



snetap
FSU.



**LIVRET
D'ACCUEIL**
de
**l'Enseignement
Supérieur
Agricole**
2015-2016

SNETAP FSU

Tél: 01 49 55 84 42

251 rue de Vaugirard

www.snetap-fsu.fr

75732 Paris cedex 15

snetap@snetap-fsu.fr

Le SNETAP s'adresse à vous

La FSU (fédération syndicale unitaire), à laquelle le Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public (SNETAP), est affilié, est, depuis 1993, la première organisation syndicale du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt.

Le SNETAP-FSU est depuis toujours le syndicat majoritaire dans l'enseignement agricole public. Il recueille 75 % des voix chez les enseignants et chez les personnels d'éducation et de surveillance et 50 % chez les personnels Administratifs, Techniques, de Laboratoire et de Santé (ATLS). Avec les autres syndicats de la FSU, il est également présent dans la fonction publique territoriale (Conseils Régionaux) dont dépendent, depuis la décentralisation, les personnels ouvriers et de service.

Une telle représentativité lui confère bien évidemment des responsabilités importantes, qu'il assume depuis 50 ans, aussi bien à l'égard des titulaires que des non-titulaires. Et c'est parce que la solidarité entre ces personnels est déterminante que le SNETAP- FSU cherche à la faire vivre au quotidien, au plus près des personnels, dans tous les établissements, notamment au sein de la section locale.

Les politiques budgétaires, qui visent à réduire la dépense publique et le dogme de la réduction du nombre de fonctionnaires ont affaibli les services publics et fragilisé la situation de ses personnels. Cela est particulièrement vrai dans l'enseignement agricole public. C'est la raison pour laquelle le SNETAP combat au quotidien pour défendre et développer le service public d'enseignement agricole, tant dans l'enseignement technique que dans l'enseignement supérieur.

Malgré les discours à répétition de la part de tous les gouvernements depuis plusieurs dizaines d'années, malgré deux plans de titularisation en moins de 10 ans, la situation de l'emploi, aujourd'hui, dans l'enseignement agricole reste extrêmement préoccupante, avec 20 à 25 % de personnels non titulaires, dans les lycées et près de 90% dans les CFA et CFPPA.

C'est pourquoi, la défense des personnels non titulaires, par essence les plus fragiles, et la bataille pour leur titularisation ont toujours constitué des priorités dans l'action du SNETAP-FSU.

Pour autant, la situation des personnels titulaires s'est aussi dégradée. D'une part les suppressions d'emplois se sont traduites par un alourdissement de la charge de travail et d'autre part la modération salariale, qui s'est traduite par un gel des salaires (notamment sur les 3 dernières années) a rendu la situation économique des personnels (en particulier en début de carrière) de plus en plus difficile.

La lutte pour la revalorisation salariale et l'amélioration des déroulements de carrière constituent également, pour le SNETAP-FSU d'autres de ses priorités.



Le premier acte syndical de tout salarié commence par la connaissance de ses droits ; c'est l'objet de ce livret d'accueil... Mais, pour faire valoir ses droits et en conquérir de nouveaux, rien ne peut remplacer l'action syndicale collective.

Cette action syndicale collective a toujours été à l'origine des plans de résorption de la précarité ou de revalorisation salariale, permettant même de les imposer à un gouvernement qui y était hostile par principe. C'est donc au sein d'un syndicat fort et reconnu que chacun, à son niveau peut contribuer à faire progresser les conditions d'existence de tous. Pour le SNETAP, c'est ensemble que nous sommes plus forts.

Jean-Marie LE BOITEUX - Secrétaire Général

Le SNETAP s'adresse à vous	Page 2
Le SNETAP-FSU, première organisation chez les personnels de l'EAP	Page 4
L'enseignement Supérieur Agricole Public au MAAF Les instances qui organisent le fonctionnement des établissements	Page 6
Le statut des personnels Avancement – Evaluation – Recrutement – Obligations de service	Page 13
Le temps partiel, le temps partiel annualisé, les congés	Page 37
La retraite : comment ça marche ?	Page 54
Les droits syndicaux	Page 58
Vos représentant-es SNETAP-FSU	Page 62
Glossaire	Page 64

Le SNETAP-FSU, première organisation chez les personnels de l'EAP

Le SNETAP-FSU, première organisation chez les personnels de l'EAP :

► **Un syndicalisme fondé sur des valeurs assumées et une pratique de l'action syndicale au plus près du terrain !**

Le SNETAP-FSU, une organisation syndicale, au service de l'enseignement agricole public et de ses personnels.

Le SNETAP fait partie des membres fondateurs de la FSU (Fédération Syndicale Unitaire créée en 1993), première organisation syndicale au MAAF comme à l'Education Nationale, et seconde organisation de la Fonction Publique d'Etat.

Créé en 1965, par la fusion des deux syndicats de l'enseignement agricole féminin, et de l'enseignement agricole masculin, le SNETAP s'est affirmé d'année en année comme une force incontournable regroupant un grand nombre des personnels des établissements d'enseignement technique et supérieur sous tutelle du MAAF, bénéficiant de la confiance d'une majorité d'entre eux.

- Le SNETAP œuvre pour que cette composante du système scolaire soit reconnue comme partie intégrante du Service Public d'Education, pour que les personnels et les élèves, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation continue, bénéficient des mêmes conditions de travail et d'étude que leurs homologues de l'Education Nationale.
- Il œuvre au développement du Service Public et Laïc dans son secteur.

Le SNETAP est, de loin, le principal syndicat des personnels de l'Enseignement Agricole Public, obtenant régulièrement plus de 50 % des voix aux élections destinées à mesurer la représentativité des organisations syndicales.

► **Le choix du SNETAP-FSU confirmé dans les urnes et dans l'action**

Si les agents ont massivement porté leurs suffrages sur notre organisation syndicale à l'occasion des élections professionnelles en 2014-2015, confortant ainsi nos positions tant au niveau national (comités techniques et CAP) qu'en région (avec 5 à 10 sièges sur 10 dans l'ensemble des instances régionales), c'est que sur l'essentiel nous partageons des valeurs communes, celles du service public et laïc d'éducation, et des combats justes et déterminés, contre la précarité, pour un service public fort et des personnels reconnus dans leurs missions !

«Elections en CAP et CCP 2014 – Le SNETAP-FSU, première organisation chez les personnels de l'EAP»



► Un syndicalisme de lutte et de transformation sociale

Ces valeurs, ces revendications, ces combats, c'est ensemble que le SNETAP entend que nous les portions, que nous les défendions, que nous les menions... et c'est ce qui fait précisément sa « marque de fabrique ». L'aventure est collective, aussi exigeante qu'exaltante, mais c'est cette approche qui fait la différence. D'aucuns se désespèrent, quand d'autres se repositionnent sans état d'âme, à la vue d'un syndicalisme « assurantiel » (ma mutation, mon avancement... et adviene que pourra) qui prendrait inexorablement le pas sur un syndicalisme « de lutte et de transformation sociale ». Le SNETAP, lui, syndicat multicatégoriel par nature et présent au plus près des collègues à travers ses sections d'établissement par sa structure, maintient son cap, d'une part avec un travail catégoriel de qualité en lien avec une représentation forte en CAP, et d'autre part avec un investissement militant au quotidien localement, comme en région et une capacité sans équivalent à mobiliser nationalement l'Enseignement Agricole Public !

► Une organisation forte à la mesure des enjeux...

Le SNETAP se caractérise avant tout par son ancrage local, avec la section d'établissement comme lieu d'échanges privilégié.

Une organisation syndicale qui ne permettrait pas aux personnels, et à plus forte raison à ses syndiqué-e-s, de s'organiser collectivement au plus près, donc au sein même de nos établissements, ne disposerait assurément que d'une représentativité de papier... bien éphémère et pour tout dire peu efficace. Ainsi, l'un des points forts, si ce n'est la force même du SNETAP tient indéniablement dans ses sections d'établissement. C'est avec elle, et en particulier par le travail au quotidien du secrétaire de section et du bureau local, que le SNETAP prend le pouls de l'Enseignement Agricole Public. Elle représente un espace d'échanges irremplaçable, car c'est par elle que transite l'information, que le collectif prend sens et que les rapports avec l'administration peuvent s'équilibrer. C'est d'autant plus vrai que le SNETAP est par essence multicatégoriel, dès lors à travers lui, c'est bien la communauté de travail qui s'exprime, et l'autorité académique comme le conseil régional ne s'y trompent pas dès lors que la section locale, en lien avec le secrétariat régional, fait porter la voix des personnels... de tous les personnels !

Le SNETAP, c'est aussi une organisation régionale solide, forte de militants expérimentés et déterminés.

Le SNETAP compte plus de 300 sections locales (sachant que l'EAP compte quelque 200 EPL), 22 secrétaires régionaux métropolitains et des sections constituées dans l'ensemble des DROM-COM... L'échelon régional du SNETAP permet, en lien avec notre fédération la FSU, une action réelle et une reconnaissance au niveau académique. Les DRAAF-SRFD, comme les Présidents de Conseils régionaux, sont ainsi régulièrement interpellés, sollicités, et parfois bousculés quand la situation l'impose, par les représentants régionaux du SNETAP (dans les instances, en bilatérale, en manifestation...). Et les sujets ne manquent pas : transparence des conditions de rentrée (DGH, postes,...), avancées du protocole CFA-CFPPA, saisine des commissions consultatives paritaires pour les collègues précaires sur budget, mise en place de cellules stress-harcèlement, élaboration des projets régionaux (PREA-P, CPRDF), négociation sur les conditions de travail des collègues TOS-ATE (primes, avancement, mobilité, situation des chauffeurs de car...), etc...

Le SNETAP, c'est enfin des compétences reconnues et respectées au niveau national... fort de sa représentativité et de l'investissement de ses militants. Ensemble, résolument nous sommes le SNETAP !

L'Enseignement Agricole Public (EAP) au MAAF qui englobe l'enseignement secondaire et supérieur est sous tutelle du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF).

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AU MAAF

En 2014, les établissements de l'Enseignement Supérieur Agricole forment près de 10 000 étudiants ingénieurs, vétérinaires, paysagistes, mais aussi futurs diplômés de licences pro, masters et doctorats. Ils pourront devenir des cadres supérieurs dans les domaines agronomique et forestier, agro-industriel, vétérinaire ainsi que dans les secteurs de l'environnement, de l'aménagement rural et de l'architecture paysagère. Ils assurent également la formation des cadres et des cadres supérieurs techniques du ministère ainsi que celle des professeurs des établissements d'enseignement secondaire agricole.

L'autorité ministérielle

Les établissements sont sous la tutelle conjointe des ministères chargés de l'agriculture et de l'enseignement supérieur. Le ministre chargé de l'Enseignement Supérieur est associé à la tutelle et à la définition du projet pédagogique des établissements publics d'enseignement supérieur agricole.

Les établissements publics d'enseignement supérieur agricole peuvent être habilités par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, après avis conforme du ministre de l'agriculture, à délivrer, dans leurs domaines de compétences, seuls ou conjointement avec des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, (EPCSCP), des diplômes nationaux de troisième cycle.

Les missions de l'enseignement agricole sont présentées dans le livre VIII du code rural (Dispositions propres à l'enseignement supérieur agricole public. Chapitre 2, Article L812-1). Elles ont été précisées par la loi d'Avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt du 13 octobre 2014.

Au Ministère de l'Agriculture, la Direction ministérielle qui en a la responsabilité est la Direction Générale de l'Enseignement et la Recherche (DGER) et au sein de la DGER :

- le Service de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- la Sous-direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
- le Bureau des Formations de l'Enseignement Supérieur (BFES)
- le Bureau des Établissements et des Contrats (BEC)

L'Enseignement Supérieur agricole public est actuellement en pleine restructuration. En effet, il comptait jusqu'en 2004, 18 établissements d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, écoles vétérinaires, écoles de paysagistes).

Les personnels de l'enseignement supérieur au MAAF

De nombreuses catégories d'agents font vivre ces établissements et forment ce que l'on appelle la communauté éducative.

Ce sont les personnels enseignants (Enseignants Chercheurs et Enseignants du secondaire), les Administratifs des catégories A à C, les personnels de la filière Formation Recherche (ATFR, TFR, AI, IE, IR) et les Personnels des exploitations agricoles sur statut privé.

Parmi ces agents, on trouve en grand nombre, des agents contractuels, dans tous les métiers et à tous les niveaux. L'enseignement agricole public se distingue d'ailleurs par son taux particulièrement élevé de précarité.

LES ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AGRICOLE

A - Les ministères de tutelle – Direction et services

Sous double tutelle du Ministère chargé de l'Agriculture et du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, l'Enseignement Supérieur Agricole Public a été fortement restructuré depuis 10 ans. En effet, il comptait jusqu'en 2004, 18 établissements d'enseignement supérieur agricole (écoles d'ingénieurs, écoles vétérinaires, écoles du paysage), regroupés maintenant en 12 établissements. Ils ont également intégré un établissement du MESR (ENSBANA), et 3 des 4 Etablissements Publics Nationaux d'appui à l'enseignement technique agricole (CNPR, CEMPAMA et CEP Florac).

Les services concernés au Ministère de l'Agriculture sont :

► **La DGER** (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche)

Service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche - Bureau des pôles de compétence et de la recherche - Bureau des formations de l'enseignement supérieur - Bureau des établissements et des contrats.

► **Le Secrétariat général**

Service des ressources humaines - Sous-direction mobilité, emplois, carrières - Bureau de gestion des personnels de catégorie B et C - Bureau de gestion des personnels de catégorie A et des agents contractuels - Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation recherche

B - Les différents établissements

► **Grands établissements - Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCSP)**

Un EPSCSP est créé par décret du gouvernement via le ministère compétent pour l'enseignement supérieur et la recherche, après avis consultatif du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER).

Prise au plus haut niveau, cette décision de création doit être dûment motivée et apparaître comme indispensable à la bonne marche du système universitaire par notre tutelle. Depuis l'adoption de la loi dite LRU du 10 août 2007, un EPSCSP peut demander à bénéficier des responsabilités et des compétences élargies en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines, sur délibération statutaire de son conseil d'administration. C'est une démarche volontariste qui part d'un souhait de l'établissement. Il ne s'agit aucunement d'une obligation réglementaire. Si l'établissement le demande, un audit financier doit juger de la capacité de l'établissement à assumer ce rôle étendu en matière de gestion.

http://www.univ-jfc.fr/sites/default/files/champollion_universite_0.pdf

- **Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement rattaché à l'université de Dijon (AgroSup Dijon)**

Cotutelle des Ministres chargés de l'Agriculture et de l'Enseignement Supérieur

Décret n°2009-189 du 18 février 2009 modifié par le Décret n°2010-1035 du 1er septembre 2010 - (rapprochement entre l'ENESAD, le CNPR et l'ENSBANA)

- Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech)

Placé sous la tutelle du Ministre chargé de l'Agriculture

Décret n°2006-1592 du 13 décembre 2006 modifié par le décret n°2010-1035 du 1er septembre 2010 - (rapprochement entre l'ENGREF, l'ENSIA, et l'INA P-G)

- Institut national d'études supérieures agronomiques de Montpellier (Montpellier SupAgro)

Placé sous la tutelle du ministre chargé de l'agriculture

Décret n°2006-1593 du 13 décembre 2006 modifié par le décret n°2010-1035 du 1er/09/2010 - (rapprochement entre l'ENSAM, le CNEARC, et le département des sciences et industries agro-alimentaires en régions chaudes de l'ENSIA Montpellier et le CEP (Centre d'Expérimentation Pédagogique de Florac))

- Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (Agrocampus Ouest)

Placé sous la tutelle du ministre chargé de l'agriculture

Décret n°2008-616 du 27 juin 2008 modifié par les décrets n°20101035 du 1er septembre 2010 et n°2012-810 du 13 juin 2012 (rapprochement entre Agro Campus Rennes et l'INH d'Angers)

- École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation, NantesAtlantique (ONIRIS)

Placée sous la tutelle du ministre chargé de l'agriculture

Décret n° 2009-1642 du 24 décembre 2009 modifié par le décret n°2010-1035 du 1er/09/2010 (rapprochement entre l'ENITIAA et l'ENV de Nantes)

- Institut d'enseignement supérieur et de recherche en alimentation, santé animale, sciences agronomiques et de l'environnement (Vet Agro Sup)

Placé sous la tutelle du ministre chargé de l'agriculture

Décret n° 2009-1641 du 24 décembre modifié par le décret n°2010-1035 du 1er septembre 2010 (rapprochement entre l'ENV de Lyon et l'ENITA de Clermont)

► Établissements publics à caractère administratif (EPA)

(articles r.812-3 à r.812-24 du code rural)

Un établissement public à caractère administratif (EPA) est une personne morale de droit public disposant d'une certaine autonomie administrative et financière afin de remplir une mission d'intérêt général autre qu'industrielle et commerciale, précisément définie, sous le contrôle de l'État ou d'une collectivité territoriale.

La qualification juridique d'établissement public "à caractère administratif" s'oppose à celle d'établissement public «à caractère industriel et commercial» (EPIC) .

Les personnels des EPA sont essentiellement des agents publics, ils peuvent être des fonctionnaires relevant du statut général de la fonction publique ou des agents non titulaires contractuels) de droit public en CDD ou CDI, pouvant relever le cas échéant de statuts particuliers.

http://www.lexinter.net/JF/etablissements_publics_a_caractere_administratif1.htm

- École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg (ENGEES)

Placée sous la tutelle du ministre chargé de l'agriculture, rattachée à l'université de Strasbourg par le décret n° 2007-1463 du 12 octobre 2007.

- École nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT)

Placée sous la tutelle du ministre chargé de l'agriculture, rattachée à l'Institut national polytechnique de Toulouse par le décret n° 2010-1681 du 28 décembre 2010.

