

GUIDE des NON-TITULAIRES

(Personnels à durée indéterminée)

Janvier 2006

Éditorial

Les non titulaires sont près de 4 500 dans notre ministère. Ils sont la mémoire des services, avec des compétences variées et de technicités incontestables.

La Cfdt agit pour que ces qualités soient reconnues et que les non titulaires bénéficient d'un véritable déroulement de carrière pour tous.

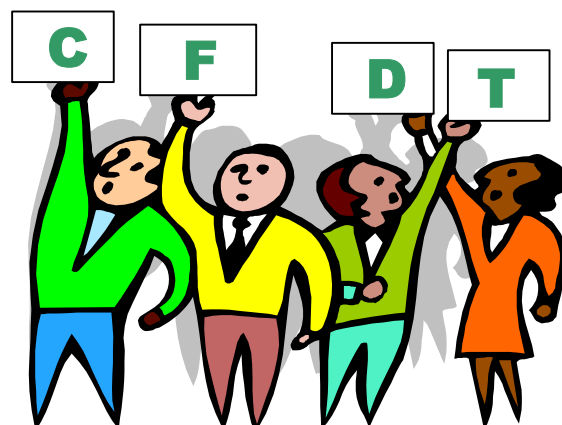
Nous exigeons que les quotas de promotions annuelles soient fixés à un niveau suffisant dans chaque CCP en fonction de l'âge de la population et de ses qualifications.

La Cfdt défend un niveau de primes équivalent aux titulaires de la même catégorie.

Elle se bat pour une mobilité sur les mêmes postes que les titulaires à égalité de chances, ainsi que pour une protection sociale équivalente.

Sans vous, l'action syndicale ne peut donner toute sa mesure.

Tous ensemble, nous pouvons faire changer les choses.



Sommaire

1- Les différentes catégories de non titulaires dans la Fonction Publique État Équipement	p. 2
2- La protection sociale	p. 2
3- Les CCP existantes	p. 6
4- La formation continue	p. 7
5- Les salaires	p. 8
6- La retraite de la sécurité sociale	p. 8
7- La retraite complémentaire (IRCANTEC) ..	p. 10
8- La cessation progressive d'activité (CPA)	p. 11

1- Les différentes catégories d'agents non titulaires

Dans la Fonction Publique de l'Etat

Les emplois permanents ouverts aux non titulaires

L'article 3 du titre 1^{er} du statut général (loi du 13 juillet 1983) pose en principe que les emplois permanents de l'État ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires. Les agents recrutés avant juin 1983 sont sur des emplois permanents et sur des contrats à durée indéterminée et donc assimilés aux fonctionnaires.

Dérogations

Bien que le présent guide ne traite pas des conditions d'emploi des agents contractuels à durée déterminée, sachez pour information que des agents contractuels peuvent être recrutés sur des contrats de 3 ans renouvelables lorsque les fonctions ou les besoins le justifient pour les A et lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires pour les B et C. Une loi du 26 juillet 2005 autorise la transformation de ces CDD en CDI dans certaines conditions.

Les textes prévoient que les services à temps incomplet sont assurés par des agents contractuels, ainsi que les emplois saisonniers ou occasionnels.

A l'Équipement

Les non titulaires sur règlement CDI

Total A B C au 01 janvier 2005

Règlement CETE.....	1538
RIN A	849
Règlements locaux.....	425
SETRA	213
DAFU.....	183
Haut niveau 1968	73
Berkani.....	1000
Divers.....	170
Total.....	4451

2- La protection sociale

- *C'est le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié qui s'applique en ce qui concerne la protection sociale des non titulaires de l'État.*

Il concerne l'ensemble des non titulaires, ceux recrutés sur des contrats de trois ans renouvelables, les contractuels recrutés à temps incomplet ou pour un besoin saisonnier ou occasionnel et les agents non titulaires recrutés avant le 14 juin 1983 (CDI).

Cette protection sociale est loin d'être équivalente à celle des fonctionnaires bien que la loi en pose le principe, à l'exclusion des régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse.

- *La CFDT revendique l'amélioration de la protection sociale des non titulaires, notamment en matière de droits à congé maladie, de droit à la mobilité, de droit aux positions de disponibilité, de mise à disposition et de détachement.*

Le régime de sécurité sociale

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents non titulaires.

A. Les congés

1/ Congés annuels

L'agent non titulaire en activité a droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires (décret du 26 octobre 1984).

