986 modifié

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notam-

ment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

### Période d'essai

#### Article 9

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, 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.

# Fin de contrat

## Ancienneté

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

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

## Renouvellement

Agent possédant un CDD susceptible d'être reconduit : l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le 8ème jour avant son terme (agent recruté pour moins de 6 mois) ;
- au début du mois avant son terme (agent recruté pour une durée de 6 mois à moins de 2 ans) ;
- au début du 2ème mois avant son terme (agent recruté pour 2 ans ou plus) ;
- au début du 3ème mois avant son terme pour le contrat susceptible d'être reconduit en CDI.

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

## Licenciement

**Préavis** : 8 jours (agents ayant moins de 6 mois de services) ; 1 mois (de 6 mois à moins de 2 ans de services) ; 2 mois (au moins 2 ans de services). Notification par lettre recommandée avec AR indiquant les motifs et la période de préavis.

Pas de préavis : motif disciplinaire, inaptitude définitive après congé pour raison de santé. ([article 46](#)).

Licenciement interdit : grossesse et pendant 4 semaines après congé maternité ou adoption (sauf sanction disciplinaire).

Licenciement hors motif disciplinaire : une indemnité est versée.

Les agents aptes physiquement à l'issue de leurs

congés (maladie, maternité, formation, etc.) ont une priorité de réemploi. Si aucun emploi ne leur est proposé, une indemnité de licenciement leur est versée. (articles 45-2 à 47-2).

## L'indemnité est égale :

- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de service,
- au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, 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).

## Chômage

Voir pages 12 et 13.

## Certificat de travail

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

## Démission

Même durée de préavis que pour le licenciement (cf. [article 48](#)).



# 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 admission) et des éventuels différés d'indemnisation. Ceux-ci courent à compter de la fin du contrat de travail. Il s'agit essentiellement du nombre de jours de congés payés restant à prendre à la fin du contrat de travail.

L'allocation est payée mensuellement, à terme échu.

L'ARE est soumise, avant versement, à des prélèvements :

- CRDS au taux de 0,5 % (après abattement de 1,75 %).

- CSG au taux de 6,2 % (après abattement de 1,75 %) avec des exonérations ou application d'un taux réduit à 3,8 %. Le prélèvement de la CSG ne peut porter le montant net de l'allocation en dessous du SMIC brut.

- participation de 3 % prélevée sur le SJR et destinée au financement des retraites complémentaires : prélèvement qui ne peut avoir pour effet de verser une allocation journalière inférieure au minimum de l'ARE.

## Les aides

Des aides sont prévues pour 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 50ème anniversaire. Son taux de base est de 15,63 € par jour, soit 468,90 € par mois.

# Questions et réponses : fin de contrat et chômage

## Caractéristiques du contrat

### ► Que doit contenir 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 précise du poste occupé (la fiche de poste peut être annexée, le cas échéant) ; les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte réglementaire (par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ; la rémunération. Il est enfin souhaitable qu'il précise le fondement juridique du recrutement.

## Renouvellement

### ► L'employeur public dispose-t-il d'un droit à ne pas renouveler le CDD à son terme ?

Contrairement aux relations contractuelles dans le secteur privé, le non-renouvellement d'un CDD de droit public doit reposer sur un motif lié à l'intérêt du service. Il n'est pas possible pour une administration de recruter un autre agent sur le même poste si le précédent satisfaisait au point de vue du comportement et des qualités professionnelles (TA Paris, 27 janvier 2011).

### ► On ne renouvelle pas mon contrat au motif de l'intérêt du service", sans autre explication. Ai-je un recours ?

Oui. L'administration peut invoquer l'intérêt du service, mais elle devra, en cas de recours, en démontrer la réalité.

## Modification des clauses substantielles

### ► Le refus de l'agent de renouveler son CDD peut-il être assimilé à une démission ? L'agent a-t-il droit au chômage ?

Dans la mesure où il y a modification de clauses substantielles du contrat (durée de travail, rémunération...) le refus n'est pas assimilé à une démission (par exemple contrat de 3 mois proposé après un contrat de 12 mois : CE, 13 janvier 2003). En conséquence, l'agent a droit aux allocations de chômage.

### ► Un salarié peut-il refuser le changement de ses horaires de travail ?

Uniquement si le changement d'horaire porte une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos. Hormis ces circonstances, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève bien du pouvoir de direction de l'employeur.

### ► Dans quel délai un agent public contractuel doit-il être informé du renouvellement ou non de son contrat ?

Le préavis est de :

- 8 jours pour les agents recrutés pour moins de 6 mois de services ;
- 1 mois pour ceux recrutés pour 6 mois à 2 ans ;
- 2 mois pour ceux recrutés pour au moins 2 ans.

### ► Un contractuel de la fonction publique a-t-il droit à une indemnité de précarité en fin de contrat ?

Non, cette indemnité est prévue seulement par le code du travail, donc pour les agents relevant du droit privé.

## Validation des services

### ► Pourrai-je faire valider mes services de non titulaire pour ma retraite au moment de ma titularisation ?

Les fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013 n'ont plus la possibilité de faire valider leurs services de non titulaire. Ceux titularisés au plus tard le 1er janvier 2013 disposent d'un délai de 2 ans à compter de la notification de leur titularisation pour faire leur demande de validation.

