CHARTE DE GESTION APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS DES BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATSS), CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

À COMPTER DU 1ER JANVIER 2024

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L.954-1 à L.954-3,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat,

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,

Vu la circulaire interne sur l'ARTT,

Vu l'avis du comité technique en date du 8 juin 2022,

Vu la délibération du conseil d'administration du 30 juin 2022,

Vu la hausse du SMIC à compter du 1er mai 2023,

Toutes les dispositions législatives et réglementaires sont applicables aux contractuels de l'INSA Lyon.

Table des matières

Préambule 4

1 LE RECRUTEMENT 4

1.1 Présentation générale 4

1.2 Cas de recours à des agents contractuels 5

1.3 Modalités de recrutement 6

1.3.1 Les conditions tenant à l'agent recruté 6

1.3.2 Les formalités préalables à la rédaction du contrat 6

1.3.3 Le formalisme du contrat 7

1.3.4 La période d'essai 7

1.4 La durée de l'engagement 8

1.4.1 Les contractuels des articles L332-2 et 332-3 du code de la fonction publique 8

1.4.2 Les contractuels des articles L332-6, L332-7, L332-22 du code de la fonction publique 8

1.4.1 Les contractuels rémunérés sur financement spécifique non pérenne 9

2 LA REMUNERATION 9

2.1 Le positionnement initial de l'agent recruté 10

2.1.1 Les contractuels BIATSS 10

2.1.2 Les contractuels enseignants 11

2.1.3 Les contractuels chercheurs 12

2.2 L'évolution de la rémunération 13

2.3 Complément de rémunération en fin d'année civile (article L713-1 du code général de la fonction publique) 14

3 LE REGIME DE PROTECTION SOCIALE 14

3.1 Congés 14

3.1.1 Congés annuels 14

3.1.2 Congés pour raisons de santé 15

3.1.3 Congés liés à l'arrivée d'un enfant 16

3.2 Décompte de l'ancienneté 17

4 LES AUTRES DROITS 17

4.1 Les droits et obligations 17

4.1.1 Principales garanties définies par le code de la fonction publique 17

4.1.2 Le droit d'accès au dossier 17

4.1.3 Le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle 18

4.1.4 Le devoir d'obéissance et de bonne exécution du service 18

4.1.5 Le respect du principe de laïcité 18

4.2 Le cumul d'activité (décret n°2017-105 du 27 janvier 2017) 18

4.3 L'entretien professionnel 18

4.4 L'accompagnement professionnel et le droit à la formation 19
4.5 La mobilité 19
4.6 La médecine de prévention et l'action sociale 19
5 INSTANCES STATUTAIRES DE L'ETABLISSEMENT 20
6 FIN DE FONCTION 20
6.1 Cessation du contrat (terme du CDD) 20
6.1.1 Date d'échéance : 20
6.1.2 Réussite à un concours fonction publique : 20
6.1.3 Renouvellement du CDD : 21
6.1.4 Attestation Pôle Emploi : 21
6.2 Démission : 21
6.3 Licenciement (art 45-2 et 45-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) 22
6.3.1 Les préavis de licenciement 23
6.3.2 La notification du licenciement 23
6.3.3 Les indemnités de licenciement 23
6.3.4 Attestation Pôle Emploi : 24
6.4 Rupture conventionnelle 24
6.5 Prime de précarité 24
ANNEXE N° 1 : Conditions pour être électeur ou élu dans ces instances 26

Préambule

L'INSA Lyon se dote d'une charte de gestion applicable aux agents contractuels en permettant à ces derniers de mieux connaître les principales dispositions relatives à leurs conditions d'exercice, leurs droits et leurs obligations.

La présente charte entre l'INSA Lyon et les agents contractuels ne saurait se substituer aux textes légaux et réglementaires existants et à venir. Toute évolution de cette charte fera l'objet d'une consultation préalable en comité technique et d'une délibération du conseil d'administration.

Chaque agent contractuel sera informé de la présente charte lors de la signature de son contrat.

1 LE RECRUTEMENT

1.1 Présentation générale

Principe

L'article L3111-1 du code de la fonction publique prévoit que sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires.

Les exceptions

Des dispositions législatives prévoient des exceptions au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'Etat à temps complet sont occupés par des fonctionnaires.
La fonction publique peut donc recruter par contrat et dans certains cas des agents contractuels pour une durée déterminée ou non.

1.2 Cas de recours à des agents contractuels

Nature du besoin	Fondement juridique des contrats	Durée du contrat
BESOIN PERMANENT		
Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (catégories A, B ou C)	L332-2 1°	CDI ou CDD 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (catégories A, B ou C)	L332-2 2°	CDI ou CDD 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
Emplois à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70 % (catégories A, B ou C)	L332-3	CDI ou CDD 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
BESOIN TEMPORAIRE		
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiel, congés annuels, congés maladie…)	L332-6	CDD conclu et renouvelable dans la limite de l'absence de l'agent à remplacer
Faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire	L332-7	CDD conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an renouvelable dans la limite de 2 ans
Faire face à un accroissement saisonnier d'activité	L332-22	6 mois maximum au cours d'une même période de 12 mois consécutifs
Faire face à un accroissement temporaire d'activité	L332-22	12 mois maximum au cours d'une période de 18 mois consécutifs
Contrat de projet	L332-24	CDD avec durée minimale de 1 an et maximale de 6 ans
-Occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ; -Assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection.	L 954-3 code de l'éducation	CDD ou CDI

D'autre part, dans l'enseignement supérieur, il est possible de recruter par contrats spécifiques des agents contractuels. Il peut s'agir d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche, d'enseignants associés et invités, de vacataires d'enseignement, de doctorants contractuels, de lecteurs de langue étrangère, de maitres de langue étrangère.

1.3 Modalités de recrutement

Les conditions générales de recrutement des agents contractuels sont prévues au titre II du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

1.3.1 Les conditions tenant à l'agent recruté

Le recrutement d'un agent contractuel n'est soumis à aucune condition de nationalité. Un agent contractuel peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes :

- si étant de nationalité française, il jouit de ses droits civiques ;
- si étant de nationalité étrangère, il dispose d'un titre de séjour l'autorisant à travailler ;
- si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions ;
- s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant;
- Le cas échéant, s'il remplit, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent.

