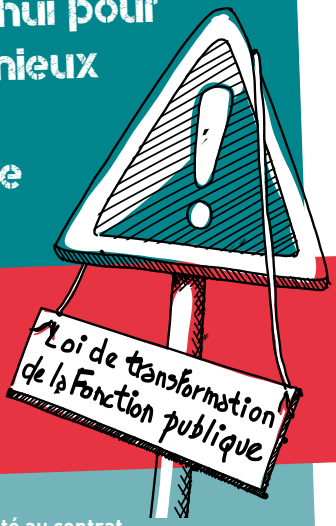
LA FSU TERRITORIALE
www.snuter34fsu.fr

CONTRAT, INDEMNITÉS, DROITS, RECOURS ...

GUIDE
POUR AGIR ET DEFENDRE LES DROITS
des personnels de la Fonction publique

Ce qu'il faut savoir aujourd'hui pour agir et mieux vous défendre



SPÉCIAL CONTRACTUEL-LES

Ce que la loi change

> **Contrats de projet**
Destinés à couvrir des emplois non permanents, ils peuvent concerner l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B ou C). CDD d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de six ans, ils prennent fin à la réalisation du projet ou de l'opération pour lequel ils ont été conclus.

> **Indemnité de fin contrat**
Une indemnité équivalente à ce qui existe dans le privé est instaurée à l'issue des CDD conclus à compter du 01/01/2021, pour une durée inférieure à 12 mois incluant d'éventuels renouvellement. Le décret fixant le montant et les modalités de versement de cette indemnité n'est toujours pas paru.

> **Rupture conventionnelle**
Instaurée en décembre 2019 pour les contractuel-les en CDI, elle permet, sous réserve de l'accord des deux parties, de mettre fin au contrat en préservant les droits à allocation chômage, en sus d'une indemnité spécifique.

> **Recours facilité au contrat**
Possibilité de recruter des contractuel-les sur des emplois de direction, en CDD uniquement. Pas de droit au CDI ni à la titularisation.
- Possibilité de recruter des contractuel-les sur emplois permanents de toutes catégories (A, B ou C).

> **Alignement des droits familiaux**
Harmonisation des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour motifs familiaux entre les fonctionnaires et les contractuel-les des trois Fonctions publiques. Un décret en conseil d'état doit déterminer la liste des ASA ainsi que leurs conditions d'octroi, en déterminant celles qui sont de droit.

> **Portabilité du CDI**
Il ne s'agit pas strictement d'un droit mais d'une possibilité qui est étendue des trois versants de la Fonction publique : lorsqu'un employeur public propose un nouveau contrat à un agent lié par un CDI à un autre employeur public, ce contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

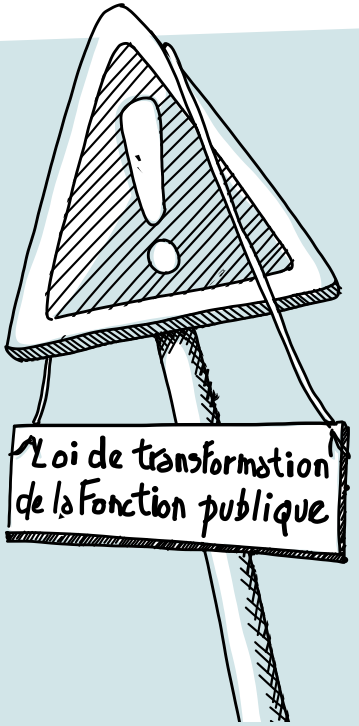
F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

LA FSU TERRITORIALE
www.snuter34fsu.fr

GUIDE POUR AGIR ET DEFENDRE LES DROITS des personnels de la Fonction publique

Quels sont vos droits ?



RAPPEL

17,6 % : c'est la part que représentent les 966 000 contractuel-les dans l'ensemble de la Fonction publique

68,6 % des contractuel-les sont des femmes, **contre 63,6 % des fonctionnaires**

2 017 € C'est le salaire médian en équivalent temps plein de l'ensemble des contractuel-les

40 % des contractuel-les travaillent à temps partiel ou incomplet, contre 17 % pour les fonctionnaires

RÉFÉRENCES :

FPE : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

FPT : Décret n°88-145 du 15 février 1988

articles spécifiques de la loi TFP : 12, 15 à 24, 28, 34, 49, 50, 57, 71 à 73, 80

Le contrat

Les droits et obligations du fonctionnaire relèvent exclusivement de textes législatifs et réglementaires. Ses conditions d'exercice (poste, congé, temps de travail ...) et de rémunération découlent de décisions de l'administration.
Les relations entre l'agent-e contractuel-le et son employeur public sont, elles, régies par un contrat écrit. Il doit obligatoirement mentionner la date de début et la durée du contrat, le poste occupé et la catégorie hiérarchique dont il relève, les conditions de rémunération, le temps de travail et l'article de loi en application duquel il est conclu.