2/ Congés pour formation

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :

- d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an (décret du 15 juin 1984) ;
- d'un congé, d'une durée annuelle maximale de 6 jours ouvrables (décret du 20 mai 1963), non rémunéré en vue de favoriser la formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

3/ Congés rémunérés pour raison de santé ou maternité

Le droit au congé de maladie ordinaire

Sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, les congés de maladie sont accordés après 3 ans de services :

- 3 mois à plein traitement ;
- 3 mois à demi traitement.

Le droit au congé de grave maladie

L'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, 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 3 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.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le

chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Le droit au congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

L'agent non titulaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans cette situation, nonobstant les dispositions de l'article L. 419 du livre IV du code de la sécurité sociale, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :

- pendant 1 mois dès leur entrée en fonction ;
- pendant 2 mois après deux ans de service ;
- pendant 3 mois après trois ans de service.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies :

- soit par l'administration,
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale.

Le droit au congé de maternité ou d'adoption

L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement. En général, le congé de maternité est de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après.

Pour l'adoption, il est de 10 semaines pour une adoption simple et de 22 semaines pour une adoption multiple.

Le congé de paternité

Il est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables, ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Les onze ou les dix-huit jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux autorisations spéciales d'absence de trois jours accordées à cette occasion.

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé.

En cas d'adoption, la durée du congé d'adoption est allongée de onze jours pour l'adoption d'un enfant et de dix-jours en cas d'adoptions multiples, à la condition que la durée du congé soit répartie entre les deux parents. Dans ce cas, la durée minimale de chaque congé est réduite à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Conditions de réemploi à l'issue des congés rémunérés pour raisons de santé ou maternité

L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maternité ou d'adoption est réemployé sur son emploi dans la mesure permise par le service. A défaut il a droit à une priorité de réemploi.

L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité ou d'adoption est placée en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, ou de maternité ou d'adoption est licencié.

Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

L'agent licencié pour inaptitude physique a droit à une indemnité de licenciement égale à ½ mois de salaire par année de présence pour les 12 premières années et à 1/3 de mois pour les années suivantes sans excéder 12 mois de salaire.

4/ Congés sans traitement en l'absence de droit à congé rémunéré pour raison de santé ou maternité

Durée des congés

L'agent non titulaire contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé ou pour maternité ou adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité ou d'adoption est :

■ en cas de maladie

- soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire ;
- soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

■ en cas de maternité ou d'adoption

placé en congé sans traitement pour maternité ou adoption pour une durée égale à celle du congé de maternité ou d'adoption, à l'issue de cette période la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions

prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un congé d'accident du travail ou de maternité, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

Conditions de réemploi

Les conditions de réemploi à l'issue d'un congé sans traitement sont identiques à celles prévues à l'issue d'un congé rémunéré.

- ***La CFDT revendique la réintégration de droit à l'issue d'un congé sans traitement comme pour les titulaires.***

Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

Le droit au congé parental

Pour l'agent non titulaire employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental est accordé de droit sur sa demande :

- à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

- au père, après la naissance, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Les conditions détaillées du congé parental sont prévues à l'article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Le congé non rémunéré pour élever un enfant ou lui donner des soins

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

A l'issue de ce congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'issue des congés de santé.

Le congé non rémunéré pour raisons familiales

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de familiales l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an.

Le congé non rémunéré pour convenances personnelles

L'agent non titulaire employé de manière continue, depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci doit être formulée au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée.

Le congé non rémunéré pour création ou reprise d'entreprise

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter, dans la mesure permise par le service, un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé initialement accordé.

Pour ces congés, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire.

Au terme du congé, l'agent physiquement apte est réemployé dans les conditions définies précédemment.

Congé non rémunéré pour accompagner une personne en fin de vie

L'agent non titulaire a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs. Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.

La demande de congé ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs doivent être adressés à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe l'administration de la date de son retour avec un préavis de trois jours francs.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Le congé de présence parentale

C'est le congé accordé à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant nécessitent la présence de sa mère ou de son père auprès de lui. Ce congé non rémunéré est accordé de droit pour quatre mois renouvelables dans la limite d'un an. Pendant cette période, les droits à l'avancement d'échelon sont réduits de moitié et l'agent n'acquiert pas de droit à la retraite.

B. Le 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.

Le cadre de l'exercice du temps partiel

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 hebdomadaire du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. La durée du service à temps partiel peut aussi être accomplie :

- dans un cadre mensuel, sauf pour les personnels enseignants exerçant dans les classes des écoles et des établissements d'enseignement ;
- dans un cadre annuel.