1.3.2 Les formalités préalables à la rédaction du contrat

Le recours au recrutement d'agents contractuels se fait sur autorisation donnée par le directeur, après vérification des conditions légales, réglementaires et budgétaires par la Direction des Ressources Humaines.

La demande de recrutement est fondée sur une fiche de poste reprenant les missions confiées et les attendus en termes de compétences de l'agent. **Le niveau de recrutement doit être en adéquation avec les missions confiées.**

Toute vacance d'emploi doit faire l'objet d'une publicité. Cette obligation est posée à l'article L311-2 du code général de la fonction publique : les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès lors qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois.

Le recrutement d'agents contractuels donne lieu à la mise en place d'une commission de recrutement organisée par la DRH ou déléguée au service concerné après accord de la DRH. Cette commission est composée à minima du responsable hiérarchique éventuellement accompagné d'un membre expert du métier et d'un membre du pôle Accompagnement des Parcours Professionnels de la DRH.

La transparence de la procédure de recrutement doit permettre de justifier au mieux la légalité du recrutement de l'agent contractuel.

Une fois l'agent sélectionné, la demande de rédaction du contrat de travail doit parvenir à la Direction des Ressources Humaines au moins 3 semaines avant le début du contrat ou 6 semaines pour les étrangers.

L'agent recruté sur des fonctions comportant des risques particuliers doit obligatoirement passer une visite médicale d'embauche auprès d'un médecin agréé, à la charge de l'employeur.

1.3.3 Le formalisme du contrat

Quel que soit son fondement juridique, le contrat prend la forme d'un écrit, signé soit avant soit le jour de la prise de poste (aucune présence possible dans les services sans contrat de travail).

Le contrat écrit comporte notamment, en application des textes en vigueur :

- la disposition législative en application de laquelle l'agent est recruté,
- la date de prise d'effet et la durée,
- la période d'essai éventuelle,
- la définition du poste occupé,
- la catégorie hiérarchique,
- la quotité de temps travail,
- les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte règlementaire,
- la rémunération.

S'agissant spécifiquement des contrats conclus pour un besoin temporaire (remplacement momentané d'agent absent, vacance temporaire d'emploi ou accroissement temporaire ou saisonnier d'activités), le contrat précise le besoin qui justifie le recrutement : motif du remplacement, descriptif de l'emploi vacant.

Pour les BIATSS, la fiche de poste sera remise obligatoirement à l'agent en même temps que son contrat de travail.

1.3.4 La période d'essai

Une période d'essai est prévue au titre du premier contrat. La durée est modulée en fonction de la durée du contrat :

- pas de période d'essai pour un contrat inférieur à 2 mois.
- période d'essai de 15 jours pour tout contrat d'une durée comprise entre 2 et 6 mois.
- période d'essai d'un mois, pour tout contrat d'une durée comprise entre 6 mois et moins de 1 an.
- période d'essai de 2 mois, pour tout contrat d'une durée comprise entre 1 an et moins de 2 ans.
- période d'essai de 3 mois, pour tout contrat d'une durée comprise entre 2 ans et plus.
- période d'essai de 4 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

L'agent peut mettre fin à son contrat au cours de la période d'essai sans préavis en l'indiquant par écrit à sa hiérarchie qui transmettra à la DRH.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. En cas de renouvellement de contrat dans les mêmes termes et sans interruption, il ne pourra inscrire une nouvelle période d'essai.

Le licenciement au cours de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et doit être motivé. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de licenciement ou de la prime de précarité.

1.4 La durée de l'engagement

Les durées des contrats sont indiquées dans le tableau de la section 1.2

1.4.1 Les contractuels des articles L332-2 et 332-3 du code de la fonction publique

Le recrutement en CDD

Les agents contractuels recrutés sur ces fondements pour des contrats à durée déterminée sont engagés pour une période ne pouvant excéder la fin de l'année universitaire en cours, renouvelable par période d'un an sous réserve de l'évaluation positive de l'agent lors d'un entretien avec son responsable hiérarchique. Cet entretien débouche notamment sur un avis formulé par le responsable hiérarchique quant au renouvellement du contrat.

L'agent bénéficie du droit à la formation et du soutien de l'établissement pour l'aider à préparer des concours.

Le recrutement en CDI

À l'INSA Lyon, lors du renouvellement du contrat et sur demande du chef de service, l'agent recruté en CDD peut bénéficier d'un CDI à compter d'une durée effective de 2 ans de contrat sans interruption sur les mêmes fonctions et même catégorie hiérarchique et au sein du même service.

À titre exceptionnel, pour des fonctions d'encadrement ou nécessitant un niveau de technicité particulier, un chef de service peut, sur demande argumentée, demander le recrutement d'un agent contractuel directement en CDI. Cette demande sera alors soumise à la décision du directeur de l'INSA Lyon.

En dehors des cas ci-dessus, l'agent contractuel recrutés en CDD peut bénéficier d'un CDI au bout d'une période continue d'emploi de 6 années par le même employeur et dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article L332-4 du code de la fonction publique).

1.4.2 Les contractuels des articles L332-6, L332-7, L332-22 du code de la fonction publique

Les agents contractuels recrutés en vertu de ces articles ne peuvent être recrutés **que pour une durée déterminée**. Le recrutement des agents contractuels sur ces fondements ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration.

Le contrat des agents contractuels pour le remplacement d'un agent momentanément absent, en application de l'article L332-6 du code de la fonction publique, est conclu pour la durée de l'absence de l'agent remplacé.

Le contrat des agents contractuels recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, en application de l'article L332-7 du code de la fonction publique, est conclu pour une période d'un an maximum. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans sous condition que la procédure de recrutement pour pourvoir le poste de fonctionnaire n'a pu aboutir.