- École nationale vétérinaire d'Alfort (ENVA)

Placée sous la tutelle du ministre chargé de l'agriculture, rattachée à la communauté d'universités et d'établissements "Université Paris Est" par le décret n°2015-156 du 11 février 2015

- Ecole Nationale Supérieure des Sciences Agronomiques de Bordeaux Aquitaine (Bordeaux Sciences Agro)

Rattaché à Bordeaux INP (EPSCP) constitué sous la forme d'un Grand Etablissement et à la Communauté d'Universités et Etablissements d'Aquitaine (CUEA ou COMUE Aquitaine) par le décret n° 2015-281 du 11 mars 2015

- Ecole Nationale Supérieure de Paysage de Versailles

Rattachée à la communauté d'universités et établissements «Université Paris-Seine» par le décret n° 2015-157 du 11 février 2015

- Ecole Nationale de Formation Agronomique

Rattachée à la COMUE Université Fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées par le décret n°2015-663 du 10 juin 2015

- Centre d'Enseignement Zootechnique-Bergerie Nationale

Le décret 85-349 du 20 mars 1985, modifié par l'arrêté du 28 juillet 1994, a transformé le CEZ en un établissement public national (EPN).

► Établissement public de coopération agricole

- Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France (IAVFF)

Etablissement public de coopération à caractère administratif placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) et de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR), par le décret n°2015-365 du 30 mars 2015 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France.

Les biens, droits et obligations du Consortium national pour l'agriculture, l'alimentation, la santé animale et l'environnement (Agreenium) sont transférés à l'IAVFF.

C - Les regroupements – COMUE (COMMunauté d'université et établissement)

Les communautés d'universités et établissements sont des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel. Une communauté d'universités et d'établissements regroupe des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ce statut succède aux Pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES).

Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche,

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027735009>

Communiqué intersyndical du vendredi 12 septembre 2014 (extraits)

« Les personnels et leurs syndicats, les étudiants ne veulent pas de ces regroupements qui les éloignent des instances de décision et de la vie démocratique. »

« Le transfert de l'organisation de diplômes et de la recherche aux CA des COMUE, où les personnels et les étudiants sont sous-représentés, instaure un système

d'enseignement supérieur et de recherche régionalisé et à deux vitesses via la signature des contrats de site (IDEX VS ISITE) ».

De même, personnels et étudiants s'opposent à l'entrée des organismes de recherche dans les COMUE, parce qu'ils considèrent que ce n'est pas la vocation des établissements nationaux d'être présents dans des regroupements régionaux, et que ces établissements doivent garder leur autonomie pour remplir leur mission nationale de structuration de la recherche, en partenariat avec les établissements universitaires. »

« Il n'y a pas pour autant d'opposition à des formes de coopération volontaire entre les établissements universitaires (universités et écoles) sur le plan local. »

« Dans le contexte d'austérité (pacte de responsabilité) que l'on connaît, les regroupements que constituent les COMUE ne peuvent conduire qu'à de nouvelles attaques contre les statuts et contre les conditions de travail des personnels. »

<http://www.snetap-fsu.fr/Ne-signez-pas-les-decrets-COMUE.html?PHPSESSID=05d27b801d141ec5d0fe120733e8d025>

LES INSTANCES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AGRICOLE

A- Les instances **locales** de consultation des personnels

- Voir décret 2005 et décrets constitutifs de chaque EPCSCP
- Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche NOR: ESRJ1304228

- Conseil d'Administration
- Conseil Scientifique
- Conseil des Enseignants
- Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire

- Comité Technique de l'établissement

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

Il est compétent dans l'organisation des structures de l'école, en gestion du personnel, dans la mise en place de projets pédagogiques, en matière financière (budget des établissements), dans l'organisation du travail (conditions, hygiène et sécurité...).

- CHSCT de l'établissement

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Arrêté du 13 mars 2012 portant institution des CHSCT au ministère de l'agriculture

Arrêté du 9 février 2015 modifiant l'arrêté du 13 mars 2012

- CCP de l'établissement

Commission Consultative Paritaire

NS 2009 /1034 du 12 février 2009 – Mise en place des CCP compétentes à l'égard de certains agents non titulaires au ministère de l'agriculture

B- Les instances **nationales** de consultation des personnels

- CTEA

Comité Technique de l'Enseignement Agricole (public)

Il a les mêmes fonctions au niveau national mais bien sûr avec une vision plus générale de l'organisation et du fonctionnement de l'enseignement supérieur.

- CTM

Comité Technique Ministériel

Il est consulté sur la politique réglementaire, statutaire et indemnitaire dans tous les domaines où s'exerce la responsabilité du ministère chargé de l'agriculture.

- CNESERAAV

Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Agricole, Agroalimentaire et Vétérinaire

Il est consulté sur l'organisation de l'enseignement supérieur au ministère de l'agriculture : moyens financiers, dotations en personnels, projets de lois,...

Y siègent des représentants des étudiants, des enseignants et de l'administration. Il est formé de 45 membres titulaires (plus autant de suppléants) :

- le représentant du ministre chargé de l'agriculture
- 4 membres nommés (Directeurs, Membres du conseil régional, général et du MAAF)
- 30 membres élus (Professeurs, Maître de conférences, chercheurs d'APST...) dont 7 étudiants
- 10 personnalités qualifiées (Représentants du CNESER, CNEA, IRSTEA..)

Commentaire du SNETAP-FSU

Ces instances nationales n'ont qu'un rôle consultatif et il est bien souvent nécessaire pour se faire entendre que les personnels ne se contentent pas d'exprimer leurs revendications dans ces cadres réglementaires qui sont certes importants mais pas suffisants pour qu'existe une véritable démocratie dans l'organisation des services publics d'enseignement.

- CCP Nationales

Commissions Consultatives Paritaires Nationales

NS 2009 /1034 du 12 février 2009 – Mise en place des CCP compétentes à l'égard de certains agents non titulaires au ministère de l'agriculture. Concerne les Assistants d'Enseignement et de Recherche Contractuels (AERC).

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_20947.pdf

- HCERES

Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

Décret 2014-1365 du 14-11-2014

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029762447>

Missions : évaluer les établissements et organismes de recherche, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les établissements et les fondations de coopération scientifique ainsi que l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur délibère sur :

- 1- la charte de l'évaluation définissant les mesures propres à garantir la qualité et la transparence des procédures d'évaluation ;
- 2- les référentiels des évaluations que le Haut Conseil conduit ;
- 3- la validation de l'ensemble des procédures d'évaluation prévues à l'article L. 114-3-1 du code de la recherche ;
- 4- les conditions dans lesquelles sont nommés les experts ;

- 5- un programme pluriannuel d'évaluations compatible avec les échéances des contrats pluriannuels d'établissement mentionnés au **cinquième alinéa de l'article L. 711-1 du code de l'éducation et au premier alinéa de l'article L. 311-2 du code de la recherche** ;
- 6- la politique du Haut Conseil en matière de coopération européenne et internationale ;
- 7- le rapport au Gouvernement prévu à l'article L. 114-3-7 du code de la recherche ainsi que le rapport au Parlement prévu à l'article 91 de la loi du 22 juillet 2013 susvisée ;
- 8- les conditions générales de recrutement, d'emploi et de rémunération du personnel contractuel du Haut Conseil ;
- 9- les conditions de remboursement, dans la limite des montants réellement engagés, des frais de déplacement et de séjour exposés par l'ensemble des personnes intervenant pour le compte du Haut Conseil ;
- 10- sur proposition de son président, le conseil délibère sur :
- a) le règlement intérieur du Haut Conseil,
 - b) l'organisation interne en départements,
 - c) la désignation des responsables de département,
 - d) la création d'un comité technique de proximité,
 - e) la composition du conseil d'orientation scientifique de l'observatoire mentionné à l'article 9 du présent décret.

PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS STATUTS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le bilan social 2014 du MAAF permet d'avoir une approche quantitative des différents personnels dans les établissements du supérieur. (cf. Programme budgétaire « 142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles » correspondant aux dépenses de personnel de l'enseignement supérieur et à de recherche, développement et transfert de technologie du ministère de l'agriculture).

Répartition des effectifs par catégorie et par programme en ETP (Equivalent temps plein)

		A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme 142	2012	72	555	264	737	1048	2676
	2013	72	555	264	737	1048	2676
	2014	75	573	261	725	1062	2696

Répartition des effectifs physiques, personnels permanents par catégorie et statut

	Cat A			Cat B			Cat C		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Titulaires	1599	1615	1614	483	491	502	495	490	489
Non titulaires	129	158	152	1	1	1	0	2	1
Total	1728	1773	1766	484	492	503	495	492	490

Répartition par région

	2013	2014		2013	2014
Alsace	59	62	Lorraine	56	52
Aquitaine	104	100	Midi-Pyrénées	309	306
Auvergne	141	130	Pays de Loire	409	412
Bourgogne	223	214	PACA	3	3
Bretagne	214	215	Rhône-Alpes	218	216
Ile de France	738	739	Autres	11	25
Languedoc-Roussillon	272	279			

A. CONTRACTUELS ET VACATAIRES

► **Contractuels d'Etat** (cf-livret d'accueil ACEN/ACB SNETAP-FSU)

- **2 types de contrat suivant l'employeur :**

- **AC(E) B** : financé par le budget de l'établissement, leur gestion administrative est réalisée localement par la structure ;
- **AC(E) N** : financé par le ministère.

► **Ouvriers agricoles contractuels de droit privé** (dans quelques établissements)

Cf-Conventions collectives: <http://legifrance.gouv.fr/rechSardeConvention.do>

Commentaire du SNETAP-FSU

Bien que de droit privé, le SNETAP-FSU défend et syndique ces agents présents dans les établissements agricoles publics.

► **AERC - Assistants d'enseignement et de recherche contractuels**

Ce sont des enseignants contractuels ayant une activité professionnelle d'enseignement à mi-temps soit une obligation de service égale à 96 heures de travaux dirigés, le deuxième mi-temps étant consacré à préparer leur diplôme de doctorat afin de pouvoir postuler ultérieurement à un poste d'enseignant - chercheur.

Le contrat d'embauche est de trois ans renouvelable une fois.

Commentaire du SNETAP-FSU

Attention, les AERC dépendent d'une CCP particulière (cf Ccp Nationales)

► **Vacataires**

Textes de référence :

- Décret n° 94-682 du 03 août 1994 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'agriculture

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000713183&categorieLien=cid>

- Arrêté du 9 décembre 2010 fixant le montant de la rémunération des heures pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'agriculture

<http://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2010/12/9/AGRE1032007A/jo>

Les vacataires sont recrutés après avis du conseil des enseignants de l'établissement ou de l'instance qui en tient lieu. L'acte d'engagement est écrit.

On distingue :

- Les chargés d'enseignement vacataires qui peuvent assurer des cours, des travaux dirigés, des travaux cliniques ou des travaux pratiques.

- Les agents temporaires vacataires qui peuvent assurer des travaux dirigés, des travaux cliniques ou des travaux pratiques. Leur service ne peut, au total, excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, quatre-vingt-seize heures de travaux dirigés ou cent vingt-huit heures de travaux cliniques ou cent quarante-quatre heures de travaux pratiques, ou toute combinaison équivalente.

Les cours et les séances de travaux dirigés, de travaux cliniques et de travaux pratiques sont rémunérés à l'heure effective par une indemnité non soumise à retenue pour pension.

Commentaire du SNETAP-FSU

Les vacataires sont censés avoir un employeur principal et donc assez de revenus sans ces vacations. La réalité est toute autre puisque beaucoup de vacataires accumulent plusieurs vacations et un petit contrat. Souvent il y a retard dans les paiements. La quantité d'heures contractualisées est variable selon les besoins spécifiques des services et des éventuels sites multiples.

B. FILIÈRE ADMINISTRATIVE

(cf-livret d'accueil filière administrative SNETAP-FSU)

► La filière administrative comprend :

- le corps des **attachés d'administration**,
- le corps des **secrétaires administratives-tifs**,
- le corps des **adjoints administratives-tifs**.

Situation des agents qui occupent ces postes :

La règle est que les missions de la Fonction Publique doivent être exercées par des agents titulaires, c'est-à-dire fonctionnaires.

► Il existe cependant d'autres situations statutaires :

- **les personnels sur poste gagé** (personnels titulaires rémunérés par le ministère, à qui l'établissement reverse le salaire) ;
- **les personnels administratifs contractuels** ;
- **les personnels avec des contrats de droit privé, de droit public - notamment les contrats aidés** (C.U.I., emplois d'avenir).

Ces personnels sont soumis aux mêmes obligations de service que les agents titulaires.

Commentaire du SNETAP-FSU

Quel devenir pour les personnels administratifs en dehors de la fuite vers le statut de formation recherche ? La majorité des postes offerts sont maintenant des postes à profil, avec recrutement direct par la DGER. Souvent administratifs à la base, ils sont fermés au fur et à mesure, pour être rouverts en formation-recherche.

C. FILIÈRE FORMATION RECHERCHE

Textes de référence :

- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029099615&categorieLien=id>

- Décret n°95-370 du 6 avril 1995 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005618256>

Le statut des personnels relevant de la filière formation-recherche est aligné sur le statut homologue de l'Université et des EPST.

« Les ingénieurs et personnels techniques de formation et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture concourent directement à l'accomplissement des missions de recherche, de soutien scientifique et technique, d'enseignement et de diffusion des connaissances, et aux activités d'administration corrélatives. A cette fin, ils bénéficient de formations adaptées aux spécificités de leurs fonctions. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire, dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles, à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, dans les services centraux et les services déconcentrés relevant du ministre chargé de l'agriculture. »

► **La filière Formation Recherche** comprend :

– **trois corps de catégorie A :**

- **Ingénieur de recherche**
- **Ingénieur d'études**
- **Assistant-ingénieur**

– **un corps de catégorie B :**

- **TFR ou technicien de formation-recherche**

(Cf-livret d'accueil des TFR SNETAP-FSU)

<http://www.snetap-fsu.fr/Le-livret-d-accueil-des-TFR.html>

Commentaire du SNETAP-FSU

Depuis 2012, le corps des TFR a fusionné avec deux autres corps de Cat.B de l'enseignement technique (les Techniciens des Etablissements Publics de l'Enseignement Technique Agricole- TEPETA et les Techniciens de Laboratoires des Lycées). Depuis, les TFR sont présents dans l'enseignement supérieur, dans l'enseignement technique et à l'ANSES.

– **un corps de catégorie C :**

- **ATFR ou adjoint-technique de formation-recherche**, (bientôt dans livret d'accueil SNETAP-FSU des TFR)

Commentaire du SNETAP-FSU

La filière Formation-Recherche concerne des personnels affectés dans les établissements du supérieur mais aussi du technique. Nous constatons que la gestion des personnels est beaucoup moins cadrée dans le supérieur : fréquence des entretiens d'évaluation non respectée, manque de transparence dans les propositions des RH, perte d'information entre les différents niveaux de responsabilité entre les chefs de service et les propositions finales des RH, d'où beaucoup plus de recours en CAP par les agents du sup.

Branches d'activités professionnelles (BAP)

Les emplois sont répartis dans la nomenclature du référentiel « REFERENSA » (Référentiel des emplois-types de la recherche, de l'enseignement supérieur agricole et de l'Agence Nationale de sécurité sanitaire Alimentation Environnement Travail (ANSES). Celui-ci définit les branches d'activités professionnelles (BAP) et les emplois-types communs aux établissements publics d'enseignement supérieur agricole (EPESA) et à l'Agence Nationale de sécurité sanitaire Alimentation Environnement Travail (ANSES).

Les grands domaines d'activités professionnelles ou BAP sont organisés selon leur positionnement par rapport aux activités de recherche et d'enseignement. Il y a 157 emplois-types !

Fiches emplois-types

Classées par branches d'activités professionnelles (BAP)

http://www.chlorofil.fr/emplois-concours-formation-et-carriere/metiers-de-lea/personnel-de-la-filiere-formation-recherche/fiches-emplois-types.html#jfmulticontent_c7465-3

- Appui direct à la recherche et l'enseignement
 - BAP A : sciences du vivant
 - BAP B : sciences des aliments et des biomolécules
 - BAP C : sciences de l'ingénieur et techniques industrielles de fabrication
 - BAP D : sciences humaines et sociales ; sciences et techniques de la géomatique appliquée.

- Accompagnement de la recherche
 - BAP E : informatique et calcul scientifique (outils)

- Fonctionnement de la recherche
 - BAP G : patrimoine, logistique, prévention et administration générale
 - BAP H : gestion scientifique, pédagogique et technique ; qualité

Exemple d'organisation du BAP A...

http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/emploi/referensa/BAP_A/07-cartobapA.pdf

Exemple d'organisation du BAP A (voir tableau ci-après)

BAP A : SCIENCES DU VIVANT

Familles Professionnelles	Biologie - A -	Productions végétales - B -	Caractérisation des systèmes naturels - C -	Productions animales - D -	Sciences cliniques - E -
IR	Ingénieur de recherche en biologie A1A01	Ingénieur de recherche en expérimentation végétale et développement A1B02	Ingénieur de recherche en caractérisation de systèmes naturels A1C03	Ingénieur de recherche en expérimentation animale et développement A1D04	Ingénieur en recherche clinique et épidémiologique A1E06
IE	Ingénieur en techniques biologiques A2A01	Ingénieur en techniques d'expérimentation végétale et développement A2B02	Ingénieur en techniques des systèmes naturels A2C03	Ingénieur en techniques d'expérimentation animale et développement A2D04	Ingénieur en techniques de recherche clinique et épidémiologique A2E06
AI	Assistant en techniques biologiques A3A01	Assistant en techniques d'expérimentation végétale A3B02	Assistant en techniques d'études des systèmes naturels A3C03	Assistant en expérimentation et en gestion d'élevage expérimental A3D04	Assistant en recherche clinique et épidémiologique A3E06
TFR	Technicien biologiste A4A01	Technicien en expérimentation végétale A4B02	Technicien des systèmes naturels A4C03	Technicien en santé et expérimentation animale A4X04	Technicien en maintenance d'appareils médicaux A4E09
AJT	Préparateur en biologie A5A01	Préparateur en production végétale et systèmes naturels A5X02		Animalier A5X03	Technicien en maréchalerie A4E08
AGT	Agent de laboratoire A6X01	Agent d'unité de production végétale ou d'élevage, agent animalier A6X02		Agent de laboratoire A6X01	
AST					Assistant en imagerie médicale A2E07
					Assistant en pharmacie A3E08
					Technicien préparateur en pharmacie A4E10
					Technicien en gestionnaire de collections A4E07
					Technicien en anatomie A4E06
					Adjoint en gestion de collection A5E05
					Préparateur en anatomie A5E04
					Maréchal ferrant A5E06
					Préparateur de plateau technique A5E07

Cartographie.xls - BAP A

Recrutement Filière formation recherche

Article 74 Décret n°95-370 du 6 avril 1995

Pour le recrutement dans les corps des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs et des techniciens, ainsi qu'au grade d'adjoint technique principal de 2e classe, le nombre de places offertes au concours externe ou au concours interne ne peut être inférieur à un, ni supérieur à deux tiers, du nombre total de places offertes aux deux concours.