Rémunération au cours du service à temps partiel

L'agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction est calculée proportionnellement au travail à temps complet. Toutefois, dans le cas des services représentant 80% ou 90% du temps plein, cette fraction est égale respectivement à six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes.

Durée et réintégration dans le temps plein

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée pour des périodes comprises entre six mois et un an, ou égales à deux ans ou à trois ans. Elle

peut être renouvelée dans les mêmes conditions, sur demande des intéressés, présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours.

L'agent non titulaire qui souhaite réintégrer ses fonctions à temps plein avant l'expiration de la période de travail à temps partiel doit présenter sa demande au moins trois mois avant la date souhaitée. Toutefois la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période d'un an, renouvelable deux fois par tacite reconduction. A l'issue d'une période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La période d'un an court à compter de l'autorisation. L'autorisation définit les conditions d'exercice du service sur l'année

Le mi-temps de droit pour raisons familiales :

Pour élever un enfant après la naissance ou l'adoption

L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est accordée de plein droit aux agents non titulaires 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.

Pour donner des soins à un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé

L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est également accordée de plein droit à l'agent non titulaire pour donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Fonctions incompatibles avec le mi-temps de droit

Pour les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du mi-temps pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions de niveau équivalent.

C. La démission

Le préavis

L'agent non titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est de deux mois.

D- La discipline

Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes :

- 1- L'avertissement ;
- 2- Le blâme;
- 3- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois;
- 4- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Les garanties de l'agent pendant la procédure

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et des documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

La suspension de fonctions

L'agent non titulaire peut être suspendu de ses fonctions dans le cas où l'administration envisage d'engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à l'exclusion temporaire ou définitive.

Dans ce cas, sauf accord de l'administration, le traitement est suspendu jusqu'à la décision définitive prise après consultation de la commission de discipline.

- ***La CFDT revendique la suppression de cette « double peine » qui n'existe pas pour les titulaires.***

E- La suspension de contrat et la mise à disposition

Bien que non prévues par le décret de 1986, deux mesures s'appliquent aux non titulaires de l'Équipement, la suspension de contrat et la mise à disposition. Il s'agit de l'extension du décret 85-986 du 16 septembre 1985 sur la disponibilité pour convenances personnelles et la mise à disposition des titulaires.

Ces mesures ont reçu l'accord du ministère du Budget.

- ***La CFDT demande l'inscription de ces deux droits dans le décret du 17 janvier 1986. Elle revendique aussi l'amélioration des droits sociaux, notamment les congés maladie, pour les porter à un niveau équivalent à ceux des titulaires.***

La suspension de contrat

La durée maximale est fixée à 6 ans pour toute la carrière du non-titulaire à durée indéterminée.

Les modalités pratiques sont :

- un congé sans traitement de 11 mois ;
- avant la fin du congé de 11 mois, l'agent doit solliciter une suspension de contrat de 2 ans 1 mois ;
- le renouvellement pour 3 ans de la suspension du contrat portant ainsi à 6 ans la durée totale.

La suspension de contrat peut permettre à un agent non titulaire d'être recruté par des sociétés, des

organismes privés, des collectivités territoriales. Les demandes de suspension de contrat sont soumises au contrôle de la commission de déontologie. Cette commission vérifie que les nouvelles activités professionnelles que l'agent envisage éventuellement d'exercer sont compatibles avec celles exercées dans l'Administration pendant les cinq dernières années.

La période de suspension de contrat suspend l'avancement d'échelon ou de grade au sein du ministère.

Six mois avant la fin normale de la suspension de contrat, l'Administration demande à l'agent s'il choisit ou pas de réintégrer le ministère. Si l'agent ne répond pas, il sera considéré comme démissionnaire. S'il demande sa réintégration, il retrouvera sa situation administrative antérieure, règlement, grade et échelon d'origine.

La mise à disposition

Elle est autorisée :

- auprès d'une administration de l'État ou d'un établissement public de l'État à caractère administratif ;
- auprès d'un organisme d'intérêt général public ou privé, ou d'association remplissant une mission d'intérêt général ;

Elle est exclue auprès de collectivités locales.

Les conditions pour bénéficier de la mise à disposition :

- elle peut être accordée pour une durée de 3 ans renouvelable et de manière illimitée ;
- la situation de carrière de l'agent est examinée lors de chaque renouvellement par le chargé de mission ;
- la réintégration au ministère doit être demandée 6 mois avant l'échéance normale .