## Fin de contrat

### ► Un contractuel en CDI peut-il être licencié ?

Si oui, par quelle procédure ?

Le CDI peut être interrompu à l'initiative du salarié (démission) ou à celle de l'employeur (licenciement économique, faute grave ou insuffisance professionnelle). Un entretien préalable est obligatoire et une notification par lettre recommandée. Un préavis est également obligatoire dont la durée dépend de l'ancienneté du contractuel.

### ► Si un congé maternité se termine le 25 juin, l'administration a-t-elle le droit de ne pas renouveler le contrat pendant l'été alors qu'elle l'aurait prolongé si le congé maternité n'avait pas eu lieu ?

La [circulaire du 21 novembre 2011](#) relative aux contractuels précise : « Par ailleurs, il est rappelé qu'un congé de maternité n'interrompt pas la relation contractuelle et que la fin ou le non renouvellement d'un contrat en raison de l'état de grossesse d'un agent est illégal. » (souligné en gras dans la circulaire).

### ► Je dispose de combien de temps pour signer un contrat ?

Le [décret du 17 janvier 1986](#) indique : "Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation." ([article 45](#)).

## Droit au reclassement

### ► J'ai été licencié suite à un avis du comité médical. L'administration ne devait-elle pas me proposer un reclassement ?

Effectivement, faute pour l'administration d'avoir recherché un reclassement, le licenciement est attaquant devant le juge administratif. Il faut agir vite : le délai de recours est de 2 mois !

## Démission

### ► Je voudrais revenir sur ma lettre de démission. Est-ce possible ?

Oui, mais seulement tant que l'administration ne l'a pas acceptée.

## Chômage

### Comment est calculé le salaire journalier de référence ?

Il est calculé en fonction d'un salaire annuel de référence.

1) Calcul du salaire annuel de référence

A partir des rémunérations brutes des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé du demandeur d'emploi.

Rémunérations prises en compte

Les rémunérations perçues en dehors des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé mais afférentes à cette période sont prises en compte.

Les rémunérations perçues pendant cette période mais qui ne s'y rapportent pas sont exclues.

Sont notamment exclues les indemnités journalières de la Sécurité sociale et toutes sommes qui, d'une manière générale, ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

2) Calcul du salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est égal au salaire de référence divisé par le nombre de jours au titre desquels les rémunérations prises en compte pour le calcul du salaire annuel de référence ont été perçues.

## Licenciement et reclassement

### Je suis en CDI. Ai-je droit à un reclassement avant licenciement ?

Oui, l'agent doit faire une demande de reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement.

# Lire son bulletin de salaire

**DRFIP DU CALVADOS** **BULLETIN DE PAYER** N° ORDRE **A 17323**

MOIS DE **NOVEMBRE 2015** TEMPS DE TRAVAIL **151,67 H**

TOUT RENDUEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYER DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUÉ CI-DESSOUS; RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

AFFECTATION: LIBELLE: SIRET:

GESTION POSTE: 03 0011 153 061 PERS. [REDACTÉ] 10030000300116

IDENTIFICATION: [REDACTÉ]

AGT CONTRACT. 10 MOIS: 02 00 0321

CODE	ELEMENTS	A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	1486,32		
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	73,04		
401112	COT OUV VIEILLESSE PLAFON		106,82	Indice de rémunération
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		36,77	
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE		78,14	
401510	C.R.D.S.		7,66	
402012	COT OUV MALADIE DEPLAFON		11,70	
402112	COT OUV VIEILLESSE DEPLAF		4,68	
403312	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			81,87
403412	COT PATR ACCIDENT TRAVAIL			26,51
403512	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE			7,80
403612	COT PAT VIEILLESSE PLAF			132,55
403712	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF			28,07
403812	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			4,68
404012	COT PAT MALADIE DEPLAFON			199,60
501010	COT OUV IRCANTEC TR.A		39,23	
501110	COT PAT IRCANTEC TR.A			58,85
554500	COT PAT VST TRANSPORT			9,36

\* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ

COÛT TOTAL EMPLOYEUR: € 1935,23

TOTAUX DU MOIS: € 1442,86

NET À PAYER: € 1187,39

TOTAL CHARGES PATRONALES: € 255,47

Effectivement perçu: € 492,37

## Taux des prélèvements

### Le salaire brut

Egalement appelé salaire de base, il est calculé à partir d'une base indiciaire. Au 1er juillet 2010 (inchangée depuis cette date), la valeur mensuelle du point d'indice brut est de 4,6303 €. Votre salaire brut est le résultat du calcul : nombre de points d'indice x valeur du point.

Le salaire se complète éventuellement de primes, même si cela n'est pas généralisé à tous les contractuels. Le salaire net correspond au salaire brut moins les cotisations sociales (sécurité sociale, CSG, mutuelle etc. Il ne faut jamais hésiter à relire sa feuille de paye et signaler toute erreur à votre service gestionnaire, vous êtes dans votre droit le plus strict. Les retenues représentent les cotisations sociales des salariés : elles sont obligatoires : la cotisation à

votre caisse de retraite égale à un certain pourcentage de votre salaire ; la sécurité sociale ; la CSG (Contribution Sociale Généralisée) ; le chômage.