Le contrat des agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires, en

application de l'article L332-22 du code de la fonction publique, est conclu pour une durée maximum de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs et 6 mois au cours d'une même période de 12 mois consécutifs.

1.4.1 Les contractuels rémunérés sur financement spécifique non pérenne

Le financement des contrats des agents contractuels rémunérés à partir de crédits liés à des contrats, conventions ou subventions spécifiques n'est pas de nature pérenne. En conséquence, ces contrats sont à durée déterminée et ne peuvent excéder une durée totale de 5 ans. Un agent qui a démarré son contrat avec des financements gérés par des laboratoires multi tutelles en lien avec l'INSA, avec la fondation ou avec INSAVALOR et ayant accompli les mêmes fonctions pourra être repris par l'INSA Lyon dans la limite de 5 ans tous contrats confondus.

Si la durée du contrat initial est supérieure à 1 an, ces agents sont recrutés sur le fondement de l'article L332-24 du code de la fonction publique.
Dans le cas contraire, ces agents sont recrutés sur le fondement des articles L332-2 et 332-3 du code de la fonction publique.

2 LA REMUNERATION

Pour tous les agents des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, la rémunération est due après service fait.

En l'absence de texte de portée générale relatif à la rémunération des agents contractuels de l'Etat, la présente charte précise les modalités de rémunération fixées par l'établissement.

En fonction des calendriers de paie et de la date de début de contrat de l'agent, ce dernier peut percevoir un acompte sur salaire pour son premier mois d'activité (dont le montant s'élève à environ 75% du traitement brut). La régularisation de sa rémunération est ensuite opérée le mois suivant.

2.1 Le positionnement initial de l'agent recruté

2.1.1 Les contractuels BIATSS

Le niveau de rémunération des contractuels BIATSS à l'embauche est défini selon le niveau de l'emploi et selon la grille ci-dessous :

Catégorie	Ancienneté reprise sur des fonctions de même nature	Calcul de l'INM[1]	INM	Salaire mensuel brut[2]
A (équivalent ingénieur de recherche)	Jusqu'à 3 ans	INM 465+21	486	2392 €
	De 3 à 5 ans	INM 465+21+30	516	2540 €
	De 5 à 10 ans	INM 465+21+60	546	2687 €
	De 10 à 15 ans	INM 465+21+90	576	2835 €
	De 15 à 20 ans	INM 465+21+120	606	2983 €
	De 20 à 30 ans	INM 465+21+150	636	3130 €
	Plus de 30 ans	INM 465+21+180	666	3278 €
A (équivalent ingénieur d'études)	Jusqu'à 3 ans	INM 395+21	416	2047 €
	De 3 à 5 ans	INM 395+21+26	442	2175 €
	De 5 à 10 ans	INM 395+21+52	468	2303 €
	De 10 à 15 ans	INM 395+21+78	494	2431 €
	De 15 à 20 ans	INM 395+21+104	520	2559 €
	De 20 à 30 ans	INM 395+21+130	546	2687 €
	Plus de 30 ans	INM 395+21+156	572	2815 €
A (équivalent assistant ingénieur)	Jusqu'à 3 ans	INM 376+21	397	1954 €
	De 3 à 5 ans	INM 376+21+20	417	2052 €
	De 5 à 10 ans	INM 376+21+40	437	2151 €
	De 10 à 15 ans	INM 376+21+60	457	2249 €
	De 15 à 20 ans	INM 376+21+80	477	2348 €
	De 20 à 30 ans	INM 376+21+100	497	2446 €
	Plus de 30 ans	INM 376+21+120	517	2545 €
B (équivalent technicien)	Jusqu'à 3 ans	INM 373+16	389	1914 €
	De 3 à 5 ans	INM 373+16+15	404	1988 €
	De 5 à 10 ans	INM 373+16+30	419	2062 €
	De 10 à 15 ans	INM 373+16+45	434	2136 €
	De 15 à 20 ans	INM 373+16+60	449	2210 €
	De 20 à 30 ans	INM 373+16+75	464	2284 €
	Plus de 30 ans	INM 373+16+90	479	2358 €
C (équivalent adjoint technique)	Jusqu'à 3 ans	INM 366+11	377	1855 €
	De 3 à 5 ans	INM 366+11+8	385	1895 €
	De 5 à 10 ans	INM 366+11+16	393	1934 €
	De 10 à 15 ans	INM 366+11+24	401	1974 €
	De 15 à 20 ans	INM 366+11+32	409	2013 €
	De 20 à 30 ans	INM 366+11+40	417	2052 €
	Plus de 30 ans	INM 366+11+48	425	2092 €

Les fonctions en tension, d'encadrement ou nécessitant un haut niveau de technicité ou de qualifications requis pourront bénéficier d'une rémunération supérieure à celle indiquée dans la grille ci-dessus sur la base d'une rémunération forfaitaire.

[1] *Le niveau de rémunération des contractuels BIATSS à l'embauche est défini selon l'indice de bas de corps des fonctionnaires auquel s'ajoute l'équivalent d'une prime mensuelle de 21 points d'indice pour les catégories A, 16 points d'indice pour les catégories B et 11 points d'indice pour les catégories C. Une progression forfaitaire par corps permet ensuite de calculer le niveau de rémunération selon l'ancienneté. La grille est réévaluée automatiquement lors des augmentations liées au SMIC et des changements de grilles des fonctionnaires.*

[2] *Rémunération pour une quotité de travail à 100%, ne comprend pas le versement éventuel du supplément familial de traitement ni la prise en charge des frais de transport domicile-travail. Valeur du point d'indice au 1er février 2017.*

2.1.2 Les contractuels enseignants

Le niveau de rémunération des contractuels enseignants à l'embauche est défini selon la grille ci-dessous :