Le nombre de places offertes au troisième concours ne peut être supérieur à 10 % du nombre total des places offertes aux trois concours.

Les emplois mis aux concours qui n'auraient pas été pourvus par la nomination des candidats à l'un de ces concours peuvent être attribués aux candidats de l'autre concours au sein de la même branche d'activités professionnelles.

Stage avant titularisation Filière formation recherche

Article 78 Décret n°95-370 du 6 avril 1995

Sont nommés stagiaires pour une durée d'un an :

- a) Les candidats reçus aux concours d'accès aux corps d'ingénieurs de recherche, d'ingénieurs d'études, d'assistants ingénieurs et de techniciens ;
- b) Les candidats reçus au concours externe d'accès au grade d'adjoint technique principal de 2e classe et les personnels recrutés comme adjoints techniques de 2e classe.

Le stage fait l'objet d'un rapport établi par le responsable de l'établissement d'affectation.

A l'issue du stage, les stagiaires dont les services ont donné satisfaction sont titularisés. Les autres stagiaires peuvent, compte tenu des appréciations portées sur leur manière de servir durant le stage et après avis de la commission administrative paritaire, être autorisés à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an. Si le stage complémentaire a été jugé satisfaisant, les intéressés sont titularisés.

Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n'a pas donné satisfaction sont, après avis de la commission administrative paritaire compétente, soit licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire, soit réintégrés dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

La durée du stage ne peut être prise en compte dans l'ancienneté pour l'avancement qu'à concurrence d'une durée d'un an.

→INGÉNIEUR DE RECHERCHE

Textes de référence :

- Décret n°95-370 du 6 avril 1995 – section 1 (Dispositions générales – Recrutement)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005618256>

- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 (Echelons et avancement)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029099615&categorieLien=id>

« Les ingénieurs de recherche participent à la mise en oeuvre des activités de recherche, de formation, de soutien scientifique et technique, de gestion, de diffusion des connaissances et de valorisation de l'information scientifique et technique incombant aux établissements où ils exercent.

Pour être écouté, représenté, défendu

livret d'accueil de l'Enseignement Supérieur Agricole 2015-2016



Ils sont chargés de fonctions d'orientation, d'animation et de coordination dans les domaines techniques ou, le cas échéant, administratifs, et ils concourent à l'accomplissement des missions d'enseignement. A ce titre, ils peuvent être chargés de toute étude ou mission spéciale ou générale.

Ils peuvent assumer des responsabilités d'encadrement de l'ensemble des personnels dans un laboratoire, une unité de recherche ou un service.

Les ingénieurs de recherche hors classe sont chargés de fonctions comportant des responsabilités d'une importance particulière. »

Recrutement Ingénieur de recherche

Art 17 - Décret n°95-370 du 6 avril 1995

1- Par voie de concours :

– concours externes sur titres et travaux,

- Doctorat, certains diplômes d'ingénieurs, diplôme ou qualification professionnelle jugé équivalent par une commission ;
- Recrutement direct en 1ère classe dans la limite de 10% des recrutements dans le corps;
- Recrutement direct en hors classe dans la limite de 10% des recrutements dans le corps.

– concours internes sur titres et travaux (dans la limite d'1/3 des postes mis au concours) et candidats justifiant de sept ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984) :

- Ingénieurs d'études justifiant de 7 années de services dans ce corps ;
- Assistants ingénieurs justifiant de 10 années de services dans ce corps ;
- Fonctionnaires d'un corps ou agents non titulaires possédant un échelonnement indiciaire équivalent à celui des ingénieurs d'études et assistants ingénieurs, et remplissant les mêmes conditions de services.

2- Au choix

Lorsque six nominations ont été effectuées dans le corps au titre du 1°, des détachements de longue durée et des intégrations directes, un ingénieur de recherche de 2e classe est nommé parmi les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs d'études du ministère de l'agriculture justifiant de neuf ans de services publics dont au moins trois ans en catégorie A, inscrits sur une liste d'aptitude annuelle établie, sur proposition des directeurs d'établissement ou des chefs de service, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

La proportion d'un sixième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des ingénieurs de recherche au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Echelons et avancement Ingénieur de recherche (voir ci-après)

Ingénieur de recherche hors classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			moyenne	cumulée
4ème échelon	HEA*	881-916-963		18 ans
3ème échelon	1015	821	3 ans	15 ans
2ème échelon	901	734	3 ans	12 ans
1er échelon	801	658	2 ans	10 ans

Accès à la hors-classe - Par tableau d'avancement après sélection professionnelle

Ingénieur de recherche de 1ère classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			moyenne	cumulée
5ème échelon	1015	821		22 ans
4ème échelon	966	783	3 ans	19 ans
3ème échelon	901	734	3 ans	16 ans
2ème échelon	801	658	3 ans	13 ans
1er échelon	701	582	3 ans	10 ans

8 ans de service dans le corps

Choix : inscription au tableau d'avancement des agents ayant atteint le 7ème échelon

Ingénieur de recherche 2ème classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			moyenne	cumulée
11ème échelon	874	713		20 ans
10ème échelon	838	686	3 ans	17 ans
9ème échelon	801	658	3 ans	14 ans
8ème échelon	750	619	2 ans	12 ans
7ème échelon	701	582	2 ans	10 ans
6ème échelon	659	550	2 ans	8 ans
5ème échelon	612	514	2 ans	6 ans
4ème échelon	582	492	2 ans	4 ans
3ème échelon	546	464	1 an 6 mois	2 ans 6 mois
2ème échelon	508	437	1 an 6 mois	1 an
1er échelon	473	412	1 an	

7ème échelon et 8 ans de service effectif dans le grade

* HEA = Hors Echelle A : cf Statut Enseignants-chercheurs – paragraphe Echelons et chevrons, Hors Echelle (HE_).

→ INGÉNIEUR D'ÉTUDES

Textes de référence :

- Décret n°95-370 du 6 avril 1995 – section 2 (Dispositions générales – Recrutement)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005618256>

- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 (échelons et avancement)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029099615&categorieLien=id>

Recrutement Ingénieur d'études

1- Par voie de concours :

– concours externes sur titres et travaux :

- certains diplômes d'ingénieurs, DEA, DESS, Maîtrise, Licence ou diplôme de niveau II ou qualification professionnelle, considérée comme équivalente par une commission.

Pour être écouté, représenté, défendu

livret d'accueil de l'Enseignement Supérieur Agricole 2015-2016

– concours internes sur titres et travaux (dans la limite d'1/3 des postes mis au concours externe et interne) :

- Assistants ingénieurs et techniciens de formation et de-recherche justifiant de 5 années de services dans ce corps ;
- Fonctionnaires d'un corps possédant un échelonnement indiciaire équivalent à celui de la catégorie B, et justifiant de 5 ans de services;
- Non titulaires assurant des fonctions de catégorie A ou B dotés d'une rémunération au moins équivalente à celle des assistants ingénieurs et des techniciens remplissant les mêmes conditions.

– 3ème concours (dans la limite de 10 % des postes offerts aux 3 concours)

- Candidats justifiant de 4 ans d'activité professionnelle dans le domaine de l'éducation, de la formation ou de la recherche.

2- Au choix (1/5 des nominations par concours et par détachement) :

- Assistants ingénieurs justifiant de 9 ans de services publics dont au moins 3 ans en catégorie A.
- Sur proposition.

Echelons et avancement Ingénieurs d'études

Ingénieurs d'études hors classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			moyenne	cumulée
4ème échelon	966	783		32 ans
3ème échelon	935	760	2 ans	30 ans
2ème échelon	895	729	2 ans	28 ans
1er échelon	852	696	2 ans	26 ans

Ingénieurs d'études de 1ère classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			moyenne	cumulée
5ème échelon	821	673		24 ans
4ème échelon	780	642	4 ans	20 ans
3ème échelon	741	612	4 ans	16 ans
2ème échelon	701	582	3 ans	13 ans
1er échelon	665	555	2 ans	11 ans

Choix : 5ème échelon de la 1ère classe depuis 2 ans au moins

Ingénieurs d'études de 2ème classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			moyenne	cumulée
13ème échelon	750	619		20 ans
12ème échelon	721	597	2 ans	18 ans
11ème échelon	691	574	2 ans	16 ans
10ème échelon	674	561	2 ans	14 ans
9ème échelon	641	536	2 ans	12 ans
8ème échelon	607	510	2 ans	10 ans
7ème échelon	582	492	1 an 6 mois	8 ans 6 mois
6ème échelon	549	467	1 an 6 mois	7 ans
5ème échelon	523	448	1 an 6 mois	5 ans 6 mois
4ème échelon	494	426	1 an 6 mois	4 ans
3ème échelon	463	405	1 an 6 mois	2 ans 6 mois
2ème échelon	438	386	1 an 6 mois	1 an
1er échelon	416	370	1 an	

Choix : 8ème échelon depuis 1 an au moins et 9 ans de services effectifs en catégorie A

→ ASSISTANTS INGÉNIEURS

Textes de référence :

- Décret n°95-370 du 6 avril 1995 – section 3 (Dispositions générales – Recrutement)
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005618256>

- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 (Echelons et avancement)
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029099615&categorieLien=id>

Recrutement Assistants Ingénieur

1- Par voie de concours :

– concours externes sur titres et travaux (entre 1/3 et 2/3 des postes mis au concours externe et interne) :

- Diplôme classé au moins au niveau III ou qualification professionnelle considérée comme équivalente par une commission.

– concours internes sur titres et travaux (entre 1/3 et 2/3 des postes mis au concours externe et interne) :

- Fonctionnaires ou agents des 3 fonctions publiques, candidats des organisations internationales intergouvernementales, militaires et magistrats, justifiant de 4 années de services publics ;

- Candidats justifiant de 4 ans de services auprès d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

– 3ème concours (dans la limite de 10 % des postes offerts aux 3 concours) :

- Candidats justifiant de 4 ans d'activité professionnelle dans le domaine de l'éducation, de la formation ou de la recherche.

2- Au choix (entre 1/5 et 1/3 des nominations par concours et par détachement) :

- Techniciens de formation-recherche justifiant de 8 ans de services publics dont 3 ans en catégorie B ;

- sur proposition.

Echelons et avancement assistants ingénieurs

Assistants ingénieurs				
Echelons	IB	IM	Durée	
			moyenne	cumulée
16ème échelon	730	604		30 ans
15ème échelon	690	573	3 ans	27 ans
14ème échelon	660	551	3 ans	24 ans
13ème échelon	643	538	2 ans	22 ans
12ème échelon	622	522	2 ans	20 ans
11ème échelon	600	505	2 ans	18 ans
10ème échelon	580	490	2 ans	16 ans
9ème échelon	559	474	2 ans	14 ans
8ème échelon	536	457	2 ans	12 ans
7ème échelon	511	440	2 ans	10 ans
6ème échelon	490	423	2 ans	8 ans
5ème échelon	461	404	2 ans	6 ans
4ème échelon	440	387	2 ans	4 ans
3ème échelon	418	371	1 an 6 mois	2 ans 6 mois
2ème échelon	385	353	1 an 6 mois	1 an
1er échelon	366	339	1 an	

D. FILIÈRE ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Les enseignants-chercheurs titulaires sont répartis entre le corps des maîtres de conférences et celui des professeurs.

Textes de référence :

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

- Décret n°92-171 du 21 février 1992 modifié portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture, version consolidé

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E2479EE07E93D79438DC4509630AAC05.tpdjo10v_2?cidTexte=JORFTEXT000000527257&dateTexte=20120922

- Décret n°2009-1031 du 26 août 2009 relatif aux règles de classement des enseignants-chercheurs du Ministère en charge de l'agriculture

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000021000454>

- Décret 92-172 du 21 février 1992 modifié relatif à la Commission nationale des enseignants-chercheurs du Ministère en charge de l'agriculture, version consolidée

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006078770>

- Arrêté du 27 décembre 2010 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 6 du décret n°92-171 du 21 février 1992

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023337062>

- Arrêté du 25 janvier 2010 fonctionnement des jurys de concours de recrutement des enseignants-chercheurs (JO 29.01.2010)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021757044>

- Arrêté du 24 janvier 1994 fixant la nature des épreuves des concours de recrutement des enseignants-chercheurs (JO 01.01.1994)

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5221192245C467675EBB5C8901CF2CC5.tpdjo08v_1?cidTexte=JORFTEXT000000181733&dateTexte=19940201

- Arrêté du 25 septembre 1992 fixant la liste des sections de la CNECA (JO 08.10.1992)

- Décret n° 2009-1030 du 26 août 2009 modifiant le décret n° 92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture

- Décret n°2012-37 du 11 janvier 2012 relatif au traitement dans la fonction publique et à la correspondance indiciaire brut/majoré (JO 12.01.2012)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025135486&dateTexte=&categorieLien=id>

- Arrêté du 25 janvier 2012 fixant les taux de promotion pour la période 2012-2014 et notamment ceux prévus pour les corps d'enseignants-chercheurs relevant du ministre chargé de l'agriculture (à modifier car nouveau tous les ans)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025242030&dateTexte=&categorieLien=id>

- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- Décret n°90-74 du 17 janvier 1990 relatif à la prime de recherche et d'enseignement supérieur des personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture
- Décret n°90-75 du 17 janvier 1990 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture
- Décret n°93-595 du 26 mars 1993 instituant une prime pédagogique attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture
- Décret n°93-596 du 26 mars 1993 instituant une prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture
- Décret n°93-597 du 26 mars 1993 instituant une prime de charges administratives en faveur de certains personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture
- NS SG/SRH/SDMEC/2014-383 - Mise à jour des taux relatifs aux indemnités servies dans l'enseignement agricole
- Décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État

Le temps de travail

- Art 5 - Décret n° 2009-1030 du 26 août 2009 modifiant le décret n° 92-171

Le temps de travail de référence des enseignants-chercheurs est constitué à parts égales, par des activités d'enseignement et des tâches qui y sont liées et par des activités de recherche selon les modalités suivantes :

- Les services d'enseignement en présence d'élèves ou d'étudiants sont déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou 256 heures de travaux cliniques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance ;
- Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents.
- Lorsque les enseignants-chercheurs réalisent des enseignements complémentaires au-delà de leur temps de travail de référence défini au présent article, ils perçoivent une rémunération dans des conditions prévues par décret.

Les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondant aux différentes fonctions des enseignants-chercheurs font l'objet d'un référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Le conseil d'administration, **en formation restreinte**, définit les principes généraux de répartition des services entre les différentes fonctions des enseignants-chercheurs et fixe les équivalences horaires applicables et les modalités pratiques de décompte.

Obligations d'enseignement

Les obligations d'enseignement peuvent être, avec l'accord écrit des intéressés et après avis du conseil des enseignants, diminuées ou augmentées par rapport à la durée de référence en fonction du degré de participation de chaque enseignant-chercheur aux missions autres que celles d'enseignement définies à l'article 3, notamment la recherche, ou des responsabilités particulières qu'il assume. La modulation permet de fixer pour une année déterminée le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur à une durée comprise entre 0,5 et 1,5 fois le service de référence. La modulation peut s'inscrire dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général. Elle peut être envisagée de manière pluriannuelle.

Tout enseignant-chercheur peut demander le réexamen d'un refus opposé à sa demande de modulation après consultation du conseil d'administration de l'établissement, réduit aux enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui de l'intéressé. Pour les maîtres de conférences, il est composé à parité de maîtres de conférences et de professeurs.

Equivalences horaires

Arrêté du 27 décembre 2010 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 6 du décret n° 92-171 du 21 février 1992.

Les enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur ont une double mission d'enseignement et de recherche.

Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'Etat, soit 1 607 heures au maximum de travail effectif. Il est composé à parts égales d'activités d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistral, ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou 256 heures de travaux cliniques, et d'activités de recherche.

Sur cette base et conformément au I de l'article 6 du décret n° 92-171 du 21 février 1992 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de travaux dirigés.

Détachement

- Décret n°2009-1030 du 26 août 2009 - art. 13

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=A6C119848BA55948F0F900815F32316C.tpdila23v_2?cidTexte=JORFTEXT000000527257&idArticle=LEGIARTI000021000772&dateTexte=20160126&categorieLien=id#LEGIARTI000021000772

Les enseignants-chercheurs peuvent être détachés dans des entreprises, des organismes privés ou des groupements d'intérêt public pour y exercer des fonctions de formation, de recherche, de valorisation de la recherche et de diffusion de l'information scientifique et technique.

Dans ce cas, le détachement est prononcé par arrêté du ministre chargé de l'agriculture, après avis du conseil des enseignants de l'établissement, pour une durée maximale de cinq ans renouvelable.

Un tel détachement ne peut être prononcé que si l'intéressé n'a pas eu au cours des trois dernières années soit à exercer la surveillance ou le contrôle de cette entreprise, soit à conclure des contrats de toute nature avec elle, ou à formuler un avis sur de tels contrats, soit à proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par cette entreprise, ou à formuler un avis sur de telles décisions.

Congé pour recherches ou conversions thématiques

- Art 15 modifiant l'Art 18 Décret n°2009-1030 du 26 août 2009

<http://legimobile.fr/fr/lr/jorf/2009/8/27/2009-1030/>

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques d'une durée de six à douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Toutefois, ceux qui ont été nommés dans un corps d'enseignants-chercheurs depuis au moins trois ans peuvent bénéficier d'un premier congé de cette nature.

Un congé pour recherches ou conversions thématiques d'une durée de six mois peut être accordé après un congé maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur.

La périodicité entre chaque congé intervient par intervalles de six années à l'échéance de chaque congé quelle que soit sa durée.

Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité. Ils conservent la rémunération correspondant à leur grade. Par dérogation aux dispositions du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

Echelons et chevrons, Hors Echelle (HE_)

Au sein de chaque corps, grade ou emploi, l'échelon détermine le classement hiérarchique de l'agent. Chaque échelon est doté d'un indice brut qui détermine le classement hiérarchique de l'emploi.