Faites votre réclamation par écrit auprès de votre gestionnaire. Cela s'appelle un recours gracieux. Si vous n'obtenez pas gain de cause ou si au bout de 2 mois vous demeurez sans réponse, vous pouvez faire un recours au Tribunal Administratif en demandant des intérêts moratoires.

### Les retenues

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

- le taux de la retenue vieillesse est de 6,90 %

Comme pour les titulaires, la retenue sécurité sociale maladie a été transférée sur la CSG. Il y a aussi un prélè-

vement de 0,75 % sur la totalité de la rémunération pour le paiement des indemnités journalières.

La retenue pour la retraite complémentaire (IRCANTEC) est calculée sur la totalité de la rémunération, à l'exclusion du SFT. Elle est de 2,35 % jusqu'au plafond de la sécurité sociale (tranche A) ; et de 6,10 % sur la tranche B.

Comme pour les titulaires, le taux de la contribution exceptionnelle de solidarité est de 1% sur la rémunération nette totale et après déduction des retenues obligatoires, sauf CRDS et CSG. Sont exonérés les agents dont la rémunération totale est inférieure au traitement brut correspondant à l'indice brut 297 (INM 309).

Comme pour les titulaires aussi, la CSG est assise sur la rémunération brute.

**La valeur du point d'indice depuis le 1er juillet 2010 : 4,630291 €.**

# Faire reconnaître les niveaux indiciaires, revendiquer des améliorations

## Une réglementation qui encadre plus précisément les rémunérations

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

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

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

## Hausse des grilles à venir en 2016 et 2017

Le 30 septembre 2015, le Premier ministre a décidé de

mettre en œuvre une revalorisation indiciaire des grilles des fonctionnaires. Au 1er janvier 2016, les agents de catégorie B débiteront à 332 points et au 1er janvier 2017, les agents de catégorie C et A auront aussi une hausse du pied de grille : 325 en C et 383. 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).

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 de la FSU-Finances pour entreprendre une démarche pour atteindre le minimum indiqué sous forme d'avenant.

## 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 2016, le décret n'est pas encore publié. La période de référence devrait être du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015.

## Questions - Réponses

### L'administration peut-elle baisser la rémunération d'un agent contractuel en cours de CDD ?

*Non : car en application du principe de l'indivisibilité de la clause de rémunération par rapport au contrat de travail, énoncé par le Conseil d'Etat dans un arrêt du 11 mars 1998, la clause fixant la rémunération d'un agent contractuel n'est pas divisible du contrat de travail lui-même.*

### L'administration peut-elle payer durablement un agent public contractuel au SMIC ?

*Malheureusement oui : aucune disposition législative ou réglementaire ne l'interdit. (CAA de Lyon, 4 novembre 2011).*

### Employé en CDD, peut-on baisser mon salaire d'un contrat à un autre ?

*Oui. Les éléments d'un contrat en CDD ne sont pas transposables sur un autre contrat. L'administration reste libre de vous proposer des CDD dont les éléments sont très différents.*

### L'administration est-elle obligée de nous recruter au niveau le plus bas des grilles des fonctionnaires ?

*Non. Rien n'interdit à une administration de fixer dans le contrat un nombre de points d'indice supérieur au bas de la grille des fonctionnaires.*

### Je suis en CDI. Puis-je avoir une hausse de salaire après plusieurs années d'exercice ?

*Nationalement, il n'existe pas de grille de salaire. Ceci dit, l'agent non titulaire en CDI doit pouvoir évoquer périodiquement sa rémunération avec son administration, notamment lors de l'entretien individuel d'évaluation. La circulaire du 26 novembre 2007 rappelle qu'une discussion entre l'employeur et l'agent en CDI a lieu au moins tous les trois ans, sans que cela se traduise nécessairement par une augmentation de salaire.*

### Mon administration peut-elle développer une politique salariale particulière ?

*Oui. Un texte « local » peut*

*prévoir pour certains agents non titulaires, relevant par exemple d'un même établissement, des dispositions relatives à la rémunération.*

### Renouvellement de contrat : une erreur favorable de niveau de rémunération profite-t-elle à l'agent public ?

*Oui, sauf s'il est fictif ou frauduleux ou bien s'il comporte une irrégularité, le contrat de recrutement d'un agent public crée des droits à son profit et ne peut être ni annulé ni remplacé.*

### On me dit que j'ai besoin d'un avocat pour un recours relatif à des sommes non versées. Est-ce vrai ?

*Il est possible de se passer d'avocat : en déposant un recours en indemnité sous la forme d'un "recours pour excès de pouvoir" (c'est-à-dire un recours en annulation). Il faut alors demander l'annulation de la décision de refus de l'indemnisation, que l'administration aura opposée à la demande que vous lui avez faite.*

### Un non titulaire a-t-il droit au supplément familial de traite-

### ment ?

*Un non titulaire doit percevoir le SFT, dans les mêmes conditions d'octroi qu'un titulaire, dès lors que sa rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.*

### Un contractuel peut-il prétendre aux indemnités que perçoivent les titulaires ?

*Un décret de 2002 émanant du ministère de la fonction publique l'autorise sous condition que chaque ministère produise un arrêté listant les personnels éligibles aux indemnités. Certains ministères accordent donc des indemnités aux contractuels mais le ministère de l'éducation nationale a refusé d'intégrer les contractuels dans cette liste. Cependant, il existe une possibilité : le « forçage d'indice » qui consiste à élever le nombre de points d'indice au-delà du début de grille indiciaire des fonctionnaires.*

# Prestations en espèce et en nature

## Prestations en espèces

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

Il s'agit :

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

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

## Prestations en nature

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

### Accidents du travail :

- aucune condition d'activité antérieure n'est exigée ;
- les dépenses de santé sont prises en charge à 100% dans la limite des tarifs de la Sécurité sociale ;
- exonération du forfait hospitalier en cas d'hospitalisation.