Catégorie	Ancienneté reprise sur des fonctions de même nature	Calcul de l'INM[3]	INM	Salaire mensuel brut[2]
A (équivalent enseignant second degré)	Jusqu'à 3 ans	INM 395	395	1944 €
	De 3 à 5 ans	INM 395+26	421	2072 €
	De 5 à 10 ans	INM 395+52	447	2200 €
	De 10 à 15 ans	INM 395+78	473	2328 €
	De 15 à 20 ans	INM 395+104	499	2456 €
	De 20 à 30 ans	INM 395+130	525	2584 €
	Plus de 30 ans	INM 395+156	551	2712 €
A (équivalent maitre de conférences et second degré avec expertise particulière)	Jusqu'à 3 ans	INM 479	479	2358 €
	De 3 à 5 ans	INM 479+30	509	2505 €
	De 5 à 10 ans	INM 479+60	539	2653 €
	De 10 à 15 ans	INM 479+90	569	2801 €
	De 15 à 20 ans	INM 479+120	599	2948 €
	De 20 à 30 ans	INM 479+150	629	3096 €
	Plus de 30 ans	INM 479+180	659	3244 €
A (équivalent professeur des universités)	Jusqu'à 3 ans	INM 672	672	3308 €
	De 3 à 5 ans	INM 672+30	702	3455 €
	De 5 à 10 ans	INM 672+60	732	3603 €
	De 10 à 15 ans	INM 672+90	762	3751 €
	De 15 à 20 ans	INM 672+120	792	3898 €
	De 20 à 30 ans	INM 672+150	822	4046 €
	Plus de 30 ans	INM 672+180	852	4194 €

Les fonctions en tension ou nécessitant une expertise particulière pourront bénéficier d'une rémunération supérieure à celle indiquée dans la grille ci-dessus sur la base d'une rémunération forfaitaire.

[3] *Le niveau de rémunération des contractuels enseignant à l'embauche est défini selon l'indice de bas de corps des fonctionnaires auquel s'ajoute une progression forfaitaire par corps pour calculer le niveau de rémunération selon l'ancienneté. La grille est réévaluée automatiquement lors des changements de grilles des fonctionnaires.*

2.1.3 Les contractuels chercheurs

Les recrutements d'agents contractuels chercheurs doctorants, chercheurs post-doctorants et ingénieurs de recherche et affectés sur des crédits liés à des contrats, conventions ou subventions spécifiques se font selon la grille ci-dessous :

SALAIRE DE REFERENCE CHERCHEURS ET INGENIEUR DE RECHERCHE

Corps	Ancienneté reprise après l'obtention du doctorat lors du recrutement	Salaire mensuel forfaitaire brut[2]
Ingénieur de recherche (IGR)	Jusqu'à 3 ans	2450 €
	De 3 à 5 ans	2650 €
	De 5 à 10 ans	2850 €
	De 10 ans à 15 ans	3050 €
	Plus de 15 ans	3250 €
Chercheur post-doctorant	Jusqu'à 3 ans	2700 €
	De 3 à 5 ans	3100 €
	De 5 à 10 ans	3510 €
	De 10 ans à 15 ans	3850 €
	Plus de 15 ans	3950 €
Chercheur doctorant sans activité complémentaire enseignement		2300 €

Le salaire de référence ci-dessus des ingénieurs de recherche et des chercheurs post-doctorant peut faire l'objet d'une modulation à la hausse, soit au moment du recrutement, soit à l'occasion d'un avenant au contrat initial portant renouvellement de celui-ci. L'ensemble des modulations effectué sur les contrats et avenants dont bénéficiera l'intéressé ne peut en aucun cas excéder 20% du salaire de référence.

Des dérogations à la grille ci-dessus sont possibles pour les cas particuliers de financements extérieurs tel que Marie Curie ou autre.

Les personnels administratifs et de soutien aux chercheurs sont assimilés aux personnels ITRF (IGE, ASI, TECH et ADT) et sont rémunérés au même niveau de salaire brut que les autres contractuels BIATSS.

2.2 L'évolution de la rémunération

La réglementation prévoit que la rémunération des agents employés en CDI ou en CDD de manière continue pour besoin permanent peut faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Aussi, sans que les contrats puissent contenir des dispositions prévoyant un déroulement de carrière, il est possible d'établir des règles propres à l'établissement pour prévoir l'évolution de la rémunération des agents contractuels. Cette évolution ne peut en aucun cas être plus avantageuse que celle d'un fonctionnaire de même niveau.

Aussi, pour les BIATSS et pour les enseignants contractuels (hors contrat de recherche), tous les 3 ans, le responsable hiérarchique peut demander une évolution salariale pour les agents de son service.

En particulier pour les BIATSS, cette réévaluation implique que les agents contractuels bénéficient des mêmes modalités d'entretien professionnel que les fonctionnaires. Ces entretiens professionnels sont annuels et obligatoires.

Toute demande de progression salariale doit être motivée et être en cohérence avec les entretiens professionnels de l'agent des 3 dernières années.
Elle est conditionnée par la réalisation des entretiens professionnels.
Si l'entretien obligatoire n'est pas réalisé du fait d'une absence pour raison de santé pendant la période des entretiens professionnels, le responsable hiérarchique sera interrogé sur la progression de l'agent.

La réévaluation salariale éventuelle tous les 3 ans se fait selon la progression ci-dessous et dans la limite du traitement brut maximal de la grille du corps des fonctionnaires correspondante :

Catégorie	Progression mensuelle possible tous les 3 ans
A (équivalent ingénieur de recherche, maitre de conférences et professeur des universités)	+30 points INM (147€ brut)
A (équivalent ingénieur d'études et enseignant second degré)	+26 points INM (127 € brut)
A (équivalent assistant ingénieur)	+20 points INM (98 € brut)
B (équivalent technicien)	+15 points INM (73 € brut)
C (équivalent adjoint technique)	+8 points INM (39 € brut)

2.3 Complément de rémunération en fin d'année civile (article L713-1 du code général de la fonction publique)

L'article L713-1 du code général de la fonction publique dispose que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte de leurs résultats professionnels.

Ce complément de rémunération concerne les agents contractuels BIATSS. Il est facultatif et sera destiné en priorité pour reconnaître un accroissement exceptionnel et temporaire de la charge de travail. Les directeurs d'entité feront remonter leur demande à la direction dans le cadre du processus annuel de remontée.