La mise à disposition permet à l'agent de poursuivre le déroulement de sa carrière à l'Équipement (avancement d'échelon, possibilité de promotion).

3. Les Commissions Consultatives Paritaires

C'est la circulaire du 21 janvier 1986 qui précise les conditions de fonctionnement des CCP.

Compétence des instances paritaires

À l'Équipement, les instances paritaires de consultation se prononcent sur les questions d'ordre individuel relatives :

- aux promotions de grade ;
- aux bonifications d'échelon ;
- aux litiges relatifs à l'avancement d'échelon ;
- aux affectations et mutations pour les agents régis par le règlement intérieur national (RIN) ;
- aux contestations de la notation ;
- aux sanctions disciplinaires ;
- aux refus des congés pour formation syndicale, pour raison de famille, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise ;
- aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action formation, et aux refus de congé pour formation ;

- aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et aux litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel;
- aux conditions de réemploi après congé si litige.

Les instances paritaires de consultation peuvent être saisies par leur président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants des agents non titulaires de toutes questions d'ordre individuel concernant ce personnel.

Les agents contractuels à durée déterminée et les agents contractuels sui generis à durée indéterminée ne bénéficient pas d'une commission consultative paritaire.

- **La CFDT demande que tous les agents non titulaires puissent avoir recours à une commission consultative paritaire pour toute question d'ordre individuel les concernant. Elle revendique aussi l'extension des compétences des CCP existantes pour leur permettre d'examiner les demandes de mutation.**
- **La CFDT revendique une CAP/CCP intercatégorielle pour examiner l'ensemble des candidatures sur les postes communs aux différents statuts et corps afin que les PNT soient à égalité avec les titulaires.**

Pour contacter les élus CFDT aux CCP nationales non titulaires, adressez vous au secrétaire de syndicat CFDT de votre service.

4- La formation continue

Les textes de référence

Pour les non titulaires État, les textes de référence sont

- la loi n° 71-575 du 16.07.1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente;
- le décret n° 75-205 du 26.03.1975 modifié pris pour l'application de l'article 43 de la loi aux non titulaires de l'État.

Les types de formation

Formation à l'initiative de l'administration

Les agents non titulaires peuvent participer :

- à des actions de formation pour maintenir ou augmenter le niveau de compétences, compte tenu des évolutions technologiques et techniques ;
- à des stages de perfectionnement en fonction du poste occupé ;
- à des formations d'adaptation et de perfectionnement en rapport avec l'emploi occupé.

Les agents non titulaires qui suivent et ceux qui dispensent une formation à l'initiative de l'administration bénéficient du maintien de leur traitement.

Préparation aux examens et concours professionnels

Les agents doivent remplir à la fin du cycle ou du stage les conditions requises pour se présenter aux concours et examens (justifier de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études).

Lorsque les cours sont donnés pendant les heures normalement consacrées au service, les agents intéressés sont dispensés d'une partie de leurs obligations en vue de suivre ces cours ou de les dispenser.

Un congé de formation peut être demandé sous réserve de n'avoir pas bénéficié au cours des douze mois précédents d'une autorisation d'absence.

Les formations personnelles choisies par les agents

Les agents non titulaires justifiant de trois années - ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans l'administration - et désirant suivre, en vue de leur formation personnelle une des actions de formation ayant reçu l'agrément de l'État, ont droit sur demande adressée à leur chef de service à un congé de formation dont la durée totale ne peut excéder trois ans.

La demande de congé doit être formulée au plus tard cent vingt jours à l'avance et indiquer la date de début du stage, sa nature, sa durée et le nom de l'organisme de formation. La réponse doit être faite dans le délai d'un mois après la demande. L'autorité compétente ne peut, trois fois successivement, refuser une demande qu'après avis de l'instance paritaire (CCP ou autre).

L'agent mis en congé peut percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. La durée pendant laquelle elle est versée par le service dont relève l'intéressé est limitée à 12 mois.

Le congé pour un bilan professionnel

Les agents non titulaires peuvent bénéficier sur leur demande d'actions de formation permettant de réaliser un bilan professionnel.

Les actions ont pour objet d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, de définir un projet professionnel.

Le bilan professionnel peut être accordé aux agents ayant accompli dix ans de services effectifs, afin de leur permettre une mobilité géographique ou fonctionnelle.