### Maladie et maternité :

Le droit aux prestations en nature est ouvert pour 1 an au salarié qui justifie, au début des soins (maladie) ou à la date de début de la grossesse ou du congé prénatal, de l'une des conditions suivantes :

- avoir pendant 30 jours consécutifs cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à 60 fois le smic horaire ;

- avoir cotisé sur des rémunérations au moins équivalentes à 120 fois le SMIC horaire pendant 3 mois civils, ou justifier de 120 heures de travail salarié pendant 3 mois.

- avoir travaillé au moins 1200 heures, ou avoir cotisé sur un salaire égal à au moins 2030 fois le SMIC horaire, pendant 12 mois.

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

### Maintien des droits

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

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



# Une considération insuffisante

Les conditions matérielles et morales d'exercice du travail ont d'inévitables répercussions sur la santé, sur la vie personnelle et familiale.

Comment obtenir un crédit, louer un appartement, quand on n'a qu'un CDD ? Au-delà du droit, c'est la possibilité de mener une vie normale qui est refusée aux précaires.

Bien que tous les discours gouvernementaux demeurent basés sur la qualité du Service public, les politiques mises en œuvre s'attaquent à l'emploi public en le réduisant quantitativement mais aussi qualitativement. L'insuffisante considération accordée par l'Etat-employeur à ceux qui font fonctionner les services publics se lit dans la faiblesse des rémunérations, mais aussi dans des éléments destructeurs pour la santé : mise en concurrence des personnels entre eux, surcharge de travail, harcèlement.

Les politiques de réduction de l'emploi public pèsent sur les conditions de travail : elles induisent des surcharges de travail, des heures supplémentaires - la plupart du

temps non rémunérées – qui deviennent même un instrument de « management », notamment par la mise en concurrence des personnels.

La Fonction publique et le service public, étroitement liés, sont mis à mal par la contractualisation croissante qui s'affirme bien sur par la précarité mais aussi jusque dans la situation d'emploi des fonctionnaires titulaires.

Tout cela est générateur de stress, d'accumulation de fatigue. La précarité des situations professionnelles a bien sûr des incidences sur la santé.

Les gouvernants qui naguère faisaient l'éloge de " ceux qui travaillent dur ", ont relancé un néo-stakhanovisme dopé aux heures supplémentaires, aux jours de congé remis aux calendes grecques avec le compte-épargne-temps, évacuant du coup la question de l'augmentation des salaires.

Pourtant, les problèmes de santé au travail ne peuvent plus être niés. La récente transformation des CHS en CHS-CT (Conditions de Travail) est un premier pas.

## Le rôle des représentants du personnel

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

Il faut dire non aux surcharges de travail, montrer leur corrélation avec les maladies, refuser que les congés de maladie soient assimilés à de l'absentéisme.

La peur de ne plus être, un jour, à la hauteur, de se trouver face à des défis insurmontables, accompagne le vécu quotidien de nombreux salariés du privé et de la fonction publique. Le recours fréquent à des tranquillisants en est une indication. Les "numéros verts", les "cellules d'écoute" mises en place par les administrations préservent les systèmes de management et visent finalement à faire accepter l'inacceptable.

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

Il faut lutter contre le sentiment de culpabilité et d'échec personnel, recréer du collectif de travail. A partir de problèmes vécus comme personnels, interpersonnels, passer à la recherche de solutions collectives.

## L'importance du suivi médical

Les agents bénéficient d'un suivi médical par des médecins du travail. Avant la prise de fonction sur un nouveau poste, ils sont soumis à un examen médical afin de déterminer s'ils remplissent les conditions de santé pour le poste concerné ; il est procédé, le cas échéant, aux vaccinations.

Les agents bénéficient en principe tout au long de leur carrière d'exams dont la fréquence varie selon les risques auxquels ils sont exposés.

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

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

taires.

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

## Les règles en vigueur

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

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

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

**Textes :** [décret 82-453](#) du 28 mai 1982 modifié ;  
[circulaire Fonction publique d'application du 9 août 2011](#)

# Temps de travail

## 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 fixes 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 /12e 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 1er mai ; le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ; toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congés annuels. Précisons qu'un agent à temps partiel n'a pas à accomplir 7h, mais à réaliser un nombre d'heures au prorata de son temps partiel.

## Modulation horaire

Des semaines peuvent osciller de 32 à 40 heures pour les filières administratives.

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

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.

# Temps partiel

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

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet.

En effet, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est la nature des fonctions qui implique un service à temps in-

complet et qui s'impose à l'administration.