Le complément de rémunération sera aussi attribué aux agents contractuels assurant des fonctions d'assistant de prévention qui auront suivi les formations correspondantes et qui auront remis un bilan d'activité au conseiller prévention. Le complément de rémunération minimum par assistant de prévention sera de 200 € brut quel que soit la quotité de temps de travail.

Le complément de rémunération sera versé en décembre de chaque année.

3 LE REGIME DE PROTECTION SOCIALE

L'agent contractuel à temps complet ayant au moins un an d'ancienneté peut être autorisé, à sa demande, à exercer ses fonctions à temps partiel (à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). L'autorisation de travail à temps partiel est accordée de droit (exemples : naissance ou adoption jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ; soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant …) ou sous réserve des nécessités de service ou pour raison thérapeutique.

3.1 Congés

L'article 27 du décret du 17 janvier 1986 précise qu'aucun congé ne peut être accordé au-delà de la durée du contrat et de l'engagement restant à courir, lorsque celui-ci est à durée déterminée.

3.1.1 Congés annuels

Les contractuels relèvent de la circulaire ARTT consultable sur intranet/ressources humaines/temps de travail et congés. La durée hebdomadaire est de 36 heures 45 et 44 jours de congés pour un temps complet.

Les apprentis et les contractuels recrutés pour des besoins temporaires ou saisonniers, pour une période inférieure à un an, et exerçant à 35 heures par semaine bénéficient du nombre minimum de jours de congés fixés réglementairement, soit de 2,5 jours ouvrés de congés par mois de service effectué à temps complet. Les jours de congés sont également proratisés en fonction de la quotité de recrutement.

Les congés doivent impérativement être pris avant la fin du contrat de travail, les jours non pris n'étant pas indemnisés.
Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent contractuel ayant au moins un an de service public continu.

3.1.2 Congés pour raisons de santé

Le décret du 17 janvier 1986 prévoit que les agents contractuels sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité.
Ils sont également affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure a un an. Dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur.
En outre, les agents contractuels sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale.
Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.
L'adhésion éventuelle à une mutuelle est au libre choix de l'agent.

Nature des congés	Durée et rémunérations	Démarches à effectuer et observations
Congé ordinaire de Maladie (COM)	-Avant 4 mois de service : traitement suspendu -Après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement* puis 1 mois à demi-traitement* -Après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement* puis 2 mois à demi-traitement* -Après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement* puis 3 mois à demi-traitement* *Avec déduction des Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)	-Avertir **par tout moyen** (téléphone, courriel) **son responsable de service de son absence dans les 48 heures.** En effet, toute absence non justifiée dans un délai de 48 heures peut entrainer la suspension de la rémunération et la mise en œuvre de la procédure d'absence irrégulière. -Adresser les volets 1 et 2 du certificat médical à votre caisse de sécurité sociale -Adresser le volet 3 à la DRH.
Congé grave maladie (CGM)	1 an à plein traitement 2 ans à demi-traitement L'administration verse l'intégralité du plein ou du demi-traitement.	Le bénéficie d'un CGM est ouvert à l'agent contractuel qui justifie d'au moins 3 ans de service continu. Vous devrez adresser une demande accompagnée d'un certificat médical à la DRH.
Accident de travail	-prise en charge, selon les tarifs de la Sécurité Sociale, des frais nécessaires à la mise en œuvre des soins, -congé pendant toute la période d'incapacité de travail. Durant ce congé, vous percevez des indemnités journalières. Elles sont portées par l'administration au montant du plein traitement : -pendant un mois dès votre entrée en fonctions, -pendant deux mois après deux ans de services, -pendant trois mois après trois ans de services. A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, vous bénéficiez des indemnités journalières prévues dans le code de la sécurité sociale.	-Avertir votre supérieur hiérarchique et la DRH. Documents à fournir à la DRH : - certificat médical initial établi par un médecin extérieur à l'INSA dans les 48 heures qui suivent l'accident (volets 1 et 2 originaux à la CPAM, volet n°3 à conserver par l'agent, volet 4 original et lisible pour la DRH accompagné d'une copie du volet 1). - Déclaration d'accident de service –accident de trajet transmis dans un délai impératif de 15 jours à compter de la date de l'accident. -fiche de poste pour les personnels BIATSS Document complémentaires si accident de trajet : -carte routière ou plan officiel des trajets sur lesquels seront indiqués par un X le point de départ (domicile), le point prévu pour l'arrivée (INSA), le lieu de l'accident. L'agent devra également faire apparaître sur cette carte le trajet suivi habituellement. -copie constat amiable (lisible) -si l'accident survient lors d'une mission, l'ordre de mission ou la convocation correspondante.

Les procédures détaillées sont consultables sur intranet/ressources humaines/maladie et accident de travail

3.1.3 Congés liés à l'arrivée d'un enfant

<table>
<tr><th>Nature des congés</th><th>Durée et rémunérations</th><th>Démarches à effectuer auprès de la DRH</th></tr>
<tr><td>Congé maternité</td><td>1er ou 2ème enfant : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après
3ème enfant et plus : 8 semaines avant et 18 semaines après
Jumeaux : 12 semaines avant et 22 semaines après
Triplées ou plus : 24 semaines avant et 22 semaines après.

Plein traitement[4]</td><td>Certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse précisant la date présumée de l'accouchement.</td></tr>
<tr><td>Congé paternité et d'accueil de l'enfant</td><td>Le congé doit débuter dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, ou au cours de 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant, ou la fin du congé postnatal de maternité, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Durée du congé de paternité :
- 3 jours de naissance + 4 jours calendaires obligatoires pris immédiatement, (en cas d'hospitalisation de l'enfant un congé spécifique peut être accordé).
- 21 jours calendaires pris en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours par période. En cas de naissances multiples le congé est de 28 jours calendaires.