Au-delà de l'indice brut 1015, les indices bruts sont remplacés par **les groupes hors échelles** qui comprennent des chevrons, constituant pour un même échelon, différents niveaux de rémunération.

- Règle sur la progression du chevron

La règle purement financière : après 1 an de perception effective de la rémunération correspondant à 1 chevron, il est attribué le chevron immédiatement supérieur.

La notion de perception effective suppose que l'enseignant est, soit en activité (dont congé de maladie, délégation...), soit en détachement sur un emploi... Attention ! en disponibilité ou en congé parental (liste non exhaustive), l'enseignant ne perçoit pas de rémunération ; ces périodes ne peuvent donc jamais être prises en compte pour le passage des chevrons.

C'est règle financière s'applique automatiquement sans faire l'objet d'un acte administratif et doit être prise en compte par l'application informatique utilisée.

- Promotion de grade (de mai à juillet de chaque année)

Les enseignants sont d'abord classés à un échelon, puis à l'intérieur de cet échelon, à un chevron. Lors de la promotion de grade, les enseignants promus sont classés à l'indice de rémunération égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Quand il s'agit d'échelles lettres, ils sont classés à un niveau de rémunération immédiatement supérieur.

Primes

- Prime de charges administratives :

peut être attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires ainsi qu'à certains personnels enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur publics qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Prime non soumise à retenues pour pension.

- Prime pédagogique (PP) :

peut être attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires régis par le décret du 21/02/1992 et aux personnels assimilés ainsi qu'à certains autres personnels titulaires exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture. La liste des catégories de personnels bénéficiaires est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés respectivement de l'agriculture, du budget et de la fonction publique.

Prime non soumise à retenues pour pension.

- Prime d'enseignement supérieur (PES) :

attribuée aux personnels enseignants titulaires de l'enseignement technique agricole, aux personnels enseignants du premier ou du second degré, aux fonctionnaires des corps techniques de catégorie A, en fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture. Cette prime est attribuée aux personnels précités qui participent à la transmission des connaissances. Elle est exclusive de l'indemnité de recherche et d'enseignement supérieur.

- Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) :

attribuée aux personnels qui participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche.

Indemnité non soumise à retenue pour pension

- Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) :

destinée aux enseignants-chercheurs qui, outre l'exécution de l'intégralité de leurs obligations statutaires, se concentrent plus particulièrement sur leurs activités de recherche et d'encadrement doctoral. Elle est accordée après évaluation d'un dossier individuel présentant notamment l'activité effective du candidat au cours des quatre dernières années.

NS SG/SRH/SDMEC/2014-383 - Mise à jour des taux relatifs aux indemnités servies dans l'enseignement agricole

<https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2014-383>

Voit tableau ci-après

Taux des indemnités indexées sur la valeur du point de la fonction publique			
Valeur du point depuis le 1er juillet 2010 = 55,5635 € (Décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010)			
Nature des indemnités	Taux au 1er juillet 2010 en €	Référence des textes	Code élément bulletin de paie
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR			
<i>Prime d'administration</i>	5926,45	Décret n° 91-580 du 21 juin 1991 modifié par Décret n° 2004-1015 du 21 septembre 2004 Arrêté du 21 juin 1991	200407
<i>Prime pédagogique</i>	- Maître de conférences 1 580,27 - Professeur 1 975,41	Décret n° 93-595 du 26 mars 1993 Arrêté du 26 mars 1993 Arrêté du 28 octobre 2005	200376
<i>Prime d'enseignement supérieur (PES)</i>	1244,98	Décret n° 90-75 du 17 janvier 1990 Arrêté du 17 janvier 1990	200203
<i>Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)</i>	1244,98	Décret n° 90-74 du 17 janvier 1990 Arrêté du 17 janvier 1990	200220
<i>Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)</i>	- Professeurs de 1ère classe ou classe exceptionnelle 6 717,36 - Professeurs de 2ème classe 5 136,70 - Maîtres de conférences 3 555,86	Décret n° 93-596 du 26 mars 1993 Arrêté du 26 mars 1993	200406

Evaluation et classement des enseignants-chercheurs

La CNECA (Commission nationale des enseignants-chercheurs) relevant du ministre chargé de l'agriculture : décret 92-172 du 21 février 1992 modifié

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000709932&fastPos=1&fastReqId=1877318007&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

- Arrêté du 6 novembre 1992 relatif aux modifications de fonctionnement des formations de la CNECA relevant du ministre chargé de l'agriculture

<http://legifrance.prod.vdm.ext.dila.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000346507&categorieLien=id>

- Livre IX du code de l'éducation relatives aux caractéristiques statutaires des corps d'enseignants-chercheurs, plus particulièrement dans celles de l'article L. 952-6 qui prévoit que : « *Sauf dispositions contraires des statuts particuliers, la qualification des enseignants-chercheurs est reconnue par une instance nationale. L'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière de ces personnels relève, dans chacun des organes compétents, des seuls représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé.* ».

La CNECA est l'instance nationale compétente à l'égard des professeurs et des maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole. La CNECA est composée de neuf sections par discipline et une section administrative comprenant chacune douze membres (12 titulaires, 12 suppléants), soit cent vingt membres. Elle se réunit une fois tous les quatre ans en instance plénière, deux fois par an en ce qui concerne la commission permanente et selon les besoins en ce qui concerne les sections par discipline. Elle procède à l'évaluation de l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs régis par le décret du 21 février 1992 susvisé. Elle se prononce sur les mesures individuelles relatives au recrutement et à la carrière des professeurs et des maîtres de conférences régis par le décret du 21 février 1992.

Les critères et modalités d'évaluation et de classement des enseignants-chercheurs sont rendus publics. Il en va de même des conditions dans lesquelles les sections formulent leurs avis. Chacune des sections rend compte annuellement de ses activités.

Elle émet des propositions en matière de gestion prospective des corps et des emplois d'enseignants-chercheurs et examine les demandes d'inscriptions individuelles.

→ MAÎTRES DE CONFÉRENCES

Recrutement Maîtres de conférences

Les maîtres de conférences sont recrutés par concours en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois vacants dans un établissement.

– Concours ouverts aux titulaires :

- d'un doctorat d'Etat, doctorat de 3ème cycle ou d'un diplôme de docteur ingénieur ;
- d'un doctorat prévu par l'article L. 612-7 du code de l'éducation ;
- ou sur autorisation accordée par le ministre après avis de la CNECA.

" Les candidats ne possédant pas les diplômes énumérés aux 1° et 2°, en particulier dans les disciplines spécifiques de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture, mais justifiant de titres, diplômes, qualifications, y compris professionnelles, travaux ou services d'un niveau jugé équivalent à l'emploi à pourvoir, peuvent être également autorisés à concourir par décision du ministre après avis de la Commission nationale des enseignants-chercheurs siégeant dans la formation restreinte (membres permanents : les quatre membres nommés de la section, son président et son vice-président élu parmi les maîtres de conférences, auxquels s'ajoutent un professeur et un maître de conférences " - article 18 du décret n° 92-172 du 21 février 1992.

Nomination Maîtres de conférences

Art 28 - Décret n°92-171 du 21 février 1992

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E2479EE07E93D79438DC4509630AAC05.tpdjo10v_2?cidTexte=JORFTEXT000000527257&dateTexte=20120922

Les maîtres de conférences sont nommés en qualité de stagiaire par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

La durée du stage est fixée à un an.

Toutefois, sont dispensés du stage les MC issus d'un corps d'enseignants-chercheurs ou ayant exercés, en tant que MC associé, pendant au moins deux années, les fonctions d'enseignant ou d'enseignant-chercheur. Bénéficient des mêmes dispositions les anciens enseignants associés qui, justifiant de la même durée de service, ont cessé leurs fonctions depuis trois années au plus avant leur nomination en qualité de MC.

Au terme de la période de stage, les maîtres de conférences sont soit titularisés, soit maintenus en qualité de stagiaire pour une période d'une année, soit réintégrés dans leur corps d'origine, soit licenciés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture. Cette décision est prise après avis conformes du directeur de l'établissement d'affectation et des instances prévues.

Les maîtres de conférences dont le stage a été renouvelé sont, au terme de celui-ci, soit titularisés, soit réintégrés dans leur corps d'origine, soit licenciés. Lors de la titularisation, seule la durée initiale du stage est prise en considération pour l'avancement.

Echelons et avancement Maîtres de conférences

- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014

- Art 33 - Décret n°92-171 du 21 février 1992

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E2479EE07E93D79438DC4509630AAC05.tpdjo10v_2?cidTexte=JORFTEXT000000527257&dateTexte=20120922

L'avancement d'échelon des maîtres de conférences a lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Maîtres de conférences hors classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			ancienneté	cumulée
6ème échelon	HEA 3	963	1 an	
	HEA 2	913	1 an	
	HEA*1	881	1 an	
5ème échelon	1015	821	5 ans	16 ans 10 mois
4ème échelon	958	776	1 an	15 ans 10 mois
3ème échelon	901	734	1 an	
2ème échelon	852	696	1 an	
1er échelon	801	658	1 an	

Maîtres de conférences de classe normale				
Echelons	IB	IM	Durée	
			ancienneté	cumulée
9ème échelon	1015	821		21 ans 6 mois
8ème échelon	966	783	2 ans 10 mois	18 ans 8 mois
7ème échelon	920	749	2 ans 10 mois	15 ans 10 mois
6ème échelon	882	719	3 ans 6 mois	12 ans 4 mois
5ème échelon	821	673	2 ans 10 mois	9 ans 6 mois
4ème échelon	755	623	2 ans 10 mois	6 ans 8 mois
3ème échelon	677	564	2 ans 10 mois	3 ans 10 mois
2ème échelon	608	511	2 ans 10 mois	1 an
1er échelon	530	454	1 an	

Choix :
Maîtres de conférence de classe normale ayant atteint le 7ème échelon et justifiant de 5 ans de services en qualité d'enseignant-chercheur. Après avis de la CNECA et appréciation de l'activité professionnelle de l'intéressé.

La hors classe dépend d'un taux de promotions établi par les ministères à partir du nombre de MC promouvables en application du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État. Chaque année, un arrêté fixe les ratios promus/promouvables. (Arrêté du 25 janvier 2012 fixant les taux de promotion dans les corps du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire pour les années 2012, 2013 et 2014 - version consolidée) :

- Pour le passage en hors classe des MC, taux de 20 %

* Pour la Hors-classe 6ème échelon- **ou indice Hors Echelle A** : la durée des chevrons A(1) et A(2) de l'échelle lettre A est d'un an

Les changements d'échelon et de chevron ne donnent pas lieu à un arrêté. Ils se font automatiquement.

Mobilité Maîtres de conférences

Une bonification d'ancienneté d'une année prise en compte pour l'avancement d'échelon est accordée, sur leur demande, aux maîtres de conférences qui ont accompli en cette qualité une mobilité au moins égale à deux années ou à une année si la mobilité est effectuée dans un organisme d'enseignement supérieur ou de recherche d'un Etat de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France. Une même personne ne peut bénéficier qu'une seule fois d'une telle bonification.

Sont seuls considérés comme ayant satisfait à la mobilité, les maîtres de conférences qui ont exercé des fonctions d'enseignant-chercheur ou une activité de recherche ou une autre activité professionnelle à temps plein après mutation dans un autre établissement ou

mise en congé pour recherches ou conversions thématiques ou mise en position de détachement ou de délégation (b, c et d de l'article 13 et a de l'article 44 du décret du 16 septembre 1985). La bonification prend effet le premier jour du mois suivant la demande.

Une bonification d'ancienneté d'une année, cumulable avec celle qui est prévue précédemment est accordée, sur leur demande, aux maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches.

Mutation Maîtres de conférences

- Articles 29 et 30 Décret n°92-171 du 21 février 1992

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E2479EE07E93D79438DC4509630AAC05.tpdjo10v_2?cidTexte=JORFTEXT000000527257&dateTexte=20120922

Les enseignants-chercheurs ne peuvent être mutés que sur leur demande.

Les mutations des maîtres de conférences sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'agriculture qui recueille successivement l'avis d'une commission constituée de membres du conseil des enseignants de l'établissement d'accueil désignés par ce dernier et répartis à parité entre les maîtres de conférences et les professeurs, et l'avis de la section de la Commission nationale des enseignants-chercheurs, restreintes aux maîtres de conférences et assimilés, compétentes au regard de l'emploi à pourvoir.

Toute décision du ministre rejetant une demande de mutation doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

S'ils ne justifient pas de trois ans de fonctions d'enseignant-chercheur en position d'activité dans l'établissement où ils sont affectés, les maîtres de conférences ne peuvent déposer une demande de mutation qu'avec l'accord de leur directeur d'établissement d'affectation, donné après avis favorable de la commission constituée.

Les changements de discipline à l'intérieur d'un établissement doivent faire l'objet d'un avis favorable du conseil des enseignants et du conseil scientifique, siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

Les dispositions précédentes doivent être appliquées après toute publication des emplois vacants. Les emplois non pourvus à ce titre et ceux devenus vacants à la suite des opérations de mutation sont pourvus par concours ou détachement.

→ PROFESSEURS

Les professeurs assurent, dans les enseignements auxquels ils participent, la préparation des programmes et l'orientation des étudiants en collaboration avec les autres enseignants-chercheurs.

Ils sont habilités à diriger des recherches et assurent notamment la direction des travaux de recherche menés dans l'établissement concurremment avec les autres enseignants ou chercheurs habilités à diriger ces travaux.

Recrutement Professeurs

Par concours :

Art 37 - Décret n°92-171 du 21 février 1992

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E2479EE07E93D79438DC4509630AAC05.tpdjo10v_2?cidTexte=JORFTEXT000000527257&dateTexte=20120922

Les professeurs sont recrutés par concours en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois vacants dans un établissement.

Les candidats doivent remplir l'une des conditions suivantes :

1° Etre titulaire de l'habilitation à diriger des recherches prévue à l'article L. 612-7 du code de l'éducation ;

2° Etre titulaire du doctorat d'Etat.

Les candidats ne possédant pas les diplômes énumérés aux 1° et 2°, en particulier dans les disciplines spécifiques de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture, mais justifiant de titres, diplômes, qualifications, y compris professionnelles, travaux ou services d'un niveau jugé équivalent à l'emploi à pourvoir, peuvent être également autorisés à concourir par décision du ministre après avis de la Commission nationale des enseignants-chercheurs.

Ces concours sont également ouverts aux candidats de nationalité étrangère.

Des personnalités ne possédant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées par concours comme professeur de 1ère classe. Les recrutements par cette voie cumulés avec la voie du détachement ne peuvent excéder 10% de l'effectif du corps.

Nomination Professeurs

Art 45 - Décret n°92-171 du 21 février 1992

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E2479EE07E93D79438DC4509630AAC05.tpdjo10v_2?cidTexte=JORFTEXT000000527257&dateTexte=20120922

Les professeurs de l'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture sont nommés stagiaires par décret et classés dans le corps par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

La durée du stage est fixée à une année. Toutefois, sont dispensés du stage les professeurs issus d'un corps d'enseignants-chercheurs ou ayant exercés, en tant que professeur associé, pendant au moins deux années, les fonctions d'enseignant ou d'enseignant-chercheur. Bénéficient des mêmes dispositions les anciens enseignants associés qui, justifiant de la même durée de service, ont cessé leurs fonctions depuis trois années au plus avant leur nomination en qualité de Professeurs.

Au terme de la période de stage prévue ci-dessus, les professeurs sont soit titularisés par décret, soit maintenus en qualité de stagiaire pour une période d'une année, soit réintégrés dans leur corps d'origine, soit licenciés. La décision est prise après avis conformes du directeur de l'établissement d'affectation et des instances prévues, sous réserve qu'elles siègent en formation restreinte aux professeurs et assimilés.

Les professeurs dont le stage a été renouvelé sont, au terme de celui-ci, soit titularisés, soit réintégrés dans leur corps d'origine, soit licenciés.

Echelons et avancement Professeurs

Article 49 et 50 - Décret n°92-171 du 21 février 1992 modifié

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006078769&dateTexte=20160126>

L'avancement d'échelon dans les première et deuxième classes du corps des professeurs a lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Professeur de classe exceptionnelle				
Echelons	IB	IM	Durée	
			ancienneté	cumulée
2ème échelon	HEE 2	1320		
	HEE 1	1270		
1er échelon	HED 3	1270		
	HED 2	1217		
	HED 1	1164		

Les professeurs de 1ère classe ayant bénéficié d'une distinction scientifique, peuvent être nommés à la classe exceptionnelle hors contingent.

Professeurs de 1ère classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			ancienneté	cumulée
3ème échelon	HEC 3	1164		
	HEC 2	1139		
	HEC 1	1115		
2ème échelon	HEB 3	1058	3 ans	
	HEB 2	1004		
	HEB 1	963		
1er échelon	1015		3 ans	

Au minimum 18 mois d'ancienneté dans l'échelon de la 1ère classe

Professeurs de 2ème classe				
Echelons	IB	IM	Durée	
			ancienneté	cumulée
6ème échelon	HEA 3	963	1 an	
	HEA 2	916	1 an	
	HEA 1	881	1 an	
5ème échelon	1015	821	3 ans 6 mois	4 ans
4ème échelon	958	776	1 an	3 ans
3ème échelon	901	734	1 an	2 ans
2ème échelon	852	696	1 an	1 an
1 ^{er} échelon	801	658	1 an	

Au choix, après avis de la CNECA et appréciation de l'activité professionnelle des candidats

La hors classe dépend d'un taux de promotions établi par les ministères à partir du nombre de Professeurs promouvables en application du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État. Chaque année, un arrêté fixe les ratios promus/promouvables. (Arrêté du 25 janvier 2012 fixant les taux de promotion dans les corps du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire pour les années 2012, 2013 et 2014 -version consolidée) :

- pour le passage en 1re classe des PR, taux de 15 % ;
- pour le passage en Classe Exceptionnelle 1er échelon des PR, taux de 15 % ;
- pour le passage en Classe Exceptionnelle 2ème échelon des PR, taux de 26 %.