Cette dernière a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut décider de reprendre son activité à 100 %.

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

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

- *A l'occasion de chaque naissance ou adoption*

Le temps partiel est accordé de plein droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'agent non titulaire doit avoir été employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à la date de prise d'effet du temps partiel.

-*Pour les agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés ou autres*

-*Pour donner des soins à un membre de la famille*

Texte :

[Décret 86-83](#), articles 34 à 42

# Action sociale

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

Les prestations sont modulées en fonction des situations de famille.

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

## Logement

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

## Les chèques vacances

Ce sont des titres nominatifs qui peuvent être remis à des prestataires de service agréés en paiement de dépenses de vacances sur le territoire national (transport,

hébergement, repas, activités de loisir). Ils reposent sur une épargne préalable du bénéficiaire, abondée d'une participation de l'employeur.

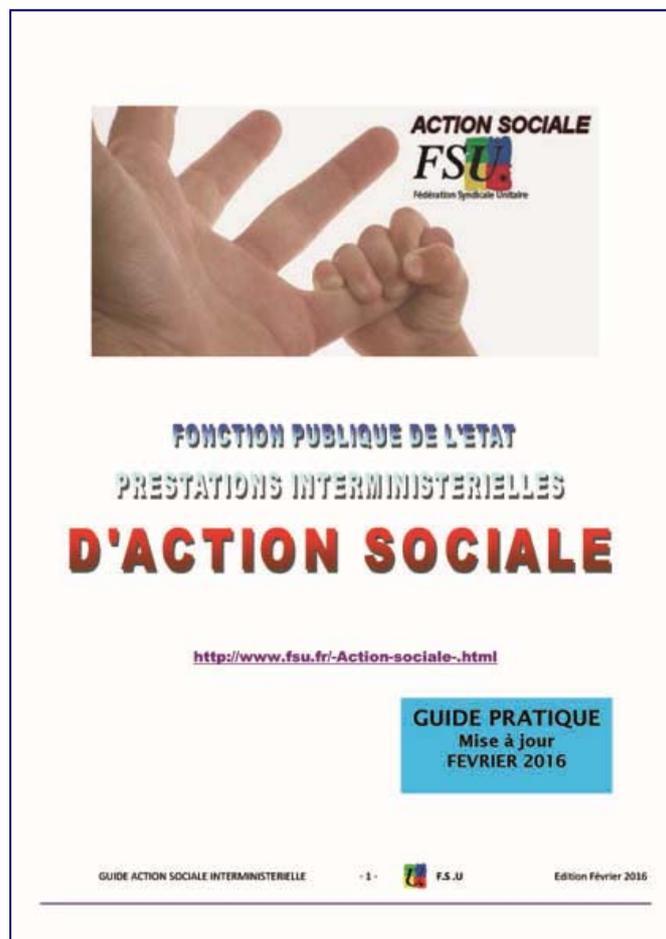
## Action ministérielle, secours et prêts

Les services sociaux des administrations peuvent intervenir pour aider financièrement des agents rencontrant des difficultés graves.

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

Tout contractuel ayant un contrat d'au moins 6 mois (la FSU conteste cette exclusion des contrats les plus précaires) peut rencontrer une assistante sociale pour présenter un dossier devant une commission qui peut, après étude du dossier, vous faire un prêt (à taux zéro) ou une aide, c'est-à-dire un don.

Les commissions se réunissent très régulièrement, environ une fois par mois. Nous revendiquons l'accès aux mêmes prestations sociales que les titulaires (en cas de congés maladie, maternité, chèques vacances, aide à la restauration ...). Il est choquant que les plus précaires n'aient aucune aide de la part de l'employeur.



# Autorisations 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

### A titre syndical :

- des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales pour assister à des congrès et ré-

unions d'organismes directeurs, - les personnels sont autorisés à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (décret [n° 82-447](#) du 28 mai 1982 et circulaire [FP n° SE1 2014-2](#) du 3 juillet 2014 ).

- le congé de formation syndicale est ouvert aux non syndiqués. Il est au maximum de 12 jours par an, le refus doit être justifié en CAP.

### Examens médicaux obligatoires

Autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :

- liés à la grossesse, - liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents. ([Décret n° 82-453](#) du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité)

### Autres autorisations d'absence de droit

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

## Les autorisations d'absence Facultatives

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

### Fonctions électives et/ou associatives

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

### Concours et examens professionnels

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

### Evènements familiaux

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

### Absences pour enfants malades

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

Le nombre de jours dans l'année est le suivant :

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

### Fêtes et rentrée scolaire

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



# Commissions consultatives paritaires

## Enfin, une instance pour défendre les collègues !

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

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

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

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

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en

matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

Sont électeurs, au titre d'un niveau de catégorie, les agents non titulaires qui remplissent les conditions suivantes :

- justifier d'un contrat d'une durée minimale de six mois en cours à la date du scrutin dans l'établissement ou dans un des établissements en cas de commission consultative paritaire commune ;
- être, à la date du scrutin, en fonctions depuis au moins un mois ou en congé rémunéré, en congé parental ou en congé non rémunéré autre que ceux prévus aux articles [20](#), [22](#) et [23](#) du décret du 17 janvier 1986.