Plein traitement[4]</td><td>La demande de congé de paternité doit être formulée au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement accompagnée des pièces suivantes :
- Copie du certificat de grossesse établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse
- Toutes pièces justifiant que vous êtes le père de l'enfant ou la personne qui vit avec la mère.
La demande doit indiquer la date prévisionnelle de l'accouchement et les dates et les durées de la ou des périodes de congés.
Dans les 8 jours suivant l'accouchement, vous devez transmettre toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.
Un mois avant la prise de la période des 21 ou 28 jours, vous devez confirmer à votre chef de service vos dates de congé et, en cas de fractionnement de cette période, les dates de chacune des 2 périodes.</td></tr>
<tr><td>Congé d'adoption</td><td>
<table>
<tr><th>Nombre d'enfants adoptés</th><th>Nombre d'enfants à charge avant adoption</th><th>Durée du congé</th><th>Nombre de jours supplémentaires en cas de partage du congé entre les parents</th></tr>
<tr><td>1</td><td>0 ou 1</td><td>10 semaines</td><td>11</td></tr>
<tr><td>1</td><td>2 ou plus</td><td>18 semaines</td><td>11</td></tr>
<tr><td>2 ou plus</td><td>peu importe</td><td>22 semaines</td><td>18</td></tr>
</table>
Plein traitement[4]
</td><td>Vous devez présenter votre demande de congé par courrier en indiquant la date d'arrivée de l'enfant et vos dates prévisionnelles de congé et joindre :
- tout document attestant qu'un enfant vous est confié en vue de son adoption précisant la date de son arrivée
- déclaration de votre conjoint adoptant attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pour cet enfant ou que vous vous partagez le congé d'adoption</td></tr>
<tr><td>Congé parental</td><td>Ce congé peut bénéficier au contractuel justifiant d'au moins une année continue de service.

Durée maximale jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration du délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de l'adoption âgé de moins de trois ans.

Accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.
La demande ou le renouvellement est à effectuer au moins 2 mois avant le début de la période.
Congé non rémunéré. Possibilité de bénéficier du Complément Libre Choix d'Activité.</td><td>Faire la demande écrite</td></tr>
</table>

[4] avec déduction des Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

3.2 Décompte de l'ancienneté

Un certain nombre de droits susceptibles d'être reconnus aux agents contractuels sont soumis à des règles d'ancienneté et d'activité.
L'ancienneté s'entend comme la durée au cours de laquelle l'agent est au service de l'administration. Les articles 28, 29 et 30 du décret du 17 janvier 1986 précisent les modalités de décompte de l'ancienneté.
La durée de service s'entend comme une période d'activité effective de l'agent, étant précisé que certains congés sont assimilés à du travail effectif pour le décompte de l'ancienneté (article 27 du décret du 17 janvier 1986).

La durée des congés énumérés ci-dessous est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au même titre que les périodes d'exercice effectif des fonctions :
- Congé annuel ;
- Congé pour formation syndicale, conge en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, conge pour formation professionnelle ou conge de représentation ;
- Congé de maladie rémunéré ;
- Congé de grave maladie ;
- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Congé de maternité ou d'adoption rémunéré ;
- Congé de paternité rémunéré.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs.
Les autres congés dont peuvent bénéficier les agents contractuels ne font pas acquérir d'ancienneté, l'intéressé retrouvant lors de sa reprise de fonction celle qu'il avait acquise avant son départ en congé.

4 LES AUTRES DROITS

4.1 Les droits et obligations

4.1.1 Principales garanties définies par le code de la fonction publique

Les principaux droits sont :

- liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse,
- la non-discrimination du fait de l'appartenance politique, syndicale, philosophique ou religieuse, de l'orientation sexuelle, de l'origine, de l'âge, du patronyme, de l'état de santé, de l'apparence physique, du handicap, de genre ou de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race,
- la sécurité contre les actes de harcèlement moral ou sexuel,
- droit de grève, droit syndical,
- à la formation continue,
- droit de participation,
- rémunération après service fait,
- droit à la protection des agents publics à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

4.1.2 Le droit d'accès au dossier

Le dossier individuel de l'agent doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative. Il ne doit faire état ou ne comporter aucune mention relative aux opinions, aux activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, aux sanctions amnistiées. L'agent contractuel a accès, sur simple demande, à la consultation de son dossier.

4.1.3 Le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle

Un agent public ne doit pas divulguer les informations personnelles dont il a connaissance à moins que les nécessités du service ou des obligations légales ne leur imposent la communication de ces informations dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction.

L'agent public peut communiquer des documents de service, sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.

4.1.4 Le devoir d'obéissance et de bonne exécution du service

Tout agent public est tenu de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

L'agent est responsable des tâches qui lui sont confiées.

Le pouvoir hiérarchique s'exerce à la fois sur l'activité du service (instructions de travail) et sur son organisation (missions, affectation de chaque agent).

4.1.5 Le respect du principe de laïcité

Tout agent public a un devoir de stricte neutralité. Il doit traiter également toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience. Sont strictement interdits pour un agent public : les actes de prosélytisme, les manifestations de discrimination, les incitations à la haine et toute forme de pression physique ou psychologique visant à imposer un courant de pensée religieux, philosophique ou politique, qui s'opposerait au principe de laïcité.

4.2 Le cumul d'activité (décret n°2017-105 du 27 janvier 2017)

Soumis à un principe d'exclusivité, leur interdisant l'exercice d'une activité professionnelle hors de leur emploi dans l'administration, les agents publics peuvent toutefois bénéficier de certaines dérogations.
Tout en maintenant l'interdiction de cumul avec une activité privée lucrative, la réglementation a assoupli les possibilités de dérogation pour l'exercice d'activités accessoires, soumises à autorisation, et ouvre ces possibilités aux agents à temps partiel. Les agents à temps complet ou incomplet (jusqu'à 70%) continuent à bénéficier d'un dispositif de cumul moins contraignant.

La note détaillée concernant le cumul d'activité est consultable sur l'intranet/ressources humaines/temps de travail.

4.3 L'entretien professionnel

En application des dispositions de l'article 3 du décret n°2014-364 du 21 mars 2014, les agents employés 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.