5- Les salaires

Quelques exemples de rémunérations brutes Au 1^{er} novembre 2005

RIN. A

1^{ère} catégorie

11^{ème} échelon : IM 625 traitement brut 2 800,00 €

12^{ème} échelon : IM 641 traitement brut 2 871,68 €

Hors catégorie

9^{ème} échelon IM 740 traitement brut 3 315,20 €

10^{ème} échelon : IM 760 traitement brut 3 404,80 €

11^{ème} échelon : IM 782 traitement brut 3 503,36 €

Catégorie Exceptionnelle

4^{ème} échelon : IM 820 traitement brut 3 673,60 €

RIL (DDE 92 - 93- 94) cat. B

Echelle 6

8^{ème} échelon : IM 529 traitement brut 2 369,92 €

RIL (DDE 92 - 93 - 94) cat. C

Echelle 3 C

8^{ème} échelon : IM 349 traitement brut 1 563,52 €

Contractuels 46-48

3^{ème} catégorie (C)

9^{ème} échelon : IM 314 traitement brut 1 406,72 €

2^{ème} catégorie (B)

9^{ème} échelon : IM 429 traitement brut 1 921,92 €

Agents Berkani

(pour une quotité de travail de 100 %)

Echelle 2

1^{er} échelonIM 262 traitement brut 1 173,76 €

6^{ème} échelonIM 283 traitement brut 1 267,84 €

11^{ème} échelonIM 323 traitement brut 1 447,04 €

Echelle 3

1^{er} échelonIM 263 traitement brut 1 178,24 €

6^{ème} échelonIM 292 traitement brut 1 308,16 €

11^{ème} échelonIM 337 traitement brut 1 509,76 €

Exemples de montant de prime 2005 pour un agent avec un coefficient individuel de 1

Non titulaires R.I.N. A

Hors cat./ cat. except.4 200 pour les A
.....7 960 pour les A+

1^{ère} catégorie.....3 360 pour les A
.....7 960 pour les A+

N.T. règlements locaux

Agents de niveau A.....1 016

Agents de niveau B.....1 100

Agents de niveau C..... 900

Contractuels 46-48

Agents de niveau B.....1 400

Agents de niveau C..... 820

Agents Berkani

(pour une quotité de travail de 100 %)

Echelle 2..... 452

Echelle 3..... 452

- **La CFDT revendique l'amélioration des grilles indiciaires dans des conditions comparables aux grilles indiciaires des titulaires de même niveau ainsi qu'un régime indemnitaire identique.**

Ainsi, pour les agents non titulaires de catégorie C, dits Berkani, la CFDT a obtenu la fusion immédiate des échelles 2 et 3 comme pour les titulaires et un niveau indemnitaire revalorisé.

6- La retraite de la sécurité sociale

Les non titulaires bénéficient de la retraite vieillesse du régime général de la sécurité sociale: celle-ci est payée mensuellement.

A cette retraite s'ajoute une retraite complémentaire obligatoire l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques), qui peut être mensualisée.

Depuis le 1^{er} janvier 1994 est entrée en application la réforme du régime général de la sécurité sociale : celle-ci se fera progressivement jusqu'en 2008. A cette date, il faudra 160 trimestres pour obtenir une pension de retraite à taux plein. La période de référence sera alors les 25 meilleures années.

Quand pouvez-vous partir en retraite ?

1/ Vous avez moins de 60 ans

Les agents justifiant d'une longue carrière peuvent faire liquider leur retraite avant 60 ans à taux plein, sous réserve de justifier :

- d'une durée totale d'assurance au moins égale à 168 trimestres (42 ans) ;
- d'avoir pris à sa charge une cotisation pendant 168 trimestres pour un départ à 56 ou 57 ans, 164 trimestres pour un départ à 58 ans , 160 trimestres pour un départ à 59 ans.;

Les agents doivent en outre :

- pour un départ à 56, 57 ou 58 ans avoir validé au moins cinq trimestres avant la fin de l'année civile de leurs 16 ans. A défaut, pour ceux nés au dernier trimestre, 4 trimestres validés dans l'année civile de 16 ans suffiront.
- pour un départ à 59 ans, avoir validé au moins cinq trimestres avant la fin de l'année civile de leurs 17 ans. A défaut, pour ceux nés au dernier trimestre, 4 trimestres validés dans l'année civile de 17 ans suffiront.

Les agents handicapés peuvent également bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein avant 60 ans s'ils justifient avoir accompli, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 80% une durée d'assurance au moins égale à une certaine limite et qu'ils ont pris à leur charge la cotisation correspondante.