## Discipline

**Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité chargée du recrutement : cette proximité ne garantit évidemment pas l'impartialité. L'agent a droit aux défenseurs de son choix et à communication de son dossier.**

Une sanction doit être motivée et proportionnée à la faute.

Il n'existe pas de définition légale de la faute disciplinaire, c'est à l'autorité administrative de qualifier un fait de faute disciplinaire. En cas de contentieux, le juge administratif appréciera cette qualification.

Seuls des faits matériels et précis peuvent constituer une faute ; le comportement général de l'agent en lui seul ne constitue pas une faute.

**Sanctions** : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement (6 mois pour les CDD, 1 an pour les CDI) ; le licenciement, sans préavis ni indemnité.

**Référence** : [article 43](#) du décret 86-83.

En cas de procédure disciplinaire, l'intéressé a droit à la communication de son dossier et des pièces annexes, ainsi qu'à l'assistance d'un défenseur de son choix. Depuis le décret 2007-338 l'existence d'un dossier individuel est prévue.

Le dossier de l'agent non titulaire comprend tous les documents relatifs à sa situation administrative enregistrés, numérotés et classés sans discontinuité.

Comme les fonctionnaires, l'agent non titulaire est soumis aux obligations de secret professionnel, de discrétion professionnelle et d'obéissance hiérarchique.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

**Jurisprudence** : la sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute (par exemple : méconnaissance de l'obligation de réserve justifiant une sanction disciplinaire, mais pas la rupture du lien d'emploi ([CE, n° 347704, 13 novembre 2013](#))).

les décisions d'exclusion temporaire de fonctions et de licenciement ne peuvent être prononcées sans consultation préalable de la commission consultative paritaire compétente à l'égard de l'agent non titulaire concerné.

L'autorité ayant pouvoir disciplinaire n'est pas tenue de suivre l'avis de la commission consultative paritaire.

La décision de sanction peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

# Congés de maladie des non titulaires

Il existe pour les non titulaires de la fonction publique deux types d'arrêts maladie : arrêt maladie ordinaire et congé de grave maladie.

Les non titulaires, étant rattachés au régime général de la Sécurité Sociale, perçoivent les indemnités journalières comme les salariés. En fonction de leur ancienneté de services publics, ils peuvent prétendre à un congé dit "de grave maladie". 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.

La durée du congé maladie varie selon l'ancienneté :

- 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'Etat.

### Durée du congé et rémunération

La durée totale du CGM est fixée à 3 ans maximum. Il peut être accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.

Si la demande de CGM est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de

CGM part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie.

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1ère demande.

L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le demi traitement 2 années suivantes.

L'agent qui a épuisé ses droits à CGM ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an.

### Demande

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

### Avis du comité médical

Au vu des pièces transmises, le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé puis soumet le dossier au comité médical. Celui-ci peut demander à entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite.

L'avis du comité médical est transmis à l'administration qui prend sa décision.

Cet avis peut faire l'objet d'un recours par l'employeur ou l'agent devant le comité médical supérieur.

### Effets du congé sur la situation de l'agent

Il est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le droit à la retraite.

### Contrôle pendant le congé

L'administration peut faire procéder à tout moment 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

reprandre son travail.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou l'administration devant le comité médical. L'agent peut aussi être contrôlé par le médecin de la Sécurité sociale.

### A l'issue du congé de grave maladie :

- l'agent apte à reprendre ses fonctions est réaffecté sur son emploi dans la mesure permise par le service ; à défaut, il est prioritaire pour un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente,
- l'agent temporairement inapte est placé en *congé sans traitement* pour une 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.

# Congés pour raisons de santé, familiales ou personnelles

Nature	Conditions	Durée	Effets
<b>Congés pour raisons de santé</b>			
Maladie <a href="#">Art. 12</a>	4 mois de services		- 1 mois à plein traitement - 1 mois à demi-traitement
	2 ans de services	4 mois de services	- 2 mois à plein traitement - 2 mois à demi-traitement
	3 ans de services		- 3 mois à plein traitement - 3 mois à demi-traitement
Grave maladie <a href="#">Art. 13</a>	3 ans de services	3 ans maximum, accordé par périodes de 3 à 6 mois	Plein traitement pendant 12 mois ; demi-traitement les 24 mois suivants
Accident du travail <a href="#">Art. 14</a>	-	Indemnités portées au plein traitement pendant 1 à 3 mois	
Maternité, paternité, adoption <a href="#">Art. 15</a>	6 mois de services	Durée de droit commun	Plein traitement
Inaptitude temporaire après maladie grave, maladie, maternité, paternité <a href="#">Art. 17.2°</a>	-	Congé pour 1 an maximum, prolongation de 6 mois possible.	Sans rémunération
Inaptitude définitive après maladie grave, maladie, maternité, paternité, accident du travail, maladie professionnelle <a href="#">Art. 17, 3°, 4° et 5°</a>	-	Licenciement si reclassement impossible Si maternité, paternité, adoption : après 4 semaines suivant l'expiration du congé	Licenciement différé jusqu'à expiration des droits à congé maternité ou maladie rémunéré.