L'entretien porte sur les compétences professionnelles au regard des objectifs assignés en cohérence avec l'organisation et le fonctionnement du service.

Les agents contractuels recrutés sur des fonctions temporaires peuvent solliciter le bénéfice d'un entretien professionnel dans les mêmes conditions.

Les modalités de déroulement de cet entretien professionnel sont arrêtées annuellement dans une note de service de la DRH.

4.4 L'accompagnement professionnel et le droit à la formation

Les agents contractuels bénéficient de plein droit du plan de formation de l'établissement. Ils font l'objet d'un suivi individualisé par leur responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines notamment pour la préparation des concours et pour assurer le développement de leurs compétences.
Les agents contractuels peuvent bénéficier, sous certaines conditions d'ancienneté, du droit au congé de formation.

4.5 La mobilité

Les contractuels bénéficient des dispositifs de mobilité définis par le titre VIIIbis du décret 83-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

De plus, les agents contractuels sont éligibles à une éventuelle mobilité interne au sein de l'INSA Lyon selon les modalités définies par l'annexe 1 des lignes directrices de gestion relative à la mobilité consultables sous intranet.

4.6 La médecine de prévention et l'action sociale

La médecine de prévention appelée aussi médecine du travail ou médecine de santé au travail propose :

- des visites médicales enrichies d'examens complémentaires, dont la périodicité est fonction des conditions de travail et de l'état de santé des agents,
- des visites de postes et de locaux de travail,
- des conseils en hygiène, sécurité, conditions de travail et santé,
- une écoute et une orientation lors des difficultés rencontrées sur le lieu de travail,
- un suivi pour les personnels en situation de handicap.

Le Service Social des personnels a pour mission d'aider et de soutenir les personnels dans les difficultés de la vie, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel. A travers l'accueil, l'information et l'orientation, la mission du service social des personnels est de soutenir les personnels en difficulté et de favoriser l'accès aux droits sociaux.

La médecine de prévention et le service social sont soumis au secret professionnel.

La mission du Comité d'Action Sociale de l'INSA (CASI) est de répondre aux besoins sportifs, culturels et sociaux du personnel. Dans le domaine social, notamment, les agents contractuels en difficulté peuvent bénéficier de secours ou de prêts à taux zéro, les dossiers sont instruits par l'assistant social. Les agents contractuels ayant plus de 10 mois d'ancienneté peuvent accéder aux chèques vacances et au bénéfice des CESU sous conditions de ressources. Le CASI subventionne suivant un quotient familial, les séjours d'enfants du personnel. A partir de 10 mois de présence, les personnels peuvent demander une place à la crèche du centre de loisir éducatif (CLE) de la DOUA (moins de 3 ans) ainsi qu'au centre de loisir (3 à 12 ans).

5 INSTANCES STATUTAIRES DE L'ETABLISSEMENT

- Le conseil d'administration (CA) détermine la politique générale de l'établissement. Notamment, il adopte le règlement intérieur de l'établissement, vote le budget et fixe la répartition des emplois qui sont alloués à l'établissement.
- Le conseil scientifique (CS) propose les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique ainsi que la répartition des crédits de recherche.
- Le conseil des études (CE) propose orientations des enseignements de formation initiale et continue. Il examine toutes les questions relatives à la vie des étudiants.
- Le comité social d'administration (CSA) est une instance de concertation chargée d'examiner les questions relatives aux orientations de politique ressources humaines et en formation spécialisée sur les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.
- La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT) est obligatoirement consultée 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. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels. Les doctorants contractuels sont rattachés à la commission consultative des agents non titulaires.

- Conditions pour être électeur ou élu dans ces instances (voir annexe 1)

6 FIN DE FONCTION

6.1 Cessation du contrat (terme du CDD)

6.1.1 Date d'échéance :

Le contrat à durée déterminée cesse normalement à la date portée sur le contrat d'engagement écrit ou lorsque l'événement indiqué se réalise. Au-delà du terme réalisé et non reconduit, il ne doit plus exister de relation hiérarchique.

6.1.2 Réussite à un concours fonction publique :

La titularisation dans la fonction publique fait cesser de droit le contrat en cours, sans délai puisque la situation est plus favorable à l'agent. Ce dernier n'a donc pas besoin de démissionner.

6.1.3 Renouvellement du CDD :

L'administration prévient par courrier l'agent contractuel en CDD de ses intentions de renouveler l'engagement :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat ou les contrats successifs ont été conclus pour une durée inférieure à 6 mois.
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat ou les contrats successifs ont été conclus pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans.
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat ou les contrats successifs ont été conclus pour une durée supérieure ou égale à 2 ans.
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

L'agent contractuel, auquel une proposition de renouvellement de contrat est faite, dispose de 8 jours pour l'accepter. À défaut de réponse dans ce délai, il est considéré comme renonçant à son emploi.

<u>Situation des contractuelles à durée déterminée en état de grossesse :</u>
Une contractuelle à durée déterminée en état de grossesse n'a pas de droit acquis au renouvellement de son contrat à durée déterminée.

6.1.4 Attestation Pôle Emploi :

A la fin de son contrat, l'agent se verra remettre systématiquement une attestation de travail ainsi qu'une attestation employeur destinée à pôle emploi. Cette dernière permet de s'inscrire à Pôle Emploi et ainsi de faire valoir d'éventuels droits aux allocations chômage.

Les congés annuels doivent être pris pendant le contrat. Ils ne peuvent donc pas être payés à la fin du contrat.

6.2 Démission :

Les contractuels peuvent présenter leur démission. La démission ne peut résulter que d'une demande écrite exprimant sa volonté expresse et non équivoque de quitter son administration. Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Le délai de préavis dépend de l'ancienneté :

- 8 jours de préavis si moins de 6 mois de service.
- 1 mois de préavis si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans de service.
- 2 mois de préavis à partir de 2 ans de service.

Le délai de préavis débute le jour suivant celui de la réception par l'administration du courrier de démission.

La démission est effective à la fin du préavis.

La démission n'est effective que si elle est acceptée par l'administration et prend effet à la date fixée par celle-ci.

