

Gagné!



Engagé·es
pour une école
émancipatrice

Paulette Honoré
Categorisé·es en LPM

Obtenir l'OUVERTURE
de
BTS dans les LPM
c'est grâce au combat mené
par les élu·es catégoriel·es
du SNETAP-FSU

Gagné!



Engagé·es
pour une
augmentation
de nos salaires

David Corisheim
Categorisé·es en LPM

LA RÉÉVALUATION
DU SALAIRE DES
NÉO-ACEN,
c'est grâce au combat mené
par les élu·es catégoriel·es
du SNETAP-FSU

Gagné!



Engagé·es
pour le
service public
d'éducation

Lourence Dautrix
Enseignant·e en OFA

Arracher l'OUVERTURE de
NOUVELLES CLASSES
à la RENTRÉE 2022
c'est grâce à la détermination
du secteur Politique Scolaire
et Laïcité du SNETAP-FSU

Gagné!



Engagé·es
pour de
meilleures
conditions de
travail

Isabelle Drouot
Categorisé·es en LPM

FAIRE RESPECTER
les
DROITS DES AESH
c'est grâce au combat mené
par les élu·es catégoriel·es
du SNETAP-FSU

Livret d'accueil

LES PERSONNELS de
l'Enseignement Supérieur Agricole

ACB
Agent·e Contractuel·le
sur Budget d'établissement



Qui contacter au SNETAP-FSU ?

■ Votre coordinatrice enseignement supérieur

- **Claire Pinault**, Secrétaire régionale Île de France
supagri@snetap-fsu.fr

■ Nous contacter

SNETAP- FSU
251 rue de vaugirard
75732 PARIS cedex 15

Tél : 01 49 55 84 42

Email : snetap@snetap-fsu.fr

■ Au-delà du SITE, www.snetap-fsu.fr/

il est aussi possible de suivre notre actualité quotidienne en s'abonnant à nos différents réseaux sociaux,

■ TWITTER <https://twitter.com/snetapfsu>

■ FACEBOOK <https://www.facebook.com/snetap/>

■ INSTAGRAM <https://www.instagram.com/snetapfsu/>

■ YOUTUBE <https://www.youtube.com/channel/UC0qsJuliZqV4AhrPIOBiw5w>

SOMMAIRE

L'emploi des contractuels dans l'Enseignement Supérieur Agricole - Page 4

- Le contexte juridique et budgétaire de l'emploi d'agents contractuels
- Les effectifs d'emplois
- La situation des agents contractuels

La caractéristique et le déroulement du contrat - Page 8

- Un contrat de Droit Public
- Le recrutement
- L'établissement du contrat de travail
- La référence des salaires
- La période d'essai
- L'entretien professionnel
- Le renouvellement du CDD
- La transformation du CDD en CDI
- La fin du contrat
- Le licenciement
- La rupture conventionnelle
- L'indemnité de départ volontaire

Les différents types de contrat de travail - Page 22

- Les contrats de travail pour un besoin permanent

- Le contrat de travail pour un besoin non permanent

Les contrats de travail pour des fonctions particulières - Page 30

- AERC - Assistant d'enseignement et de recherche contractuel
- Ouvrier agricole contractuel de droit privé (présent dans quelques établissements)
- Personnel de droit privé des cliniques vétérinaires
- Vacataires

Pour en savoir plus, retrouvez sur le site internet du SNETAP - Page 33

Qui contacter au SNETAP-FSU ? - Page 2

Glossaire - Page 34



■ Le contexte juridique de l'emploi d'agents contractuels

► Recours au contrat dans la fonction publique de l'État

- **Loi n°84-16 du 11 janvier 1984** modifiée par la loi du 12 mars 2012 – articles 4 et 6
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000020958565>

- **Décret n°86-83 du 17 janvier 1986** modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>

- **Circulaire de la DGAFP** du 22 juillet 2013
<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/37290>

► Enseignement supérieur agricole

- **Code rural et des pêches maritimes, article L.812-1**, 15ème alinéa
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044588759

- **Décret n°2015-1375 du 28 octobre 2015** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de droit public des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole et des établissements d'enseignement supérieur agricole
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000031397802/>

- **Note de service DGER/SDES N°2017-181 relative au régime juridique applicable aux agents contractuels** de droit public des établissements d'enseignement supérieur agricole régis par le décret n°86-83 du 17 janvier 1983
<https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2017-181>

■ Le contexte budgétaire de l'emploi d'agents contractuels

Les personnels titulaires et contractuels d'État de l'enseignement supérieur agricole sont rémunérés par le **Programme budgétaire « 142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles »** correspondant à l'enseignement supérieur et de recherche, le développement et transfert de technologie du ministère de l'agriculture.

Pour les agents contractuels sur budget d'établissement, il existe 2 plafonds d'emplois :

- **Les emplois sous-plafond** (le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances),

- **Les emplois hors-plafond**, caractérisés par :

- un contrat de travail limité dans le temps,
- un financement intégral par des ressources propres résultant d'un acte contractuel (contrat de recherche ou de développement, conventions de projets, commandes particulières, ...) entre le financeur et l'opérateur. Cet acte contractuel devant explicitement prévoir le nombre d'emplois créés, leur durée et le montant des crédits consacrés à leur financement.