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

## Délais de demande de réintégration

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

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

## Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

Congé parental (les 2 parents peuvent désormais prendre ce congé) <a href="#">Art. 19</a>	1 an de services continus à l'arrivée de l'enfant au foyer.	Demander 2 mois avant. Accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Fin au bout de 3 ans.	L'agent est réemployé (CDD : pour la période de contrat restant à courir)
Congé d'adoption <a href="#">Art. 19 bis</a>	Lettre recommandée 2 semaines avant le départ	6 semaines maximum par agrément	Sans rémunération
Congé de solidarité familiale <a href="#">Art. 19 ter</a>		3 mois maximum renouvelable une fois	Sans rémunération (mais allocation journalière)
- pour élever un enfant de 8 ans - pour suivre son conjoint, donner des soins à un ascendant <a href="#">Art. 20</a>	Employé depuis plus d'1 an	1 an maximum, renouvelable dans la limite de 5 ans	Sans rémunération
Congé de présence parentale <a href="#">Art. 20 bis</a>	Enfant nécessitant une présence soutenue	Maximum : pour un même enfant et une même pathologie, 310 jours ouvrés pour une période de 36 mois.	Sans rémunération
Congé sans rémunération pour convenances personnelles <a href="#">Art. 21</a>	emploi continu depuis 3 ans	15 jours par an	Lettre recommandée de demande de réemploi pour ne pas être considéré comme démissionnaire
Congé sans rémunération pour création d'entreprise <a href="#">Art. 23</a>		1 an renouvelable une fois	Sous réserve des nécessités de service
Congé de mobilité (agent en CDI recruté en CDD par un autre employeur public) <a href="#">Art. 33-2</a>		3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans	sans rémunération

## Formation

**L'agent non titulaire peut bénéficier :**

- d'un congé pour formation syndicale (12 jours par an) ;
- d'un congé de formation professionnelle au titre du [décret n° 2007- 1942 du 26 décembre 2007](#).
- d'un congé individuel de formation.

**Ce droit à formation doit pouvoir se concrétiser notamment dans la possibilité de préparer des concours.**

**Conditions pour le CFP :** justifier de l'équivalent de 36 mois de services en contrat de droit public, dont 12 mois au moins dans l'administration à laquelle

est demandé le CFP.

Les périodes de congé de formation sont incluses dans le temps de service reconnu aux intéressés et prises en compte dans le calcul de leur droit à pension. Conformément au [décret n°75-205](#) du 26 mars 1975 modifié, les agents non titulaires ne sont pas soumis à une obligation de servir dans l'administration après leur congé de formation professionnelle.

### Temps partiel et temps incomplet

Le premier alinéa de l'article 40 du décret de 1986 étend l'assimilation temps partiel et temps plein. Désormais, les agents non titulaires bénéficient d'un

décompte des périodes de travail à temps partiel sur la base d'un service à temps complet, pour la détermination des droits à formation et le cas échéant, de l'évolution de la rémunération. En outre, pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et le cas échéant, de l'évolution de la rémunération (alinéa 1er de [l'article 40](#) du décret de 1986), leur temps de travail est assimilé à du temps complet des lors que leur temps de travail est au moins égal à un mi-temps. Les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail.

## Handicap

### Comment être reconnu travailleur handicapé ?

La qualité de travailleur handicapé est reconnue sur décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La demande de reconnaissance doit être déposée au moyen du [formulaire cerfa n°13788\\*01](#) à la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) du département de résidence de la personne handicapée, ou du département où le demandeur se trouve en traitement ou en rééducation.

La CDAPH examine le dossier et procède ensuite à l'audition du demandeur avant de se prononcer sur l'attribution de la qualité de travailleur handicapé.

### Recrutement contractuel des travailleurs handicapés, ouvrant droit à titularisation

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

### Titularisation et adaptation au milieu professionnel

La titularisation est parfois difficile, non que les intéressés aient moins de qualités que d'autres, mais il n'est pas toujours aisé de se faire accepter quand on est perçu comme différent.

Les aménagements des postes de travail sont prévus par la loi et par le [décret 82-453](#) du 28 mai 1982 : aides techni-

ques et humaines, mais aussi aménagements horaires (des aménagements horaires sont aussi accordés au fonctionnaire accompagnant une personne proche et handicapée). Le temps partiel est de droit.

### Un combat

La reconnaissance des droits des travailleurs handicapés est un combat. Qu'il s'agisse d'une titularisation difficile, de leur affectation, des problèmes d'aménagement de poste ou d'insertion dans le milieu de travail qu'ils peuvent rencontrer, les collègues peuvent compter sur le soutien actif de la FSU-Finances.

Sont en jeu la reconnaissance du droit à la différence et à la compensation du handicap pour que les collègues soient à égalité de droits et de devoirs. Il s'agit tout simplement du droit au travail et au respect.