La rémunération au 1er chevron de chaque échelle lettre n'est utilisée que si l'intéressé(e) n'avait pas, à l'échelle lettre inférieure, une rémunération égale.

La durée d'un chevron non terminal est d'un an.

Les changements d'échelon et de chevron ne donnent pas lieu à un arrêté. Ils se font automatiquement.

Mobilité Professeurs

Une bonification d'ancienneté d'un an prise en compte pour l'avancement d'échelon est accordée, sur leur demande, aux professeurs qui ont accompli en cette qualité **une mobilité au moins égale à deux ans ou à un an si** la mobilité est effectuée dans un organisme d'enseignement supérieur ou de recherche d'un Etat de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France. Cette bonification ne peut être accordée aux professeurs qui ont déjà bénéficié d'une bonification d'ancienneté au titre de la mobilité.

Sont seuls considérés comme ayant satisfait à la mobilité, les professeurs qui ont exercé des fonctions d'enseignant-chercheur ou une activité de recherche ou une autre activité professionnelle à temps plein après mutation dans un autre établissement ou mise en congé pour recherches ou conversions thématiques ou mise en position de détachement ou de délégation (b, c et d de l'article 13 et a de l'article 44 du décret du 16/09/1985).

La bonification prend effet le premier jour du mois suivant la demande.

L'avancement de la 2e à la 1re classe des professeurs a lieu au choix.

Mutation Professeurs

- Articles 29, 30 et 46 du Décret n°92-171 du 21 février 1992

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E2479EE07E93D79438DC4509630AAC05.tpdjo10v_2?cidTexte=JORFTEXT000000527257&dateTexte=20120922

Mêmes modalités que pour les Maîtres de conférences, sous réserve que les instances consultées siègent en formation restreinte aux professeurs et assimilés.

→CAS PARTICULIERS - La mission des IPAC (Ingénieurs, Professeurs Agrégés, Certifiés, travaillant dans l'enseignement supérieur agricole)

La fonction d'IPAC regroupe trois catégories de personnels ayant un statut de l'Enseignement Technique Agricole et détachés dans l'enseignement supérieur. « IPAC » est en fait un profil de mission : il est composé des personnels titulaires de différents statuts (Ingénieurs, Professeurs Agrégés, et Certifiés) ainsi que de PLPA et d'un tout petit nombre de CPE, même s'ils ne sont pas mentionnés dans le sigle.

Missions

Les missions sont multiples et dépendent fortement du lieu de détachement : les « IPAC » sont amenés à enseigner dans l'ensemble des formations disciplinaires en lien avec leurs compétences et leurs statuts.

Un IPAC spécialisé dans l'enseignement des langues ou documentaliste peut se voir confier des enseignements et des missions dans les différentes écoles du Ministère de l'agriculture.

Pour les affectations dans un établissement chargé, entre autres, de formation continue, il peut organiser des stages de formation continue régionaux (PRF) ou nationaux (PNF) en accord avec ses compétences disciplinaires ou transversales. Enfin, dans le cas d'une affectation à l'Ecole Nationale de Formation Agronomique, il peut être chargé d'enseignements pratiques et théoriques dans les modules disciplinaires de sa spécialité et les modules transversaux, dans le cadre du Master MEEF ou tout autre parcours disciplinaire de formation selon les aléas de recrutement. Il peut compléter son service par des missions de formation continue, d'activité dans le cadre du Système National d'Appui (SNA) et d'Enseignement Universitaire.

En ce qui concerne la possibilité d'obtenir une décharge pour activité de recherche auprès du Conseil Scientifique, les nouvelles règles imposées par la DGER aux « IPAC/Docteurs » sont contraignantes : elles concernent, d'une part, les axes de recherche filtrés et, d'autre part, l'obligation d'appartenance à une UMR de l'Ecole d'affectation.

Gestion des IPAC

- Pour les Ingénieurs, leur gestion est alignée à celle des autres ingénieurs enseignants.
- Pour les certifiés (PCEA), le statut est difficilement transposable car les missions sont trop éloignées de celles des PCEA affectés dans l'enseignement technique agricole. Nombreuses sont les missions qui ne se traduisent pas par du temps de face à face étudiants ou stagiaires.
- Pour les agrégés, doublement détachés ou affectés directement dans l'Enseignement Supérieur Agricole, le panorama est identique à celui des PCEA et des PLPA, mais ils ont, en plus, la contrainte de renouveler leur demande de détachement auprès du Ministère de l'Education tous les 5 ans. Par nécessité de service, ce rythme de renouvellement de détachement peut être revu à la baisse dans l'intérêt du service.

Commentaire du SNETAP-FSU

Les éventuelles difficultés rencontrées pour ces personnels détachés découlent de l'absence d'un décret pour cadrer les missions confiées aux IPAC ainsi que les horaires associés. En cas de litige, leurs statuts de l'Enseignement Technique Agricole ne permettent aucune discussion, aucune négociation puisqu'ils ne sont pas en accord avec leur réelle activité. Les « IPAC », de ce fait, sont corvéables à souhait, d'un point de vue pédagogique et administratif. Le supérieur hiérarchique direct peut exiger d'un IPAC toute sorte de mission dans l'intérêt du service.

La mission d'IPAC est fort complexe mais se réalise sans filet. Cependant, des postes dit « d'IPAC » sont pourvus actuellement dans l'Enseignement Supérieur, toujours sans cadrage. Malgré un début de réflexion et quatre projets de décrets, la DGER ne semble pas faire de ce sujet une priorité, incitant les IPAC à demander l'intégration dans un statut de l'ESA.

Echelons et avancement des IPAC (avancement des PCEA, PLPA et Agrégés)

En ce qui concerne la rémunération principale, chaque IPAC est rémunéré en fonction de son statut, de son grade et de son échelon. Par contre, les indemnités ISOE part fixe et part mobiles, indexées et revalorisées régulièrement, sont perdues lors de l'affectation dans l'Enseignement Supérieur. S'y substitue une prime d'enseignement supérieure, dont le montant est inférieur à l'ISOE part fixe, car elle n'a pas été revalorisée depuis sa mise en place.

Le temps partiel, le temps partiel annualisé, les congés

Décret n°2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat



LE TEMPS PARTIEL

Principe

Les fonctionnaires stagiaires, à l'exception de ceux dont le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, et les fonctionnaires titulaires peuvent être autorisés :

- de droit, dans certaines circonstances, il faut respecter un délai de 1 mois ou 2 mois avant la date prévue de départ.
- ou à leur demande impérative avant le 31 mars de l'année en cours, sous réserve des nécessités de service, à accomplir leur service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Temps partiel de droit

L'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est accordée, de plein droit, au fonctionnaire dans les situations suivantes :

- A l'occasion de chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou de chaque adoption pendant les 3 années suivant l'arrivée au foyer de l'enfant. L'autorisation peut être demandée à tout moment dans la limite de ces délais.
- Pour donner des soins au 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. Le bénéficiaire du temps partiel de droit cesse dès lors que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus l'assistance d'un tiers.
- Après avis du médecin de prévention, lorsqu'il est handicapé ou invalide et relève d'une des catégories bénéficiaires de la suppression des limites d'âge supérieures pour se présenter aux concours.
- Pour créer ou reprendre une entreprise, pour une durée maximale de 3 ans. L'administration peut différer l'octroi du service à temps partiel d'une durée maximale de 6 mois à compter de la réception de la demande de l'intéressé. Un agent ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise qu'au terme d'un délai de 3 ans après une précédente autorisation accordée pour le même motif.
- Pour raison thérapeutique :
 - après avis du comité médical, à l'issue de 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire pour une même affection, ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée. L'autorisation est accordée pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.
 - après avis favorable de la commission de réforme, à l'issue d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. L'autorisation est accordée pour une période d'une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois.

Temps partiel sur demande

A leur demande, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir leur service à temps partiel, sous réserve des nécessités de service. Les refus

opposés à une telle demande doivent être précédés d'un entretien et motivés et les fonctionnaires concernés peuvent saisir la commission administrative paritaire.

Quotités de temps de travail

Le travail à temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet. Le travail à temps partiel sur demande est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % du temps complet.

Rémunération

La rémunération (traitement indiciaire de base, indemnité de résidence, primes et indemnités) des fonctionnaires à temps partiel est proratisée en fonction de leur quotité de travail dans les conditions suivantes :

Temps de travail	Rémunération (% de la rémunération d'un agent à temps complet)
50,00%	50,00%
60,00%	60,00%
70,00%	70,00%
80,00%	85,7 % (6/7 ème)
90,00%	91,4% (32/35 ème)

Les indemnités pour frais de déplacement sont accordées dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

En cas d'annualisation du temps partiel, les fonctionnaires perçoivent mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute, calculée selon les modalités énoncées dans le tableau ci-dessus.

Attention : les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement.

Incidences du temps partiel sur la carrière

- Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion interne et à formation.
- La durée de stage des fonctionnaires stagiaires à temps partiel (de droit ou sur autorisation) est augmentée en proportion de leur quotité de temps de travail afin qu'elle soit en définitive équivalente à celle d'un agent travaillant à temps plein.
- Les agents à temps partiel bénéficient, comme les agents travaillant à temps complet, de congés annuels d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de services, soit par exemple, pour un agent à 80 % travaillant 4 jours / semaine : $5 \times 4 \text{ jours} = 20 \text{ jours de congés annuels / an}$.
- Les fonctionnaires à temps partiel placés en congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont rétablis dans les droits des fonctionnaires exerçant à temps plein durant la durée de leur congé (notamment en matière de rémunération).
- En cas de congés de maladie, les fonctionnaires ont les mêmes droits à congé que ceux exerçant à temps complet, en termes de durée de congé et de modalité de rémunération. En cas de rémunération à demi-traitement, ce demi-traitement est calculé sur leur salaire à temps partiel. A l'issue de l'autorisation d'exercer à temps partiel, s'ils demeurent en congé de maladie, ils sont rétablis à temps plein.
- En cas de formation comportant un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, le fonctionnaire est rétabli à temps plein pendant la durée de la formation.

- Les fonctionnaires à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires.
- En matière de retraite, les services à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein pour la constitution du droit à pension (c'est-à-dire pour le calcul de la durée d'assurance). En revanche, pour la liquidation de la pension (c'est-à-dire pour le calcul du montant de la pension), les périodes effectuées à temps partiel depuis le 1er janvier 2004 peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein si le fonctionnaire demande à cotiser à sa caisse de retraite sur la base de son traitement à taux plein. La prise en compte de la durée non travaillée et surcotisée est limitée à 4 trimestres. Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, la prise en compte de la durée non travaillée et surcotisée peut concerner 8 trimestres et la cotisation retraite est calculée sur la base du traitement effectivement versé en fonction de la quotité de travail de l'agent. Les services à temps partiel de droit inférieurs ou égaux à 80 % accordés pour élever un enfant, né ou adopté à compter du 1er janvier 2004, sont comptabilisés, dans la limite de 3 ans, comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance. Les fonctionnaires à temps partiel pour raison thérapeutique conservent l'intégralité de leurs droits à pension (calculs des durées d'assurance et montant de la pension) comme s'ils travaillaient à temps plein.

Réadmission à temps plein

A l'issue de la période de travail à temps partiel, les fonctionnaires sont réadmis de plein droit à occuper leur emploi à temps plein ou, à défaut, un autre emploi correspondant à leur grade. Lorsqu'ils souhaitent mettre fin à leur temps partiel avant la date prévue ou modifier la quotité de travail en cours de période, les fonctionnaires doivent en faire la demande au moins 2 mois avant la date souhaitée. La réadmission 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. En cas de litige, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente.

Dans le cas d'un temps partiel annualisé, dans la fonction publique d'Etat, les conditions d'exercice du service à temps partiel peuvent être modifiées en cours de période, sous réserve du respect d'un délai d'un mois :

- soit à la demande de l'agent pour des motifs graves le plaçant dans l'incapacité d'exercer ses fonctions selon les modalités définies par l'autorisation ;
- soit à l'initiative de l'administration, si les nécessités du service le justifient, après consultation de l'agent intéressé.

LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ

Le décret n°2002-172 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat ouvre une possibilité pour les enseignants de travailler à temps partiel sur une base annuelle.

Le Ministère de l'éducation Nationale a publié une note de service le 16 février 2004 pour expliciter les règles applicables aux modalités de l'annualisation du service à temps partiel dont peuvent bénéficier les personnels enseignants du premier et du second degrés, de documentation, d'éducation et d'orientation, titulaires et non titulaires.

Au MAAF, la note de service DGA/SDDPRS/N2002-1343 du 29 octobre 2002 semble avoir été oubliée puisqu'en 2015, plusieurs demandes avaient été refusées par le ministère dans un premier temps de manière systématique. L'intervention en CAP des élu-es SNETAP-FSU a permis un ré-examen des demandes des collègues.

Le SNETAP-FSU demande l'application de la note de service sur l'annualisation du service à temps partiel considérant qu'il doit être possible d'offrir ce droit à des collègues sans remettre en cause la définition des services hebdomadaires pour les enseignants, service hebdomadaire auquel nous sommes attachés.

Champ d'application

La possibilité d'effectuer son service à temps partiel sur une base annuelle est ouverte à l'ensemble des fonctionnaires et des agents non titulaires de l'État remplissant les conditions pour accéder au temps partiel ou au temps partiel de droit pour raisons familiales. Ainsi, tous les personnels enseignants, les personnels de documentation, d'éducation et d'orientation susceptibles de bénéficier d'un service à temps partiel sont concernés par ce dispositif. La question de l'annualisation du service à temps partiel se pose avec une acuité particulière pour les personnels dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités et qui requièrent la présence du même agent dans le service de manière continue tout au long de l'année scolaire. Il peut s'agir par exemple des personnels enseignants chargés de certaines fonctions de direction ou de professeur principal.

Procédure

■ Demande initiale

La demande d'autorisation d'assurer un service à temps partiel annuel doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire. L'autorité investie du pouvoir de décision examine cette demande au regard de l'intérêt et du bon fonctionnement du service qui peut en résulter. Elle peut suggérer des modifications de la répartition proposée par l'agent afin de tenir compte des contraintes du service. En cas de désaccord, lorsque les souhaits de l'agent demeurent inconciliables avec les nécessités du service, l'autorité hiérarchique sera conduite à opposer un refus à la demande de l'agent. Dans cette hypothèse, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente. L'autorisation prend effet le 1er septembre et est accordée pour l'année scolaire. L'autorisation comporte la détermination précise des périodes qui seront travaillées ou non travaillées, les périodes de congé et la quotité de temps partiel choisie pendant la période travaillée. Il est précisé que le traitement des demandes d'annualisation du service à temps partiel est interrompu dès lors que l'intéressé obtient une affectation dans un autre établissement.

■ Renouvellement

L'autorisation d'exercer son service à temps partiel sur une base annuelle est renouvelable deux fois par tacite reconduction. À l'issue de la 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 expresses. Dans l'hypothèse où l'agent, au terme d'une autorisation d'un ou deux ans d'annualisation de ses fonctions à temps partiel, ne souhaite pas poursuivre son activité à temps partiel dans un cadre annuel, il présente une demande soit de réintégration à temps plein, soit de modification des conditions d'exercice du service à temps partiel. Cette demande doit être formulée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire et la décision prend effet au 1er septembre. Au cours de ces trois années scolaires, l'administration peut également ne pas souhaiter renouveler l'autorisation de travail à temps partiel annuel, pour des motifs exclusivement tirés de la nécessité du service.

■ Modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours d'année

La modification des conditions d'exercice définies par l'autorisation peut intervenir à la demande de l'agent, pour des motifs graves le plaçant dans l'incapacité d'exercer ses obligations telles qu'elles ont été définies. La modification des conditions d'exercice du temps partiel annuel peut également intervenir à l'initiative de l'administration pour des motifs qui ne peuvent être liés qu'à la nécessité du service, après consultation de l'agent

intéressé. En cas de litige, la commission administrative paritaire compétente peut être saisie. Ces modifications ne peuvent intervenir qu'à titre exceptionnel et sous réserve du respect d'un délai d'un mois.

Rémunération

Les agents travaillant à temps partiel annualisé perçoivent une rémunération calculée dans les mêmes conditions que pour le temps partiel de droit commun. Cette rémunération sera toutefois versée sur une base mensuelle correspondant à 1/12ème de la rémunération annuelle, que la période mensuelle considérée soit travaillée totalement ou partiellement ou non travaillée. Dans le cas où l'autorisation d'effectuer un temps partiel est suspendue ou interrompue, il convient de s'assurer que l'agent a bien respecté ses obligations de service. Si ces obligations n'ont pas été respectées, il est procédé à une retenue sur sa rémunération, ou à un reversement pour trop perçu de rémunération.

Heures supplémentaires

Comme dans le cadre du temps partiel de droit commun, les heures éventuellement effectuées par les personnels enseignants en dehors de leurs obligations de service seront rétribuées sur la base du taux de l'heure supplémentaire effective de leur grade (HSE). Aucune HSE ne pourra être effectuée pendant les périodes non travaillées. De plus, les personnels ne pourront en aucun cas être chargés d'effectuer des heures supplémentaires sous forme d'heures annuées.

Prise en compte de certaines périodes

■ Congés de maladie

Les périodes de congé de maladie sont prises en compte, dans le calendrier annuel pour le nombre d'heures de travail prévues et non effectuées. Ainsi, lorsque l'agent est placé en congé de maladie au cours d'une période travaillée, cette période est comptabilisée dans le volume global annuel comme du service effectif.

Exemple : soit un agent exerçant son service à mi-temps qui est placé en congé de maladie d'une durée de quinze jours pendant la période durant laquelle il doit effectuer un service à temps plein. Les quinze jours de congés de maladie seront comptabilisés, au regard de ses obligations annuelles de service, comme du temps plein.

Si l'agent bénéficie d'un congé de maladie au cours d'une période non travaillée, ce congé n'a alors aucune conséquence sur le calcul des obligations annuelles de service.

■ Congés de maternité, de paternité ou d'adoption

Pendant la période de ces congés, l'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est suspendue et l'agent est réintégré dans les droits d'un agent travaillant à temps plein. À l'issue du congé, l'agent reprend son activité à temps partiel pour la période restant à courir.