6.3 Licenciement (art 45-2 et 45-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)

Un agent peut être licencié :

- Pour faute disciplinaire ;
- Pour insuffisance professionnelle : l'indemnité de licenciement est réduite de moitié. Le licenciement doit être justifie. La procédure du contradictoire doit être respectée ;
- Pour inaptitude physique : lorsque, après épuisement des droits à congés, l'agent est reconnu définitivement inapte ;

Par ailleurs, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé dans les conditions prévues à l'article 45-4 ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.

L'agent ne peut pas être licencié :

- en raison de sa grossesse,
- ni en raison de son départ en congé de maternité, paternité ou adoption, ni pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ce congé.

Tout licenciement basé sur l'un de ces motifs est annulé.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

6.3.1 Les préavis de licenciement

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de service.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, ni en cas d'inaptitude définitive à l'issue d'un congé pour raison de santé, ni au licenciement pour motif disciplinaire.

6.3.2 La notification du licenciement

La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre remise en main propre contre décharge. La lettre doit préciser le ou les motifs du licenciement, la date du licenciement et la durée de préavis. Les congés annuels dus à l'agent ne pouvant être rémunérés, viennent s'ajouter à la période de préavis.

6.3.3 Les indemnités de licenciement

Les agents contractuels licenciés pour les motifs suivants bénéficient d'une indemnité de licenciement :

- pour inaptitude physique ;
- en cours de contrat, sauf pour motif disciplinaire ;
- à l'issue d'un congé parental, de maladie, d'accident du travail, de maternité, d'adoption, de paternité, pour formation professionnelle et de certains congés non rémunérés ;

En revanche, cette indemnité n'est pas servie dans les circonstances énoncées ci-dessous, si l'agent :

- arrive au terme de son contrat à durée déterminée ;
- est licencié en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- est licencié à titre de sanction disciplinaire ;
- démissionne ;
- est fonctionnaire détaché sur un emploi ne conduisant pas à pension civile ; c'est-à-dire un emploi de contractuel ;
- retrouve immédiatement un emploi équivalent dans le secteur public ;
- a été engagé pour effectuer des vacations ;
- a atteint l'âge légal de départ à la retraite et rempli les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Sans pouvoir dépasser 12 fois la rémunération de base, l'indemnité de licenciement est égale :

- à la moitié de la rémunération de base de l'agent pour chacune de ses 12 premières années de services ;
- + 1/3 de cette rémunération pour chacune des années suivantes.

La rémunération servant de base de calcul est la dernière rémunération nette perçue au cours du mois précédant le licenciement (certains éléments ne sont pas pris en compte : supplément familial de traitement...). Dans l'hypothèse où l'agent travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement ; il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Toute période de service supérieure ou égale à 6 mois compte pour une année ; les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas prises en compte.

Cette indemnité est réduite :

- de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- de 1,67 % par mois de services au-delà du 60ème anniversaire, lorsque les agents licenciés ont atteint l'âge de 60 ans et ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

6.3.4 Attestation Pôle Emploi :

L’agent se verra remettre systématiquement une attestation de travail ainsi qu’une attestation employeur. Cette dernière permet de s’inscrire à Pôle Emploi et ainsi de faire valoir d’éventuels droits aux allocations chômage.

6.4 Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement à un agent contractuel en CDI.

La rupture conventionnelle peut être conclue à l’initiative de l’agent ou de l'administration. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

Lorsque l'une des 2 parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

À l’issue d’un ou de plusieurs entretiens, lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture fixant notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat.

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés au sein de la fonction publique d’État sont tenus de rembourser à l'État l'indemnité de rupture.

6.5 Prime de précarité

Depuis le 1er janvier 2021, un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier dans certains cas et sous certaines conditions d'une indemnité de fin de contrat communément appelée prime de précarité.

Cette indemnité concerne les contractuels recrutés sur les fondements des articles L332-2, L332-3, L332-6, L332-7 et L332-22 pour faire face à un accroissement temporaire d'activité du code général de la fonction publique.

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 109,17 € par mois.

S'il continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, l'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat. C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État. C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.

L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.

Enfin, l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité. C'est le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

ANNEXE N° 1 : Conditions pour être électeur ou élu dans ces instances

Pour le CA, CE et CS :
Pour les enseignants
- Les agents contractuels recrutés par l'établissement pour une durée indéterminée pour assurer des fonctions d'enseignement ou d'enseignement et de recherche sont électeurs sous réserve qu'ils effectuent dans l'unité ou l'établissement un nombre d'heures d'enseignement au moins égal au tiers des obligations d'enseignement de référence, apprécié sur l'année universitaire telle que définie par l'établissement.
- Les autres personnels enseignants contractuels sont électeurs sous réserve qu'ils soient en fonctions à la date du scrutin, qu'ils effectuent dans l'unité ou l'établissement un nombre d'heures d'enseignement au moins égal au tiers des obligations d'enseignement de référence, apprécié sur l'année universitaire telle que définie par l'établissement, et qu'ils en fassent la demande.
(article D719-9 code de l'éducation)

Pour les BIATSS
- Les agents contractuels sont électeurs sous réserve d'être affectés dans l'établissement et de ne pas être en congé non rémunéré pour raisons familiales ou personnelles. Ils doivent en outre être en fonctions dans l'établissement à la date du scrutin pour une durée minimum de dix mois et assurer un service au moins égal à un mi-temps
(article D719-15 code de l'éducation)

Pour le CSA :
- Les agents contractuels de droit public ou de droit privé qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois, d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.
(article 18 du décret 2011-184 du 15 février 2011 et article 43 du décret 82-453 du 28 mai 1982)

Pour la CCPANT :
Sont électeurs, au titre d'un niveau de catégorie, les agents contractuels qui remplissent les conditions suivantes :
1. Justifier d'un contrat d'une durée minimale de six mois en cours à la date du scrutin dans l'établissement ;
2. Etre, 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 86-83 du 17 janvier 1986
(article 10 de l'arrêté du 8 avril 2008)