- Les conditions pour bénéficier d'une retraite avant 60 ans étant relativement complexes, n'hésitez pas à faire le point sur vos droits en contactant la caisse nationale d'assurance vieillesse de votre département.

2/ Vous avez 60 ans ou plus

Vous pouvez demander à percevoir votre pension de retraite à taux plein ou à taux minoré.

Le calcul de la pension

Pour les pensions ayant pris effet au 1^{er} janvier 2004, le montant est obtenu à partir de la formule suivante :

$$P = \text{SAM} \times T \times \frac{D}{d}$$

dans laquelle SAM représente le salaire annuel moyen, T le taux de liquidation, D la durée d'assurance au régime général limitée à la durée maximum, d la durée d'assurance maximum retenue, variable selon la date de naissance de l'assuré.

Pour calculer votre retraite, la sécurité sociale prend en compte le montant des rémunérations sur lesquelles vous avez cotisé chaque année **dans la limite du plafond** (pour l'année 2005 le plafond est fixé à 30 192 euros). Elle applique à ces rémunérations annuelles un coefficient de majoration afin de tenir compte de l'érosion monétaire. La pension est ensuite calculée sur les meilleures années de salaire, après revalorisation. Jusqu'en 1993, les 10 meilleures années étaient retenues. Depuis le 1/1/1994, ce chiffre est augmenté d'une année par an pour être porté à 25 en 2008.

La pension de retraite peut être liquidée soit à taux plein, soit selon un taux minoré par des abattements.

La liquidation à taux plein

La retraite est liquidée à taux plein, soit à 50% :

- Pour les salariés qui partent avant 60 ans dans les conditions indiquées plus haut ;
 - Pour les salariés de 60 ans ou plus qui justifient de 160 trimestres d'assurance ;
 - Pour les salariés reconnus inaptes au travail ;
 - Dans tous les cas, à partir de 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres assurés.
- Pour déterminer le taux de liquidation de votre pension, on tiendra compte de votre activité professionnelle dans tous les régimes de sécurité sociale, de même que des périodes de chômage, de congé maladie, de maternité. Sont aussi prises en compte les périodes ayant donné lieu au rachat au titre des années d'études supérieures sous certaines conditions (se renseigner auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse).

La liquidation à taux minoré ou « décote »

Si vous prenez votre retraite entre 60 et 65 ans et

que vous ne justifiez pas de 160 trimestres d'assurance, on applique un coefficient de minoration par trimestre manquant au taux de 50% soit pour atteindre les 160 trimestres, soit pour atteindre les 65 ans. C'est le calcul le plus favorable qui est retenu, étant précisé que le taux de liquidation ne peut en aucun cas être inférieur à 25%.

Depuis le 1/1/2004, le taux de décote est progressivement ramené de 2,50% à 1,25% par trimestre manquant en fonction de l'année de naissance de l'assuré, selon l'échéancier suivant :

Décote %	Minoration en points par/trimestre	Année de naissance
2,5	1,25	Avant 1944
2,375	1,1875	1944
2,25	1,125	1945
2,125	1,0625	1946
2	1	1947
1,875	0,9375	1948
1,75	0,875	1949
1,625	0,8125	1950
1,5	0,75	1951
1,375	0,6875	1952
1,25	0,625	Après 1952

Exemple : retraite en 2005 à 60 ans pour un salarié qui a 35,5 ans d'assurance. Il lui manque :

- 65 - 60 = 5 ans, soit 20 trimestres
- 160 - 150 = 10 trimestres

La différence la plus faible est de 10 trimestres. L'abattement sera donc de 10 x 1,1875 = 11,875 points. Le taux de pension applicable sera de 50% - 11,875% = 38,125%.

La durée d'assurance au régime général

Indépendamment du taux, qui varie en fonction de la durée d'assurance tous régimes confondus, la pension de vieillesse est également calculée en proportion de la durée d'assurance dans le seul régime général. Cette durée, initialement de 150 trimestres, est augmentée de deux trimestres par an depuis le 1/1/2004 en fonction de la date de naissance de l'assuré, soit 152 trimestres pour les assurés nés en 1944, 156 pour ceux nés en 1946, 158 pour ceux nés en 1947. A compter du 1/1/2008, le nombre maximum de trimestres retenus sera fixé à 160. Si l'assuré ne réunit pas, dans le seul régime général, la durée d'assurance requise en fonction de son année de naissance, sa retraite du régime général ne sera pas entière, mais proratisée.