## Invalidité

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

### Conditions à remplir

L'agent doit :

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

### Calcul et montant de la pension

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

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

### Versement de la pension

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

### Révision, suspension, suppression

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

### Fin de la pension

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

### Texte

[Code de la sécurité sociale](#) : Articles L341- 1 à L341-6, R341-2 à R341-6

Catégorie (classement en fonction de l'état de santé)	Montant minimum annuel	Montant maximum annuel
1ère catégorie : l'état de santé permet de continuer à travailler	3.316,69 €	10.911,60 €
2ème catégorie : l'état de santé ne permet pas de continuer à travailler	3.316,69 €	18.186 €
3ème catégorie : l'état de santé ne permet pas de continuer à travailler et il nécessite l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante.	3.316,69 €	31.175,19 €

# Retraites

## La retraite de la Sécurité sociale

### Montants minimum et maximum de la pension de retraite

#### Principe

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

#### “Minimum vieillesse”

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

#### Minimum contributif

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

#### Bénéficiaires

Vous pouvez bénéficier du minimum contributif dans les cas suivants :

- vous avez cotisé, sur des salaires modestes, au régime général et, éventuellement, au régime des salariés agricoles, artisans, commerçants...
- vous avez liquidé votre pension de retraite de base à taux plein.
- le montant total de votre retraite ne dépasse pas 1129,40 €.

#### Montant

Le montant du minimum contributif est fixé à 629,62 € par mois, soit 7 555,50 € par an.

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

#### Montant majoré

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

Le montant du minimum contributif majoré est fixé à 688 € par mois, soit 8 256,09 € par an.

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

#### Bénéfice intégral

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

#### Majorations supplémentaires

Outre le minimum contributif, qu'il soit majoré ou non, vous pouvez bénéficier en supplément, si vous en remplissez les conditions, des majorations de pension prévues dans les cas suivants :

- retraite anticipée des travailleurs handicapés,
  - majoration pour enfants,
  - majoration pour conjoint à charge,
  - rente des retraites ouvrières et paysannes,
  - surcote (pour toute pension ayant pris effet depuis le 1er janvier 2009).
- Le montant de la pension de retraite perçue au titre de la retraite complémentaire vient également s'ajouter au minimum contributif.

#### Plafond de ressources

Le montant total de la pension de retraite (de base et complémentaire, tous régimes confondus, français et étrangers) ne doit pas dépasser le total de 1 129,40 €. Le versement du minimum contributif ne peut donc pas avoir pour conséquence de porter le total de vos pensions personnelles au-delà de ce plafond.

#### Montant maximum

Le montant de la pension de retraite de base ne peut dépasser 50% du plafond de la sécurité sociale (soit 1609 € par mois).

Toutefois, vous pouvez dépasser ce maximum si vous bénéficiez du droit à majoration de votre pension.

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

### L'allocation de solidarité aux personnes âgées

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

#### Conditions :

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

#### Conditions de ressources.

L'ASPA est une allocation différentielle. Le montant maximum fixé que si le total de l'allocation et des ressources personnelles de l'intéressé et de son conjoint (ou concubin ou pacsé) n'excède pas des plafonds fixés à :

- 9600 € par an pour une personne seule (soit 800 € par mois) ;
- 14904 € par an pour un ménage (soit 1242 € par mois).

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

#### Condition de résidence :

justifier d'une résidence effective et régulière en France.

## Retraite : le recul des limites d'âge

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

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

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

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



**fsu-finances**

## La FSU-Finances

### ☞ LES PERMANENTS

**Richard MARIN (secrétaire général)**

**Nicolas MICHEL-BONNEPART (secrétariat national)**

**Carole GUICHOT (webmestre)**

Accueil:

- 173 rue de Charenton 75012 PARIS (Tel : 01 43 47 53 95)
  - 16 rue Notre Dame des Victoires 75002 PARIS (Tel : 01 44 50 45 87)
- Contact e-mail : [fsufinances@gmail.com](mailto:fsufinances@gmail.com)

### ☞ LES MILITANTS (responsables de nos sections locales)

- SERVICES CENTRAUX :  
Ly Mouy DESCAZAUX - Tel : 01 41 63 53 28
- FSU FINANCES CORSICA SUTTANA (DRFIP 2A) :  
Charles BAUVERT-BUONAGUIDI - Tel : 04 95 50 35 15
- DRFIP 76 :  
Christophe POULIQUEN - Tel : 02.35.14.12.03
- DISI PARIS CHAMPAGNE :  
Farida ALI CHERIF- Tel : 01 44 50 47 19
- DISI SUD OUEST :  
Marc POITEVIN - Tel : 05.56.90.77.08
- DISI NORD :  
Arnaud BOGAERT - Tel : 03.23.26.28.34
- DISI PARIS NORMANDIE :  
Olivier GUIGON - Tel : 01.40.97.31.41
- DISI SUD EST :  
Claude PELLET - Tel : 04.92.17.61.96

**ENFIN**  
un Syndicat  
qui **COLLE**  
à **VOS**  
**Problèmes**  
*Forcément,  
j'adhère !*



syndicat national FSU-FINANCES  
173, rue de Charenton 75012 PARIS  
tel : 01.43.47.53.95 - fsufinances@gmail.com  
[www.fsufinances.fr](http://www.fsufinances.fr)



**Site internet :**  
**<http://www.fsufinances.fr>**  
consultable sur l'intranet Ulysse  
( Les AGENTS / Organisations syndicales /  
FSU-Finances )

**J'adhère à la FSU-Finances :**

**Nom :**

**Prénom :**

**Tél. :**

**Adresse :**

**Service :**

**Grade :**

**Indice :**

**Date de naissance :**

**Quotité en cas de temps partiel :**

**Signature :**



**fsu-finances**