■ Périodes de formation

Les formations organisées par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des agents de l'État sont suivies pendant les périodes travaillées. Si elles nécessitent la présence à temps plein de l'agent et qu'elles interviennent pendant une période où sa quotité de travail est réduite, elles suspendent l'autorisation de travail à temps partiel et l'agent est alors rétabli dans ses droits à temps plein pendant la durée de la période de formation.

Répartition et quotité de travail

D'une manière générale, l'intérêt des élèves implique une continuité pédagogique, ce qui conduit à recommander de s'en tenir à une seule alternance dans l'année, soit une période travaillée et une période non travaillée, soit la formule inverse. Pour les mêmes motifs, il serait très opportun que pendant la période travaillée le service soit accompli à temps complet. Dans ce cadre, les personnels ont la possibilité, dans le respect des nécessités du service, de choisir de commencer l'année scolaire par une période travaillée. Ils peuvent également organiser leur temps partiel en débutant par une période non travaillée.

LES CONGÉS

Les différents congés

► **Le congé d'adoption** avec traitement est attribué à la mère ou au père mais peut également être partagé entre les deux parents. Sa durée varie en fonction de la situation familiale de 10 à 22 semaines majorées d'une durée équivalente à celle du congé paternité.

NS : SG/SRH/SDDPRS/N2005-1302

► **Le congé de formation** pour convenance personnelle ne peut excéder une durée totale de 3 ans au cours de la carrière, alors que le paiement de l'indemnité mensuelle (85% du traitement brut) est limité à 12 mois. Il faut au moins 3 années de service dans l'administration et s'engager à rester au service de l'Etat pour une période au moins égale au triple de celle pendant laquelle des indemnités ont été perçues ou rembourser ces dernières (voir fiche formation continue).

► **Les congés maladies**, accidents du travail et maladies professionnelles :

- Congé de Maladie Ordinaire, certificat médical à fournir dans les 48h, durée inférieure à six mois renouvelable avec avis du comité médical.

- Congé de Longue Maladie, nécessite la saisine du comité médical, durée trois ans par période de trois à six mois.

- Congé de Longue Durée, nécessite la saisine du comité médical, durée cinq ans.

La reprise du travail peut s'effectuer à temps partiel thérapeutique. Lorsque tous ses droits sont épuisés, l'agent qui ne peut pas reprendre son activité est soit placé en disponibilité d'office, soit admis à la retraite.

NS : SG/SRH/SDDPRS/N2008-1259

► **Le congé maternité**, sa durée est de seize semaines dont, en principe, un congé prénatal de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de dix semaines après l'accouchement. Elle est augmentée en cas de grossesses multiples ou à partir du troisième enfant.

► **Le congé mobilité** donne la possibilité de suivre une formation permettant :

- soit d'accéder à un autre corps de fonctionnaires

- soit de préparer une réorientation professionnelle vers le secteur privé.

Pour en bénéficier, il faut justifier d'au moins dix ans de service d'enseignement ou d'éducation, le congé est accordé pour l'année scolaire, n'est pas fractionnable et ne peut être accordé qu'une seule fois au cours de la carrière. L'agent demeure en position d'activité, son traitement est maintenu. A l'issue du congé, les collègues qui souhaitent rester PCEA/PLPA, bénéficient d'une affectation dans la région d'origine et en priorité dans leur établissement d'origine dès lors que le poste est resté vacant.

NS : SG/SRH/SDMEC/N2008-1268

NS : DGER/SDEC/N2008-2146

NS : DGA/SDDPRS/N2002-1219

► Le congé parental et le congé paternité

Commentaire du SNETAP

La loi de financement de la sécurité sociale de 2015 a modifié les conditions d'accès et de financement du congé parental et du congé paternité. Une mise à jour sera faite au cours de l'année scolaire 2015-2016.

Fonction publique : congé parental et paternité - Mise à jour le 08.04.2015
Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)
<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F517.xhtml>



► **Le congé de présence parentale** lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant le nécessite. Demande à réaliser par écrit au moins quinze jours avant le début du congé accompagnée d'un certificat médical. Durée de 310 jours au cours d'une période de 3 ans, renouvelable. Suspension du traitement mais attribution de l'allocation journalière de présence parentale.

NS : SG/SRH/SDDPRS/N2006-1231

NS : DGA/SDDPRS/N2002-1219

► **Le congé de représentation** accordé en raison d'activités mutualistes ou associatives, avec traitement, ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an.

NS : DGA/SDDPRS/N2003-1053

L'ensemble de ces congés représentent des droits que l'autorité hiérarchique ne peut pas refuser.

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé d'adoption

■ Principe

Lors d'une adoption, les fonctionnaires et les agents non titulaires bénéficient d'un congé pour adoption. Le bénéfice de ce congé est ouvert à la mère ou au père. Lorsque les 2 parents travaillent (qu'il s'agisse d'un couple de fonctionnaires ou d'un couple fonctionnaire / non fonctionnaire), le congé peut être réparti entre eux.

■ Durée du congé

La durée du congé pour adoption est fixée à 10 semaines ; en cas de partage du congé entre les parents, cette durée est majorée de 11 jours. Si l'adoption porte le nombre d'enfants à charge de l'agent à 3 ou plus, le congé est de 18 semaines, majorées de 11 jours en cas de partage du congé entre les parents. En cas d'adoptions multiples, le congé est de 22 semaines, majorées de 18 jours en cas de partage entre les parents.

Le congé débute : soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée.

En cas de partage entre les parents, le congé ne peut pas être fractionné en plus de 2 périodes, dont la plus courte ne peut pas être inférieure à 11 jours. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou en même temps ; dans ce 2ème cas, la durée des 2 congés respectifs ne doit pas dépasser la durée légale du congé d'adoption.

À savoir : lorsqu'ils sont titulaires d'un agrément en vue de l'adoption d'un enfant pupille de l'État ou étranger, les agents peuvent en outre bénéficier, sur leur demande, d'une disponibilité, s'ils sont fonctionnaires ou d'un congé non rémunéré, s'ils sont non titulaires, pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants. La durée de cette disponibilité ou de ce congé non rémunéré est fixée à 6 semaines maximum par agrément.

■ Demande

Le fonctionnaire qui souhaite bénéficier d'un congé d'adoption doit fournir à son administration la copie de la proposition d'accueillir un enfant. La loi ne fixe aucun délai pour formuler la demande de congé.

■ Rémunération durant le congé

- Fonctionnaires

Le traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont versés intégralement. Les primes et indemnités sont aussi versées en totalité, à l'exclusion de celles ayant le caractère de remboursement de frais ou liées à l'organisation et au dépassement des horaires de travail. Toutefois, lorsqu'il est prévu qu'elles puissent être modulées en fonction des résultats et de la manière de servir ou suspendues en cas de remplacement de l'agent en congé d'adoption, ces modulations ou suspensions sont normalement appliquées.

- Agents non titulaires

L'agent non titulaire conserve son plein traitement (et ses primes et indemnités), s'il justifie de 6 mois de services ; à défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

■ Situation de l'agent pendant le congé

Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement. Pour les agents non titulaires, les périodes de congés sont aussi prises en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé d'adoption ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale de l'intéressé.

Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues : durant cette période, les agents sont en conséquence rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

Pour les agents stagiaires, le congé d'adoption prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage sans modifier la date d'effet de la titularisation.

■ Fin du congé

- Fonctionnaires

A l'expiration du congé pour adoption, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de certaines priorités.

- Agents non titulaires

L'agent non titulaire, dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réaffecté sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour occuper un emploi similaire avec une rémunération équivalente. Le congé d'adoption ne prolonge pas la durée du contrat.

Congé de maternité

■ Principe

Une femme enceinte en activité peut bénéficier du congé de maternité, qu'elle soit fonctionnaire ou agent non titulaire. Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). Pour en bénéficier, l'agent doit fournir un certificat de grossesse à son administration.

■ Durée du congé

- Principe

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge.

Enfant(s) à naître.... Durée du congé prénatal.... Durée du congé postnatal

1er ou 2ème..... 6 semaines..... 10 semaines

3ème et plus..... 8 semaines..... 18 semaines

Jumeaux..... 12 semaines..... 22 semaines

Triplés ou plus..... 24 semaines..... 22 semaines

- Aménagements

Après avis médical favorable, la femme peut :

- dans tous les cas, reporter une partie de son congé prénatal après son accouchement dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt de travail pendant cette période, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt,

- pour la naissance du 3ème enfant ou plus, allonger son congé prénatal de 2 semaines maximum (10 semaines avant / 16 semaines après),

- en cas de naissance de jumeaux, allonger son congé prénatal de 4 semaines maximum (16 semaines avant / 18 semaines après).

À noter : il est possible de renoncer à une partie de son congé à condition de cesser tout travail durant au moins 8 semaines dont 6 semaines après l'accouchement.

■ Congés "pathologiques"

Des congés supplémentaires sont accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement :

- 2 semaines avant la date de début du congé prénatal. Cette période supplémentaire de repos peut être prescrite à tout moment de la grossesse et être découpée en plusieurs périodes.

- 4 semaines après la fin du congé postnatal.

À savoir : en cas de grossesse pathologique due à une exposition in utero de la mère au distilbène, le congé de maternité débute à compter du 1er jour d'arrêt de travail.

■ Cas particuliers

- Accouchement tardif :

en cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement et la durée du congé postnatal reste identique.

- Accouchement prématuré :

en cas d'accouchement avant la date prévue, la durée du congé prénatal non prise est reportée après l'accouchement.

- Hospitalisation de l'enfant

- En cas d'accouchement plus de 6 semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé. Sa durée correspond à la différence entre la date prévue et la date réelle.

- En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6ème semaine suivant sa naissance, la mère peut reprendre son travail et reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

- Décès de l'enfant

- Lorsque la mère a bénéficié de son congé prénatal et que l'enfant décède après sa naissance, la mère peut bénéficier de la totalité de son congé postnatal.

- En cas de décès consécutif à une naissance prématurée, la mère a droit au congé de maternité en totalité s'il est attesté par certificat médical que l'enfant est né viable (c'est-à-dire à au moins 22 semaines d'aménorrhée ou qu'il pesait au moins 500 grammes).

Si l'enfant n'est pas né viable, la mère est placée en congé de maladie ordinaire.

- Décès de la mère : si la mère décède lors de l'accouchement, le père peut bénéficier du congé de maternité restant et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci. Lorsque l'enfant est hospitalisé au-delà de la 6ème semaine suivant sa naissance, le père peut reprendre son travail et reporter le reliquat du congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

■ **Rémunération**

- Traitement indiciaire

Le fonctionnaire conserve son traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) en intégralité.

L'agent non titulaire conserve son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Lorsque l'agent conserve son plein traitement :

- soit l'administration verse l'intégralité du traitement et est remboursée par la Sécurité Sociale des indemnités journalières (c'est ce qu'on appelle la subrogation) ;

- soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

- Primes et indemnités

Les primes et indemnités sont versées en totalité. Toutefois, lorsqu'il est prévu qu'elles puissent être modulées en fonction des résultats et de la manière de servir ou suspendues en cas de remplacement de l'agent, ces modulations ou suspensions sont normalement appliquées.

■ **Situation de l'agent**

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite. Pour les agents non titulaires, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'évaluation. Durant le congé, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération). Le congé de maternité prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage des fonctionnaires stagiaires sans modifier la date d'effet de la titularisation.

■ **Fin du congé**

- Fonctionnaire

À l'issue de son congé, la fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi. À défaut, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. Si elle le demande, elle peut être affectée dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de certaines priorités.

- Agent non titulaire

L'agent non titulaire est réintégré sur son emploi précédent. À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat.

Congé de paternité

■ Principe

En cas de naissance d'un enfant, le père, qu'il soit fonctionnaire ou agent non titulaire, bénéficie d'un congé de paternité. Aucune condition d'ancienneté dans la fonction publique n'est requise. Toutefois, pour que ce congé soit rémunéré, l'agent non titulaire doit justifier d'au moins 6 mois de services.

■ Durée de congé

La durée du congé de paternité est fixée à 11 jours calendaires consécutifs maximum. En cas de naissances multiples, cette durée est portée à 18 jours calendaires consécutifs maximum. Le congé n'est pas fractionnable.

■ Conditions d'attribution

Le congé doit débiter :

- dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant,
- ou en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ou du congé postnatal du père.

Il peut se poursuivre au-delà de ce délai de 4 mois.

■ Demande de congé

L'agent qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir par écrit son administration au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.

Il doit justifier de la filiation de l'enfant à son égard en fournissant :

- l'acte de naissance,
- ou l'acte de reconnaissance,
- ou la photocopie du livret de famille.

■ Rémunération durant le congé

- Fonctionnaires

Le traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont versés intégralement. Les primes et indemnités sont aussi versées en totalité, à l'exclusion de celles ayant le caractère de remboursement de frais ou liées à l'organisation et au dépassement des horaires de travail. Toutefois, lorsqu'il est prévu qu'elles puissent être modulées en fonction des résultats et de la manière de servir ou suspendues en cas de remplacement de l'agent en congé de paternité, ces modulations ou suspensions sont normalement appliquées.

- Agents non titulaires

L'agent non titulaire conserve son plein traitement (et dans la fonction publique d'État, ses primes et indemnités), s'il justifie de 6 mois de services ; à défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Lorsque l'agent conserve son plein traitement,

- soit l'administration verse l'intégralité du traitement et se fait rembourser par la Sécurité Sociale les indemnités journalières (c'est ce qu'on appelle la subrogation),
- soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

■ Situation de l'agent pendant le congé

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement. Pour les agents non titulaires, les périodes de congé de paternité sont aussi prises en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de paternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale de l'intéressé. Les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues durant le congé de paternité : durant cette période, les agents sont en conséquence rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en

matière de rémunération). Pour les agents stagiaires, le congé de paternité prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage sans modifier la date de la titularisation. Le congé de paternité ne prolonge pas la durée du contrat de l'agent non titulaire.

■ Fin du congé

- Fonctionnaires

A l'expiration du congé de paternité, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de certaines priorités.

- Agents non titulaires

L'agent non titulaire, dont le contrat n'est pas arrivé à échéance, est réaffecté sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour occuper un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Congé parental

■ Définition

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant.

Bénéficiaires : Fonctionnaires (stagiaires et titulaires), Agents non titulaires justifiant d'au moins une année continue de services à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption.

À noter : une autorisation de travail à temps partiel pour élever un enfant peut être accordée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires qui ne souhaitent pas cesser totalement leur activité professionnelle.

■ Durée

Enfant	Durée du congé
Né du couple	Au plus tard jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
Adopté ou confié en vue de son adoption	- 3 ans maximum à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est âgé de moins de 3 ans - 1 an maximum à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans

Si une nouvelle naissance ou adoption survient pendant le congé parental, celui-ci peut être prolongé :

- jusqu'au 3ème anniversaire du nouvel enfant, **ou**, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration de la durée de congé autorisée selon l'âge de l'enfant adopté.

■ Conditions d'attribution

Le congé parental est accordé de droit, sur simple demande écrite, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

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

Le congé peut débuter, à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit. Il est accordé par périodes de 6 mois renouvelables, sauf dispositions particulières prévues pour certaines catégories de personnels. La dernière période de congé peut être

inférieure à 6 mois pour tenir compte des durées maximales de congé autorisées. Le congé peut être partagé entre les parents : à l'expiration de l'une des périodes de 6 mois, l'agent bénéficiaire peut renoncer à son congé au bénéfice de l'autre parent pour la ou les périodes restant à courir. L'agent qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut bénéficier à nouveau, au titre du même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité entre temps.

■ **Demande de congé**

La demande de congé doit être présentée au moins un mois avant sa date de début.

La demande de renouvellement doit être présentée au moins 2 mois avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation de plein droit du congé.

■ **Situation de l'agent**

- Rémunération

Le congé parental n'est pas rémunéré. Cependant, l'agent peut bénéficier, sous certaines conditions du complément de libre choix d'activité ou du complément optionnel de libre choix d'activité s'il a au moins 3 enfants.

- Formation

Les fonctionnaires et agents non titulaires en congé parental peuvent bénéficier, à leur demande, de certaines formations (formation continue, préparations aux concours et examens de la fonction publique...). Durant les formations, les agents restent placés en congé parental. Le temps passé en formation n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité.

- Avantages liés à l'ancienneté

Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon en totalité la 1^{ère} année de congé puis réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, la durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

- Retraite

Le congé parental est pris en compte pour la constitution des droits à pension selon des conditions variables pour les fonctionnaires et les agents non titulaires.

- Contrôle de l'administration

L'administration peut procéder à des enquêtes afin de s'assurer que l'activité de l'agent en congé parental est réellement consacrée à élever un enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'agent ait été invité à présenter ses observations.

■ **Fin du congé**

- Fin anticipée

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant confié en vue de son adoption. Il peut aussi prendre fin de manière anticipée à la demande de l'agent.

- Fin à la date normale

Au terme du congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Il est réaffecté :

- dans son emploi antérieur, **ou** dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail, **ou**, s'il le demande, et sous certaines conditions, dans un emploi le plus proche de son domicile.

Au terme du congé, l'agent non titulaire, dont le contrat n'est pas arrivé à expiration, est réintégré sur son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Congé de maladie

Congé de maladie ordinaire (CMO) du fonctionnaire

■ Principe

En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congés de maladie ordinaire (CMO). Le fonctionnaire peut être placé en congé de maladie ordinaire, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

■ Droit à congé

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un dentiste ou une sage-femme. Cet arrêt doit être transmis dans les 48 heures. L'intéressé doit adresser à son administration les volets n° 2 et 3 et conserver le volet n° 1 comportant les données médicales confidentielles. Ce volet n° 1 doit être présenté au médecin en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical.

■ Durée du congé

- Maladie non professionnelle

Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire d'un an pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). L'année médicale est mobile et s'apprécie de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte. La demande de prolongation d'un congé de maladie au-delà de 6 mois consécutifs est soumise à l'avis du comité médical.

- Maladie professionnelle

Le fonctionnaire est placé en congé de maladie jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite lorsque la maladie provient :

- de blessures ou d'affections contractées ou aggravées en service,
- ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

L'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est soumise à l'avis de la commission de réforme, sauf lorsque l'administration reconnaît cette imputabilité.