Rémunération

Contrairement aux fonctionnaires, les contractuel-les n'ont pas un droit à la carrière (avancement d'échelon à l'ancienneté dans le grade détenu). Néanmoins, le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative/territoriale, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. La rémunération des contractuel-les doit faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

Congés maladie

- Congé maladie ordinaire : les agent-es contractuel-les bénéficient, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :
  - après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
  - après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitements ;
  - après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.
- Congé grave maladie : l'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt quatre mois suivants.

- Accident du travail ou maladie professionnelle: l'agent contractuel bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. L'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes :
  - pendant un mois dès son entrée en fonction ;
  - pendant deux mois après un an de services ;
  - pendant trois mois après trois ans de services.

Droits syndicaux

Les contractuel-les jouissent, comme tous les salariés du droit d'adhérer à un syndicat, du droit d'accéder aux informations d'origine syndicale, par voie d'affichage ou de diffusion électronique, du droit de faire grève.
Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents en raison de leurs opinions syndicales.

- Heures d'information syndicale : chaque agent à droit de participer sur temps de service à une heure par mois, qui peuvent être regroupée par trimestre.
- Formation syndicale : congé rémunéré d'une durée maximale de douze jours par an.
- Participation aux instances : des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour participer aux congrès et organismes directeurs des syndicats.

Être représenté-es

Des commissions consultatives paritaires (CCP) sont instituées dans les trois Fonctions publiques depuis 2008. Dans la Fonction publique territoriale (FPT), elles regroupent tous les agents contractuel-les d'une même collectivité ou d'un même centre de gestion, sans distinction de catégorie.

Dans la FPT, les CCP connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuel-les et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.
Dans la Fonction publique d'État, les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai, au non-renouvellement des personnes investies d'un mandat syndical 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 contractuel-les.

LA FSU TERRITORIALE DE L'HÉRAULT !

LA FSU TERRITORIALE
www.snuter34fsu.fr

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION DESTRUCTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

LA FSU FACE À LA LOI DE TRANSFORMATION DESTRUCTION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019

Ce que la FSU revendique toujours

Plan de titularisation pour toutes et tous !

La FSU fait du combat contre la précarité un enjeu majeur : le maintien voire l'augmentation d'un volume de personnels contractuels n'est acceptable ni pour les personnels dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, ni pour les services publics. La FSU revendique un plan qui garantisse la titularisation rapide de toutes et tous les contractuel-les qui le souhaitent, prenant en compte les services effectués, suivant un calendrier et des modalités négociées adaptées à chaque secteur.

Création de corps et de cadres d'emplois

La FSU revendique la création de corps de fonctionnaires ou de cadres d'emploi lorsqu'ils n'existent pas pour les catégories d'agent-es contractuel-les dont les missions répondent à des besoins permanents du service public. C'est notamment le cas dans les ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), ou pour les psychologues de l'administration pénitentiaire.

Augmentation des salaires

Les politiques d'austérité qui affectent les budgets de la Fonction publique sont particulièrement pénalisantes pour les rémunérations des contractuel-les. À cela s'ajoutent des politiques managériales d'individualisation, selon le « mérite » ou à la performance qui rendent les rémunérations plus inégalitaires. Pour la FSU, le salaire minimum dans la Fonction publique doit être porté à 1 750€ net. La FSU dénonce la sous-rémunération des contractuel-les au regard des missions et des qualifications requises.

Abrogation de la loi...

En favorisant le recours à l'emploi contractuel, cette loi favorise la précarité et fragilise tous les agents publics. La FSU défend des emplois de qualité, statutaires et en nombre suffisant ainsi qu'une formation des agent-es à la hauteur de leurs besoins.

LA FSU TERRITORIALE
www.snuter34fsu.fr

F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

SNUTER34-FSU - La FSU Territoriale de l'Hérault

Hôtel du Département – Mas d'Alco
1977 avenue des Moulins – 34087 Montpellier Cedex 4
04.67.67.77.04 — fsu@herault.fr — fsu.cd34@gmail.com

www.snuter34fsu.fr