Exemple : M. X né en 1945 totalise 160 trimestres tous régimes confondus dont 152 trimestres au titre du régime général. Son salaire annuel moyen calculé sur les 22 meilleures années est de 15 000 euros.

Sa retraite sera calculée à partir de la formule suivante :
 $15\,000 \times 50\% \times \frac{152}{154} = 7\,402,59$ euros

Les majorations des durées d'assurance

Elles sont prévues pour :

- les femmes qui ont élevé des enfants, dans la limite de 2 ans par enfant
- les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation
- les assurés qui ont un enfant handicapé.

Les majorations de pension

La pension de retraite peut être majorée dans un certain nombre de cas :

- pour les personnes ayant élevé au moins 3 enfants (10%) ;
- pour conjoint à charge (sous certaines conditions)
 - pour assistance d'une tierce personne si le retraité est invalide et en bénéficiait déjà avant sa retraite ;
 - pour prolongation d'activité (surcote) après 60 ans au delà de 160 trimestres d'assurance : la majoration de pension est de 0,75 % par trimestre retenu.

➤ *Renseignez-vous auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse de votre département.*

Les montants minimum et maximum

Lorsqu'elle est liquidée au taux plein, la retraite de la sécurité sociale ne peut être inférieure à un « minimum contributif » Il est égal à 6 706,32 euros par an. Il peut être proratisé si l'assuré ne justifie pas du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite entière du régime général.

Le montant maximum des pensions est fixé à 50% du plafond de calcul des cotisations de la sécurité sociale, soit 15 096 euros par an au 1/1/2005.

Quelles démarches effectuer ?

La retraite n'est pas automatique. Vous devez demander la liquidation de vos pensions et vous engager à interrompre votre activité professionnelle.

➤ *Il faut vous y prendre au moins 6 mois à l'avance pour que tous les problèmes (reconstitution de carrière, calcul des pensions) soient réglés au moment où vous partirez en retraite. Présentez-vous ou écrivez à la caisse nationale d'assurance vieillesse de votre département.*

7- La retraite complémentaire des Non Titulaires (IRCANTEC)

Tous les agents non titulaires sont obligatoirement affiliés à l'IRCANTEC. Les cotisations sont calculées sur tous les éléments de la rémunération : rémunération globale brute y compris les indemnités attachées aux fonctions ou à l'emploi sauf les éléments à caractère familial et les indemnités représentatives de frais.

L'assiette comporte 2 tranches

- la première tranche (tranche A), correspond au plafond du régime général de la sécurité sociale (30 192 euros en 2005) ;

- la deuxième tranche (tranche B), correspond à la fraction des émoluments comprise entre ce plafond et une limite égale à 8 fois ledit plafond.

Depuis le 01/01/1992, le taux réel d'appel des cotisations est :

Tranche A			Tranche B		
Agent	Employeur	Total	Agent	Employeur	Total
2,25%	3,38%	5,63%	5,95%	11,55%	17,50%

Le calcul des points

Les points acquis par cotisations :

Le nombre de points de retraite est obtenu en divisant le total des cotisations calculées aux taux théoriques (4,5% tranche A, 14% tranche B) par le salaire de référence de l'année considérée. Le montant du salaire de référence est de 2,763 euros pour l'année 2005. Il faut 2,763 euros de cotisation pour obtenir un point de retraite.

La validation de services passés

Les services accomplis comme non titulaires avant l'affiliation à l'IRCANTEC (donc avant 1970 ou avant l'affiliation de la collectivité ou de l'établissement) peuvent être validés à la demande de l'agent. Cette validation est donc facultative.

Les points gratuits

Des points de retraite peuvent être attribués gratuitement pour interruption de l'activité professionnelle : pour élever un enfant, pour chômage (sous conditions), pour service de guerre et militaire, en cas de maladie ou maternité, accident du travail.

L'âge de la retraite

Vous pouvez prétendre à la liquidation de la retraite complémentaire dans les mêmes conditions que pour la pension sécurité sociale.

L'âge de départ en retraite a des conséquences pour le montant de la pension IRCANTEC

- pour un départ entre 55 et 60 ans, l'allocation IRCANTEC est calculée avec minoration, le total des points est alors réduit ;

➤ *Toutefois, vous pouvez obtenir votre retraite IRCANTEC à taux plein entre 55 et 60 ans si vous bénéficiez des mesures de départ anticipé pour les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une carrière longue ou pour les assurés handicapés.*

- pour un départ entre 60 ans et 65 ans l'allocation IRCANTEC est calculée sans minoration si l'agent réunit le nombre de trimestres de cotisations dans les régimes de base nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, de même pour les anciens déportés internés, les agents titulaires de pensions de vieillesse, pour inaptitude au travail ou par substitution à une pension d'invalidité ou en application de la réglementation appliquée aux mères de famille.