■ Rémunération

- Traitement de base

Au cours d'une année médicale, le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire perçoit son traitement indiciaire en intégralité pendant 3 mois (90 jours). Pendant les 9 mois suivants (270 jours), le traitement indiciaire est réduit de moitié, déduction faite du ou des jours de carence. Lorsque la rémunération à demi-traitement est inférieure au montant des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, le fonctionnaire perçoit une indemnité différentielle. En cas de congé pour maladie professionnelle, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant toute la durée de son congé. Aucun jour de carence n'est appliqué.

À noter : en cas de maladie professionnelle, le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après sa mise à la retraite.

- Indemnité de résidence

L'indemnité de résidence continue d'être versée en intégralité durant toutes les périodes de congé sauf pendant les jours de carence.

- Supplément familial de traitement (SFT)

Le SFT continue d'être versé en intégralité durant toutes les périodes de congé y compris pendant les jours de carence.

- Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La NBI est versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire :

- en cas de congé pour maladie non professionnelle : en intégralité pendant 3 mois (90 jours) puis réduits de moitié pendant les 9 mois suivants (270 jours), déduction faite du ou des jours de carence.
- en cas de congé pour maladie professionnelle : en intégralité pendant toute la durée du congé. Aucun jour de carence n'est appliqué.

- Primes et indemnités

Dans la fonction publique d'État, les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

Toutefois, lorsque des modulations ou des suspensions sont prévues en fonction des résultats et de la manière de servir ou en cas de remplacement de l'agent, elles sont normalement appliquées.

Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont fixées par délibération de la collectivité territoriale.

■ **Contrôle pendant le congé**

L'administration peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé.

L'intéressé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions, l'administration peut enjoindre le fonctionnaire de reprendre son travail.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou l'administration devant le comité médical.

■ **Effets des congés de maladie sur la situation du fonctionnaire**

- Avancement et retraite : les périodes de congé de maladie ordinaire sont prises en compte pour l'avancement et la retraite.
- Stage : au-delà d'une certaine durée, les congés de maladie prolongent la durée de stage.

■ **Fin du congé**

À l'issue de son congé de maladie, le fonctionnaire réintègre son emploi.

Lorsqu'il a été en congé de maladie pendant 12 mois consécutifs, sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du comité médical.

En cas d'avis défavorable, il est :

- soit mis en disponibilité d'office,
- soit reclassé dans un autre emploi,
- soit reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme.

La rémunération à demi-traitement est maintenue, si nécessaire, jusqu'à la décision de reprise de service, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité.

Le fonctionnaire qui refuse sans motif valable lié à son état de santé, le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Congé de longue maladie (CLM) du fonctionnaire

■ **Principe**

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

■ Affections ouvrant droit au CLM

Une liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par arrêté ministériel. Toutefois, cette liste n'est pas limitative et un CLM peut être accordé pour d'autres affections après avis du comité médical.

■ Demande de congé

Le fonctionnaire adresse à son administration une demande de mise en CLM, accompagnée d'un certificat de son médecin traitant.

Le médecin traitant adresse directement au comité médical ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Après avoir soumis si nécessaire le fonctionnaire à une contre-visite, le comité médical transmet son avis à l'administration qui le communique au fonctionnaire et prend sa décision.

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

■ Conditions d'attribution du CLM

- Principe

Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée sur proposition du comité médical.

Si la demande de CLM est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la 1ère période de CLM part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période de CLM en cours.

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

- Mise en congé d'office

Lorsque l'administration estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier qu'il soit placé en CLM, elle peut provoquer l'examen médical de l'agent et saisir le comité médical.

Un rapport écrit du médecin de prévention doit figurer au dossier soumis au comité.

■ Durée du congé

La durée du CLM est fixée à 3 ans maximum.

Un fonctionnaire peut bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) à condition de reprendre ses fonctions au moins un an entre chaque congé.

Pour certaines pathologies, le CLM peut être accordé de manière fractionnée : les droits aux 3 années de congé sont alors appréciés sur une période de référence de 4 ans. Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date.

■ Contrôle médical pendant le congé

Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, le fonctionnaire en CLM doit se soumettre :

- aux prescriptions et aux visites que son état nécessite,
- aux visites de contrôle demandées par l'administration ou le comité médical ; le refus répété et sans motif valable de se soumettre à ces visites peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du CLM.

■ Situation du fonctionnaire en CLM

- Rémunération

Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant un an puis réduit de moitié les 2 années suivantes.

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence sont maintenus en intégralité.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée intégralement pendant un an puis réduite de moitié les 2 années suivantes tant que le fonctionnaire n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Les primes et indemnités sont suspendues. Toutefois, en cas d'admission rétroactive en CLM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire conserve les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son CMO jusqu'à la date de son admission en CLM.

La rémunération à demi-traitement ne peut pas être inférieure aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Lorsqu'elle l'est, le fonctionnaire perçoit une indemnité différentielle.

- Effets du CLM sur la carrière

Le temps passé en CLM, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

Il compte également pour le calcul des trimestres d'assurance vieillesse.

■ Fin du congé

Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un CLM que s'il est reconnu apte après examen par un médecin agréé et avis favorable du comité médical.

Cet examen peut être demandé par l'administration ou l'agent.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLM, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé :

- si le fonctionnaire n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du CLM, sur son aptitude à reprendre ses fonctions. Le fonctionnaire reconnu apte à exercer ses fonctions reprend son activité. Le comité médical peut préconiser des aménagements de ses conditions de travail et se prononce ensuite tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de ces aménagements.
- si le fonctionnaire est présumé définitivement inapte, la commission de réforme se prononce, à l'expiration du CLM, sur :
 - son reclassement dans un autre emploi,
 - sa mise en disponibilité d'office,
 - son admission à la retraite pour invalidité.

La rémunération à demi-traitement est maintenue, si nécessaire, jusqu'à la décision de reprise de service, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité.

Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son CLM, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

La retraite : comment ça marche ?

LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

Circulaire interministérielle n° DSS/3A/2014/347 du 29 décembre 2014 relative aux règles applicables aux assurés dont la pension est liquidée depuis le 1er janvier 2015



DEUX CHIFFRES-CLÉS

- 43 ans de durée d'assurance soit 172 trimestres pour celles et ceux dont l'année de naissance est 1973 et suivantes.

La loi de 2014 a fait passer la durée d'assurance de 166 à 172 trimestres.

- 62 ans est l'âge minimum de départ en retraite pour tous les fonctionnaires de catégorie sédentaire et les autres salariés nés à partir du 1er janvier 1955.

Il faut noter que l'application des mesures résultant des dernières lois de 2003, 2010 et 2014 sur la retraite s'appliquent progressivement :

Fonctionnaire nés à partir du	Âge minimum de départ en retraite	Date de départ possible à partir du
1er juillet 1951	60 ans et 4 mois	1er novembre 2011
1er janvier 1952	60 ans et 9 mois	1er octobre 2012
1er janvier 1953	61 ans et 2 mois	1er mars 2014
1er janvier 1954	61 ans et 7 mois	1er août 2015
1er janvier 1955	62 ans	1er janvier 2017

Condition de durée d'assurance

Vous pouvez bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote, à partir de l'âge minimum autorisé de départ en retraite à condition de justifier d'un certain nombre de trimestres d'assurance, qui varie en fonction de votre année de naissance :

Année de naissance	Nombre de trimestres d'assurance nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge limite d'activité
1948 et avant	160 (40 ans)
1949	161 (40 ans et 3 mois)
1950	162 (40 ans et demi)
1951	163 (40 ans et 9 mois)
1952	164 (41 ans)
1953	165 (41 ans et 3 mois)
1954	165 (41 ans et 3 mois)
1955 à 1957	166 (41 ans et demi)

La loi de 2014 a prévu l'allongement de la durée d'assurance d'ici 2035, ainsi :

Pour un assuré né	Et atteignant 62 ans	La durée à cotiser sera de
Entre 1958 et 1960	Entre 2020 et 2022	41 ans et trois trimestres
Entre 1961 et 1963	Entre 2023 et 2025	42 ans
Entre 1964 et 1966	Entre 2026 et 2028	42 ans et un trimestre
Entre 1967 et 1969	Entre 2029 et 2031	42 ans et demi
Entre 1970 et 1972	Entre 2032 et 2034	42 ans et trois trimestres
En 1973 et après	En 2035 et après	43 ans

*Remarque : Avant la réforme de 2014, c'était **41 ans et demi de durée d'assurance et 62 ans** l'âge minimal de départ en retraite.*

*Avant la réforme de 2010, c'était **40 années de durée d'assurance et 60 ans** l'âge minimal de départ en retraite.*

*Avant la réforme de 2003, c'était **37.5 années de durée d'assurance !!***

COMMENT EST CALCULÉ LE MONTANT D'UNE PENSION DE RETRAITE ?

1er exemple (après la "réforme" de 2010) :

un fonctionnaire a commencé à travailler à 20 ans et 6 mois sans arrêt et prend sa retraite à 62 ans en 2017 (il a travaillé 41 ans et 6 mois), bénéficie de la pension suivante :

dernier traitement brut (en vigueur depuis au moins 6 mois) X 75 %

Si le dernier traitement brut est de 2000 €, le montant de la pension est : $2000 \times 75\% = 1500$ € bruts.

2ème exemple (après la "réforme" de 2010) :

un fonctionnaire a commencé à 22 ans et prend sa retraite à 62 ans en 2017 ; il bénéficie de la pension suivante :

dernier traitement brut (en vigueur depuis au moins 6 mois) X 75% X 160/166

soit pour cet exemple : $2000 \times 75\% \times 160/166 = 1445$ € bruts.

A cela s'ajoute une minoration appelée décote due au manque de 6 trimestres de durée d'assurance ; elle sera de : $1.25\% \text{ par trimestre manquant} \times 6 \text{ trimestres} = 7.5\%$.

Cet agent part à l'âge légal et il lui manque 6 trimestres de durée d'assurance.

Sa pension sera de : $2000 \times 75\% \times 160/166 \times [1 - (1.25\% \times 6)] = 1336$ € bruts.

Les dernières réformes font perdre $1500 - 1336 = 164$ € par mois pour l'exemple considéré, soit : $164 \times 12 = 1968$ € bruts par an !!!

Le montant net de la pension est : pension brute – (CRDS + CSG).

Annulation de la décote

Attention : l'annulation de la décote passe de l'âge de 65 ans à 67 ans progressivement.

De manière transitoire, l'âge auquel la décote n'est pas appliquée est réduit par rapport à l'âge limite d'activité dans les conditions du tableau suivant :

Fonctionnaires de catégorie sédentaire				
Date de naissance	Âge minimum de départ en retraite	Âge limite d'activité	Âge d'annulation de la décote	Décote
Entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	60 ans	65 ans	62 ans 9 mois	0,75%
Entre le 01/07/1951 et le 31/08/1951	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 1 mois	0,75
Entre le 01/09/1951 et le 31/12/1951	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 4 mois	0,88%
Entre le 01/01/1952 et le 31/03/1952	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	63 ans 9 mois	0,88%
Entre le 01/04/1952 et le 31/12/1952	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	64 ans	1,00%
Entre le 01/01/1953 et le 31/10/1953	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	64 ans 8 mois	1,13%
Entre le 01/11/1953 et le 31/12/1953	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	64 ans 11 mois	1,25%
Entre le 01/01/1954 et le 31/05/1954	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	65 ans 4 mois	1,25%
Entre le 01/06/1954 et le 31/12/1954	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	65 ans 7 mois	1,25%
1955	62 ans	67 ans	66 ans 3 mois	1,25%
1956	62 ans	67 ans	66 ans 6 mois	1,25%
1957	62 ans	67 ans	66 ans 9 mois	1,25%
1958	62 ans	67 ans	67 ans	1,25%

Cas d'un agent polypensionné (agent qui a cotisé à plusieurs régimes de retraite)

Un agent qui a d'abord été contractuel (et qui n'a pas pu racheter ces trimestres) et ensuite fonctionnaire titulaire a droit à :

- une pension du Régime Général versée par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) + une retraite complémentaire versée par l'IRCANTEC ;
- une pension de la fonction publique versée par l'Etat (comme les exemples précédents) + une retraite complémentaire versée le Régime Additionnel de la Fonction Publique.

Sa pension du Régime Général est ainsi calculée :

Salaires Annuel Moyen (SAM) X taux X durée d'assurance à la CNAV / durée d'assurance totale.
Son SAM est calculé sur les 25 meilleures années travaillées (ou au prorata si moins de 25 ans) de sa carrière de contractuel.

Le taux maximal pouvant être atteint est de 50 %; celui-ci dépend du nombre total de trimestres de durée d'assurance.

Exemple de calcul du taux pour un agent né en 1952 ayant 154 trimestres de durée d'assurance tous régimes dont 40 trimestres en qualité de contractuel.

Au taux maximal de 50 % sera retranchée une décote de 0.6875 % par trimestre manquant X nombre de trimestres manquants, soit :

$$50\% - [0.6875\% \times (164 - 154)] = 43.125\%$$

Attention :

Pour les agents polypensionnés, depuis le 1er juillet 2015, perte de la possibilité qui consistait à pouvoir activer une retraite d'un régime sans demander celle d'un autre régime et donc pouvoir continuer de cotiser, ce qui pouvait augmenter le montant de la pension.

Aujourd'hui, solder sa retraite d'un régime entraîne celle des autres régimes.

Dans le cadre du cumul emploi-retraite, sous certaines conditions, on peut reprendre une activité, mais qui ne donnera plus de nouveaux droits de pension.

Taux de décote à retenir	
Le taux de décote dépend de votre année de naissance :	
Année de naissance	Diminution du taux de pension pour 1 trimestre
1945	1,1250 %
1946	1,0625 %
1947	1,0000 %
1948	0,9375 %
1949	0,88%
1950	0,8125 %
1951	0,7500 %
1952	0,6875 %
1953 et après	0,6250 %

Remarque : le principe est le même pour un agent qui a travaillé dans le privé au cours de sa carrière.

Pour la retraite complémentaire versée par l'IRCANTEC, son montant est ainsi calculé :

nombre de points acquis X valeur du point.

Comme pour la retraite de base, une décote s'applique en cas de durée d'assurance insuffisante et s'annule au même âge que pour la pension versée par la CNAV.

Les agents ayant travaillé dans le privé ont droit à une retraite complémentaire versée par les régimes AGIRC et ARCCO. Une décote s'applique comme pour la retraite de base.

http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/instructions/Coefficients_d_abattements_carrieres_courtes.pdf



TEXTE DE RÉFÉRENCE

- Note de service SG/SRH/SDDPRS/20151060 du 09 décembre 2015 sur l'exercice des droits syndicaux au ministère chargé de l'agriculture
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2015606 du 17 juillet 2015, relative au temps syndical des représentants des CHSCT du MAAF

LES LOCAUX MIS À LEUR DISPOSITION PAR L'ADMINISTRATION

Les locaux affectés aux organisations syndicales les plus représentatives au niveau national

L'objectif poursuivi par l'administration est d'accorder aux organisations syndicales les plus représentatives un local administratif distinct, grand de 9 m² par décharge de service à équivalent temps plein, compte tenu des locaux disponibles et des moyens des services.

Des locaux pour les sections syndicales

Pour les organisations syndicales les plus représentatives au plan local, ayant une section syndicale officiellement déclarée auprès des directeurs généraux, directeurs, chefs de services, d'établissements ou de circonscriptions :

- un local commun convenablement dimensionné (si possible un local distinct) est mis à la disposition de ces organisations syndicales quand les effectifs du service, du groupe de services ou de la direction sont égaux ou supérieurs à 50 agents ;
- un local distinct est mis à disposition de chacune des organisations syndicales les plus représentatives quand ces effectifs sont supérieurs à 500 agents.

Des locaux pour la préparation des CAP

L'administration s'efforcera de mettre à la disposition des organisations syndicales qui en font la demande des locaux appropriés et équipés pour la préparation des CAP par les membres élus.

LES MOYENS MIS À DISPOSITION PAR L'ADMINISTRATION

L'administration apporte une contribution au fonctionnement matériel des organisations syndicales représentatives, au niveau géographique pertinent par rapport à leurs activités.

L'attribution de moyens à l'échelon national

L'administration met en place, au niveau central, une dotation en crédits de fonctionnement à l'usage des organisations syndicales les plus représentatives. Cette dotation a pour objet de couvrir les frais de ces organisations notamment en matière d'affranchissement postal, de factures téléphoniques, de coûts de maintenance de matériels. La note de service précise qu'un stagiaire ne peut pas avoir de décharge syndicale.

L'attribution de moyens à l'échelon local

A l'instar des pratiques suivies en administration centrale, les services territoriaux (DRAF, DDAF, Etablissements d'Enseignement) doivent dégager des moyens pour faciliter le développement du dialogue social à leur niveau dans le respect des règles de la représentativité.

Les comités techniques paritaires locaux sont consultés sur les conditions d'attribution et le suivi de ces moyens, le cas échéant, dans le cadre de l'examen du budget de fonctionnement annuel de la structure.

L'utilisation du matériel de l'administration

Lorsqu'une organisation est conduite à utiliser du matériel de l'administration, téléphone, reprographie, télécopie, le coût de cette utilisation est identifié au titre de cette organisation. La prise en charge de ce coût est imputée, entre autres, sur la dotation globale de fonctionnement ou sur les moyens dégagés localement.

L'utilisation, pour les activités syndicales, d'équipement de l'administration est soumise chaque année aux instances paritaires de l'échelon territorial concerné.

Les moyens de communication

Dans la mesure des moyens dont elle dispose elle-même, l'administration facilite l'accès des organisations syndicales à l'utilisation des nouveaux outils et supports de communication (réseau informatique, visioconférence, Minitel, Internet...).

Afin de préserver la confidentialité du courrier syndical dont sont destinataires les agents sur leurs lieux de travail, celui-ci doit nécessairement être clairement et explicitement identifié par le sigle de l'organisation syndicale qui l'envoie. Ce courrier syndical doit être distribué dans les mêmes conditions que le courrier normal. Il doit en être ainsi également pour l'envoi de télécopies.

LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les cas dans lesquels il intervient

Les convocations régulièrement adressées aux représentants syndicaux par une autorité administrative compétente ouvrent droit en faveur des intéressés à la délivrance d'un ordre de mission et au remboursement des frais de déplacement et de séjour conformément à la réglementation prévue à cet effet, notamment le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 et la circulaire du 6 novembre 1990.

Les indemnités de frais de déplacement et de séjour des représentants du personnel au sein des CTP et des CAP s'effectuent au profit des membres des CTP et des CAP convoqués pour assister avec voix délibérative aux travaux de ces comités et au profit des experts convoqués par le Président du CTP et de la CAP à la demande des syndicats ou de l'administration.

Les modalités de mise en oeuvre

Le remboursement s'effectue sans délais, une fois la mission achevée, par avance de trésorerie effectuée par le service déconcentré le plus proche de l'agent. L'agent concerné doit à cet effet, compléter un état de frais et présenter des pièces justificatives.

Ce dispositif, applicable aux agents des services déconcentrés pour le remboursement des frais de déplacement occasionnés par les convocations adressées à l'initiative de la DGA, est étendu, depuis janvier 1995, aux personnels des établissements d'enseignement général technologique et professionnel agricole et des établissements d'enseignement supérieur (note de service DGA/DGER du 23.01.1995).

LES MOYENS D'ACTION PROPRES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

La collecte de cotisations syndicales

La législation relative aux groupements professionnels prévoit, dans les conditions d'adhésion, le paiement de cotisations.

La collecte des cotisations peut s'effectuer dans l'enceinte des bâtiments administratifs aux heures d'entrée et de sortie du travail et pendant les heures de travail, à condition qu'il n'en résulte pas de gêne dans l'accueil du public ni dans le bon fonctionnement du service public.

Les réunions syndicales

Principes relatifs à la tenue de réunions syndicales

L'organisation syndicale qui souhaite organiser une réunion statutaire ou d'information dans l'enceinte d'un bâtiment administratif doit adresser une demande d'autorisation au responsable de ce bâtiment au moins une semaine avant la date de cette réunion.

Toutefois, les organisations syndicales les plus représentatives qui désirent tenir de telles réunions dans les locaux mis à leur disposition par l'administration peuvent le faire librement sans autorisation préalable.

Lorsque le nombre d'agents implantés dans un bâtiment administratif ne leur permet pas de disposer de tels locaux, les organisations syndicales doivent prévenir les chefs de service de la tenue de ces réunions dans un délai de 48 heures.

Tout agent invité ou mandaté à cet effet par une organisation syndicale et sur présentation de la convocation ou du mandat a libre accès aux réunions tenues par son organisation syndicale à l'intérieur de bâtiments administratifs, même s'il n'appartient pas au service où se tient la réunion. Aucune autorisation préalable ne lui est nécessaire.

Le syndicat organisateur est responsable de la bonne tenue de la réunion au regard de l'administration.

En principe, ces réunions doivent avoir lieu en dehors des locaux de travail, à l'exception des salles de conférence et de cours. Elles sont autorisées dans d'autres lieux comme les salles de réunions, les salles de cantine et les halls. Faute de disposer de telles salles, ces réunions peuvent être autorisées hors des heures de travail dans les locaux de travail à condition qu'aucun préjudice ne soit porté aux matériels et à la salle elle-même.

Les réunions organisées par les syndicats ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée de ce service aux usagers.

Ainsi, elles ne doivent entraîner aucune réduction de la durée d'enseignement dans les établissements d'enseignement ou de formation et ne pas compromettre le déroulement normal du service public : accueil, enseignement et formation des élèves. A cette fin, toutes les dispositions nécessaires seront prises en concertation avec les organisations syndicales concernées une semaine avant la tenue de ladite réunion.

La tenue de réunions statutaires ou d'information

Toute organisation syndicale régie par le livre IV du code du travail a le droit de tenir dans les bâtiments administratifs des réunions statutaires en dehors des horaires de service, ou pendant les horaires de service si les agents qui y participent ne sont pas en service ou bénéficient d'autorisations spéciales d'absence délivrées au titre de l'article 14 du décret n°82-447 du 28 mai 1982.

Toute organisation syndicale peut tenir des réunions d'information en dehors des heures de service, ou pendant les heures de service, si y participent seulement des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'autorisations spéciales d'absence délivrées au titre de l'article 14 du décret précité ci-dessus.

L'heure mensuelle d'information

Elle est réservée aux organisations syndicales les plus représentatives, et aux autres organisations syndicales dans les services où celles-ci ont obtenu la possibilité de désigner des représentants aux comités techniques paritaires.

Chaque agent a le droit de participer à son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions pendant ses heures de travail.

La durée de cette réunion mensuelle est d'une heure maximum, mais chaque organisation syndicale a la possibilité, si elle en exprime le souhait, de regrouper les heures mensuelles dont elle dispose en les reportant, sans toutefois que le regroupement de ces heures puisse dépasser 4 heures.

La réunion peut se dérouler sur une plage horaire plus étendue que celle des heures de travail. Les délais de route sont pris en compte pour les participants à ces réunions.

Le regroupement de cette heure entre services, départements et éventuellement d'autres ministères est autorisé.

Pour les personnels enseignants dépendant du ministère chargé de l'Agriculture, ces réunions se tiennent dans les établissements dans les limites définies au présent paragraphe. Les chefs d'établissements prennent les mesures nécessaires à la mise en oeuvre de ces dispositions en concertation avec les organisations syndicales concernées et proposent, dans la mesure du possible dès le début de l'année scolaire, un calendrier prévisionnel de ces réunions.

Ce calendrier peut être soumis à l'avis des CTP régionaux compétents et des modifications peuvent y être apportées, justifiées ou bien par la nécessité de préserver la continuité du service public, ou bien par l'urgence invoquée par une organisation syndicale.

L'affichage des documents syndicaux

Un emplacement spécial, facilement accessible au personnel, si possible en dehors des lieux spécialement affectés au public, est réservé dans chaque site pour l'affichage des informations de nature syndicale.

Les organisations syndicales les plus représentatives ont, de droit, la possibilité de bénéficier de panneaux distincts. Les autres organisations syndicales qui en feront la demande pourront, dans la mesure du possible, disposer d'un panneau.

Ces panneaux doivent être de dimensions suffisantes et dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures.

Tout document d'origine syndicale doit pouvoir y être affiché dès lors qu'il émane des organisations syndicales les plus représentatives, ou dans les conditions ci-dessus précisées, d'une organisation syndicale représentative. Ce document doit pouvoir être identifié en tant que de besoin par un responsable syndical.

La distribution des documents d'origine syndicale

La distribution de tracts ou de publications syndicales peut s'effectuer aux heures d'entrée et de sortie du travail et éventuellement pendant les heures de travail à condition que ces documents soient simplement déposés.

Vos représentant-es SNETAP-FSU

COORDINATION ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

→ Claire Pinault, Secrétaire régionale Ile-de-France
claire.pinault@educagri.fr

Vos élu-es catégoriel-les ENSEIGNANTS du Supérieur Formation Recherche

Titulaires

Bruno POLACK

ENV Alfort (94)
06 75 48 54 18
snetap@polack.org

Samir MEZDOUR

AgroParisTech - Site de Massy (91)
01 69 93 50 50 / 01 69 93 51 08
samir.mezdour@agroparistech.fr

Virginy CHATAIN

ENFA de Toulouse (31)
virginy.chatain@educagri.fr

Suppléants

Étienne BACLE

ENV Alfort (94)
01 43 96 71 00 / 01 43 96 73 62
ebacle@vet-alfort.fr

Roland MASEGOSA

AgroSup Dijon - ENESAD (21)
roland.masegosa@educagri.fr

Vos élu-es catégoriel-les TFR – ATFR

Régis CHARPENTIER

LEGTA Limoges Les Vaseix (87)
05 55 48 44 poste 29
regis.charpentier@educagri.fr

Victor LOPES

LEGTA Grenoble St-Ismier (38)
04 76 52 03 63
victor.lopes@educagri.fr

Odile CELESTIN

LEGTPA Rennes Le Rheu (35)
02 99 29 73 45
odile.celestin@educagri.fr

Votre élu catégoriel Administratifs A

Frédéric CHAUVET

LEGTA Vendôme Blois Montoire (41)
02 54 67 44 poste 05
frederic.chauvet@educagri.fr

Vos élu-es catégoriel-les Administratifs B et C

Titulaires

Caroline BRUKHANOFF

LEGTA Carpentras (84)
04 90 60 80 poste 84
caroline.brukhanoff@educagri.fr

Corinne PHILIPPOT

LEGTA Rethel (08)
corinne.philippot@educagri.fr

Suppléant-es

Éric GERARD

LEGTA Meurthe et Moselle (54)
eric.gerard@educagri.fr

Catherine SEVIN

Permanente SNETAP - Paris (75)
catherine.sevin@educagri.fr

**Attention : Elections catégorielles en cours.
Nouveaux-velles représentant-es à dater du 23 avril 2016**

CAP des ATFR

► **Thierry IENGO (SNETAP-FSU)**
(titulaire et coordonnateur)
Montpellier SupAgro
thierry.iengo@supagro.fr

► **Estelle CORDIER (SNETAP-FSU)**
(suppléante)
ONIRIS Nantes
estelle.cordier@oniris-nantes.fr

► **Josiane HYBRY (SNETAP-FSU)**
(titulaire)
CNPR Marmilhat
josiane.hybry@educagri.fr

► **Khadra BELAILI (SNETAP-FSU)**
(suppléante)
ENFA Toulouse
khadra.belaili@educagri.fr

CAP des TFR

► **Catherine VIVET (SNETAP-FSU)**
(titulaire et coordonnatrice)
Legta Chambéry
catherine.vivet@educagri.fr

► **Hélène BACQUE (SNETAP-FSU)**
(suppléante)
ENV Alfort
hbacque@vet-alfort.fr

► **Régis CHARPENTIER (SNETAP-FSU)**
(titulaire et coordonnateur)
LEGTA Limoges Les Vaseix
regis.charpentier@educagri.fr

► **Sébastien DEVALLE (SNETAP-FSU)**
(suppléant)
Legta Auch
sebastien.devalle@educagri.fr

CAP des Adjointes Administratives

► **Caroline BRUKHANOFF (SNETAP-FSU)**
(coordinatrice)
LEGTA Carpentras
caroline.brukhanoff@educagri.fr

► **Georgette ABBOTT (SNUITAM-FSU)**
DAAF Martinique
georgette.abbott@agriculture.gouv.fr

► **Jérôme LEBON (SNUITAM-FSU)**
DRAAF Basse-Normandie
jerome.lebon@agriculture.gouv.fr

► **Sylvie HOMMERVILLE (SNUITAM-FSU)**
DDT Saône-et-Loire
sylvie.homerville@saone-et-loire.gouv.fr

CAP des Secrétaires Administratifs

► **Dominique LO FARO (SNUITAM-FSU)**
MAAF/SG
dominique.lo-faro@agriculture.gouv.fr

► **Brigitte THABARD BOUCARD (SNETAP-FSU)**
LEGTA de la Roche sur Yon
brigitte.boucard@educagri.fr

CAP des Attachés d'Administration

► **Françoise SOUSTELLE (SNETAP-FSU)**
(coordonnatrice)
LEGTA Nîmes
francoise.soustelle@educagri.fr

► **Laurence FOUQUE (SNUITAM-FSU)**
FranceAgriMer
laurence.fouque@franceagrimer.fr

CAP des Assistants Ingénieurs (SYAC-CGT et SNETAP-FSU)

► **Cyrille BARRIER (CGT)**
AgroParisTech
cyrille.barrier@agroparistech.fr

► **Étienne BACLE (SNETAP-FSU)**
ENV Alfort
ebacle@vet-alfort.fr

CAP des Ingénieurs d'études (SYAC-CGT et SNETAP-FSU)

► **Chantal GAUDICHE (CGT)**
ANSES
chantal.gaudiche@anses.fr

► **Hélène HUET (SNETAP-FSU)**
ENV Alfort
hhuet@vet-alfort.fr

► **Marie-Pierre MONTEIL (SNETAP-FSU)**
ENFA
marie-pierre.monteil@educagri.fr

► **Pablo GRANDA (CGT)**
AgroParisTech site de Massy
pablo.granda@agroparistech.fr

CAP des Ingénieurs de Recherche (SYAC-CGT et SNETAP-FSU)

► **Stéphane GIRERD (CGT)**
AgroSup Dijon
stephane.girerd@educagri.fr

► **Hervé CASSARD (CGT)**
ENV Toulouse
h.cassard@envt.fr

► **Samir MEZDOUR (Expert SNETAP-FSU)**
AgroParisTech Massy
samir.mezdour@agroparistech.fr

ACB.....	Agent Contractuel sur Budget d'établissement
ACEN.....	Agent Contractuel des établissements d'Enseignement, à gestion Nationale
AERC.....	Assistants d'Enseignement et de Recherche Contractuels
AI.....	Assistant Ingénieur
AIP.....	Aide à l'Installation des Personnels
ANR.....	Agence Nationale de la Recherche
ANSES.....	Agence Nationale de Sécurité Sanitaire
ATFR.....	Adjoint Technique de Formation Recherche
ATLS.....	(personnel) Administratif, Technicien, de Laboratoire et de Santé
BAP.....	Branches d'Activités Professionnelles
BEC.....	Bureau des Établissements et des Contrats
BFES.....	Bureau des Formations de l'Enseignement Supérieur
BGDC.....	Bureau de la gestion, des dotations et des compétences
BO.....	Bulletin Officiel
CA.....	Conseil d'Administration
CAP.....	Commission Administrative Paritaire
CCP.....	Commission Consultative Paritaire
CEMPAMA.....	Centre d'Etudes du Milieu et de la Pédagogie Appliquée au Milieu Agricole (Fouesnant)
CEP Florac.....	Centre d'Expérimentation Pédagogique de Florac
CNEA.....	Conseil National de l'Enseignement Agricole
CNEARC.....	Centre National d'Etudes Agronomiques des Régions Chaudes
CNECA.....	Commission Nationale des Enseignants-Chercheurs relevant du ministre chargé de l'Agriculture
CNESER.....	Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche
CNESERAAV.....	Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Agricole, Agroalimentaire et Vétérinaire
CNPR.....	Centre National de Promotion Rurale
COMUE.....	COMmunauté d'Universite et Etablissement
CPE.....	Conseiller Principal d'Education
CPGE.....	Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
CRDS.....	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
CSG.....	Contribution Sociale Généralisée
CSR.....	Conseil Syndical Régional
CT.....	Comité Technique
CTEA.....	Comité Technique de l'Enseignement Agricole (public)
CTP.....	Comité Technique Paritaire
CTPC.....	Comité Technique Paritaire Central
CUI.....	Contrat Unique d'Insertion
DDP.....	Demande De Principe
DGER.....	Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
DGH.....	Dotation Globale Horaire
DRH.....	Direction des Ressources Humaines
EAP.....	Enseignement Agricole Public
EN.....	Éducation Nationale
ENESAD.....	Etablissement National d'Enseignement Supérieur Agronomique (Dijon)
ENFA.....	École Nationale de Formation Agronomique (Toulouse)
ENGEES.....	École Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg
ENGREF.....	École Nationale du Génie Rural, des Eaux et des Forêts
ENITA.....	Ecole Nationale d'Ingenieurs des Travaux Agricoles
ENITIAA.....	École Nationale d'Ingénieurs des Techniques des Industries Agricoles et Agroalimentaire
ENSAM.....	École Nationale Supérieure Agronomique de Montpellier
ENSBANA.....	École Nationale Supérieure de Biologie Appliquée à la Nutrition et à

	l'Alimentation
ENSIA.....	École Nationale Supérieure des Industries Agricoles et Alimentaires
ENV.....	Ecole Nationale Vétérinaire
EPA.....	Établissement Public à caractère Administratif
EPCSCP.....	Etablissement Public Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPL.....	Établissement Public Local
EPLEFPA.....	Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole
EPN.....	Etablissement Public National
EPST.....	Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique
ETP.....	Equivalent Temps Plein
FPE.....	Fonction Publique d'Etat
FSU.....	Fédération Syndicale Unitaire
HCERES.....	Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
HE (A).....	Hors Echelle (A)
HMI.....	Heure Mensuelle d'Information
HSA.....	Heures Supplémentaires Annuelles
HSE.....	Heures Supplémentaires Effectives
IAVFF.....	Institut Agronomique, Vétérinaire et Forestier de France
IB.....	Indice Brut
IE.....	Ingénieur d'Etudes
IM.....	Indice Majoré
INA P-G.....	Institut National Agronomique Paris-Grignon
INH.....	Institut National d'Horticulture (Angers)
INM.....	Indice Nouveau Majoré
IPAC.....	Ingénieurs, Professeurs Agrégés, Certifiés, travaillant dans l'enseignement supérieur agricole
IPeF.....	Ingénieur des Ponts et des Eaux et Forêts
IR.....	Ingénieur de Recherche
IRSTEA.....	Institut de Recherche en Sciences et Technologies pour l'Environnement et l'Agriculture
ISOE.....	Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves
LRU (loi).....	loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (dite loi LRU ou loi Pécresse)
MAAF.....	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
MC.....	Maître de Conférences
MEEF.....	“Master MEEF” : master “Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation”
MEN.....	Ministère de l'Education Nationale
MESR.....	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
ORS.....	Obligations Réglementaire de Service
PCEA.....	Professeur Certifié de l'Enseignement Agricole
PLPA.....	Professeur de Lycée Professionnel Agricole
PR.....	Professeur
PRDF.....	Plan régional de Développement des Formations
PRES.....	Pole de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRF.....	Plan Régional de Formation
R-TIC.....	Responsable – Technologie de l'Informatique et de la Communication
SG.....	Secrétariat Général
SNA.....	Système National d'Appui
SNESUP-FSU.....	Syndicat National de l'Enseignement SUPérieur – FSU
SRH.....	Service des Ressources Humaines
TFR.....	Techniciens Formation Recherche
TOS.....	(personnels) Techniciens, Ouvriers et de Services
UMR.....	Unité Mixte de Recherche

www.snetap-fsu.fr

Les informations et références présentes dans cette publication sont disponibles sur notre site.

Pour toute précision complémentaire,
n'hésitez pas à contacter le centre de
documentation du SNETAP
snetap@snetap-fsu.fr
01 49 55 84 34