Dans tous les autres cas, on applique une minoration tenant compte de l'âge et de la durée de cotisation ;
- à 65 ans, l'allocation est toujours calculée sans minoration.

Attention... En cas de minoration, elle est définitive.

Le montant de la pension

Il est égal au produit du nombre de points acquis par la valeur du point de retraite, révisée chaque semestre en fonction de l'évolution des traitements Fonction Publique. Au dessus de 2000 points, l'allocation est mensuelle. Si les points sont entre 500 et 1999, l'allocation est versée trimestriellement à terme échu. Entre 100 et 499, elle est versée au 1^{er} janvier. Pour moins de 100 points, un versement unique est effectué. La valeur du point est de 0,41758 euros au 1.01.2005.

Si vous avez eu au moins 3 enfants, le total des points de retraite est majoré de 10% , 15% pour 4 enfants; 20% pour 5 enfants ; 25% pour 6 enfants 30% pour 7 enfants et au-delà.

Comment obtenir sa pension

Des demandes distinctes doivent être faites auprès des organismes compétents pour obtenir la liquidation

- de la pension du régime général de la sécurité sociale
- de la retraite IRCANTEC ;
- le cas échéant, de la retraite complémentaire pour des services effectués dans le secteur privé.

La date d'entrée en jouissance de l'allocation est fixée au premier jour du mois qui suit la demande.

- *Pour en savoir + consultez le guide de la retraite IRCANTEC sur le site : www.ircantec.fr*

8. La Cessation Progressive d'Activité (CPA)

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et le décret n°2003-1267 du 26 décembre 2003 ont profondément modifié les conditions d'accès à la CPA.

Le dispositif

Peuvent bénéficier de la cessation progressive d'activité les agents non titulaires recrutés à durée indéterminée et occupant un emploi permanent à temps complet qui remplissent les conditions suivantes :

- limite d'âge fixée à 65 ans ;
- être âgés de 57 ans au moins en 2008 (56 et 3 mois en 2006, 56 et 6 mois en 2007),
- ne pas remplir les conditions pour obtenir une pension de retraite à jouissance immédiate ;

- - avoir accompli 25 années de services civils et militaires effectifs en qualité d'agent public ;
- avoir cotisé 33 ans tous régimes confondus.

Cette condition de services est réduite :

- soit dans la limite de six années, du temps pendant lequel les agents ont bénéficié de périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave (ou d'un congé sans traitement pour les mêmes raisons en tant que non titulaires) ;

- soit de six années pour les agents handicapés classés en catégorie C par la COTOREP, les accidentés du travail, victimes de maladie professionnelle ou titulaires d'une pension militaire d'invalidité dès lors que le taux d'incapacité est au moins égal à 60%.

En ce qui concerne la quotité de travail, deux options peuvent être choisies :

- soit travailler pendant deux ans à 80% rémunérés 6/7^{ème} de la rémunération globale, puis à 60% payés 70% de la rémunération globale ;
- soit travailler à 50% rémunérés à 60% d'un temps complet.

La CPA commence au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant le 57^{ème} anniversaire.

Le choix de la CPA est définitif. Vous vous engagez à rester soit jusqu'à l'âge d'ouverture des droits à la retraite (60 ans) si vous totalisez 160 trimestres de cotisation tous régimes confondus, soit à une date ultérieure pour obtenir les 160 trimestres et au plus tard à la limite d'âge.





Le syndicat représentatif chez les non titulaires

Vous pouvez aussi adhérer à la CFDT

Bulletin d'adhésion

Nom Prénom

Service

Adresse professionnelle

.....

Statut

Salaire net mensuel

déclare adhérer à la CFDT

A renvoyer au secrétaire du syndicat CFDT du service
ou à défaut à L'UFE-CFDT - 30 passage de l'Arche - 92055 La DÉFENSE Cédex

Elections 2006

VOTEZ CFDT

L'info c'est aussi sur le web !

Les sites de l'UFE-CFDT :

Site intranet : <http://cfdt-ufe.syndicat.i2>

Site internet : <http://www.ufe-cfdt.org>