Lorsque les financements contractuels proviennent de l'État et de ses opérateurs, des collectivités territoriales, de l'union européenne ou des établissements publics nationaux,

seules les ressources obtenues après appel d'offres et appel à projets pourront désormais être prises en compte à ce titre. (Cf. Circulaire du ministère du budget n° DF-2MPAP-10-3035)

■ Les effectifs d'emplois

Les bilans sociaux du MASA permettent d'avoir une approche quantitative des personnels dans les établissements du supérieur, y compris agents contractuels d'État, financés par le ministère de l'agriculture. Les effectifs présentés correspondent aux personnels rémunérés par le MASA.

Répartition des effectifs physiques, personnels permanents par catégorie et statut (en ETPT *) :						
	Cat A		Cat B		Cat C	
	2013	2019	2013	2019	2013	2019
Titulaires	1615	1670	491	577	490	350
Non titulaires	158	158	1	42	2	26
Total	1773	1828	492	619	492	376

* - ETPT : équivalent temps plein travaillé

Cependant, les effectifs de non-titulaires présentés sont à relativiser, car pour avoir une information complète, il faut y rajouter les nombreux agents contractuels rémunérés directement sur le budget des établissements.

Répartition 2022 des moyens en personnel, attribués aux établissements publics d'enseignement supérieur agricole (en ETPT*)				
Source : CNESERAAV du 7 dec 2021 (MASA)				
	2022 Emplois État	2022 Emplois Budget	2022 Total Emplois	2022 % Contractuels Budget
L'institut Agro	870	309	1179	26,21
<i>Agrocampus Ouest</i>	583	176	759	23,19
<i>Montpellier Sup Agro</i>				
<i>AgroSup Dijon</i>	287	133	420	31,67
AgroParis Tech	536	144	680	21,18
<i>Bordeaux Sciences Agro</i>	97	55	152	36,18
ENSFEA	106	26	132	19,70
<i>ENGEES</i>	63	15	78	19,23
ENSP	62	30	92	32,61
<i>ENVA</i>	215	125	340	36,76
ENVT	207	91,50	298,50	30,65
<i>ONIRIS</i>	304	167	471	35,46
VetAgro Sup	313	171	484	35,33
TOTAL	2773	1133,50	3906,50	29,27

* - ETPT : équivalent temps plein travaillé

Commentaire SNETAP-FSU

Les emplois sur budget représentent près d'un tiers des emplois de l'Enseignement Supérieur Agricole, avec des variations significatives d'un établissement à l'autre. Ce taux d'emploi est à comparer le taux global de la Fonction Publique d'État qui est de 20 % de contractuels (chiffres 2020).

Le SNETAP-FSU déplore cette situation, et continue à lutter contre la précarité des agents du Ministère de l'Agriculture, et particulièrement dans les Établissements d'Enseignement Supérieur.

■ La situation des agents contractuels

Il y a de nombreuses catégories d'Agents Contractuels, de par les employeurs publics par lesquels ils sont recrutés. Dans l'enseignement supérieur agricole, la majorité des contractuels sont recrutés directement par l'établissement, et financés par le budget de l'établissement.

Voici les catégories les plus caractéristiques :

Catégorie	Droit public/ Droit privé	Textes de référence	Périmètre de gestion/ Signature du contrat	CCP
ACB <i>Agent Contractuel sur Budget d'établissement</i>	Droit public	- Décret 86-83 du 11 janvier 1986 - Note de service DGER/SDES/2017-181	Établissement	CCP Locale
AERC <i>Assistant D'Enseignement et de Recherche Contractuel</i>	Droit public	- Décret 91-374 du 16 avril 1991 - Arrêté du 30 avril 1991 - Note de service DGER/SDES/N2000-2069	Ministère	CCP Nationale
ACEN <i>Agent Contractuel D'Enseignement National</i>	Droit public	- Décret 86-83 du 11 janvier 1986 - Note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-587	Ministère	CCP Nationale
ACN <i>Agent Contractuel Technique ou Administratif National</i>	Droit public	- Décret 86-83 du 11 janvier 1986 - Note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-587	Ministère	CCP Nationale
AC <i>Agent Contractuel Exploitation/ Atelier technologique/ CHUV</i>	Droit privé	Convention collective	Établissement	Tribunal des Prud'hommes

Commentaire SNETAP-FSU

Les agents contractuels sur budget de l'enseignement supérieur agricole doivent essayer de se retrouver dans le maquis de la législation les concernant. Cela rend la situation de ces agents encore plus précaire.



Bruno Polack
Maître de Conférences

**DÉFENDRE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR AGRICOLE
PUBLIC**

pour accueillir plus d'étudiant.e.s,
c'est le combat mené par les
représentant.es SNETAP-FSU du
CNESERAAV.

Gagné!



Engagé·es
pour le
service public
d'éducation

**Toutes et tous
Un·i·es,
ON GAGNE !**



J'ADHÈRE ! 

■ Un Contrat de Droit Public

Dans la fonction publique, les emplois sont par principe pourvus par des fonctionnaires, stagiaires ou titulaires. Par exception, la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 prévoit la possibilité, dans certaines hypothèses, de pouvoir recourir à des agents contractuels.

Par principe, ces agents contractuels sont des agents de droit public. Ils ne relèvent donc pas du Code du Travail, ni des Prud'hommes en cas de contentieux. Ils dépendent du droit de la fonction publique et, en cas de contentieux, des juridictions administratives.

Par exception, certains contractuels relèvent du droit privé ; il s'agit uniquement des emplois aidés, des apprentis et des salariés d'exploitation depuis 2005.

*« La jurisprudence des tribunaux administratifs, confirmée par celle du tribunal des conflits, dans sa décision du 25 mars 1996 : préfet du Rhône c/Berkani, établit **que les agents non titulaires employés par un service public administratif sont des agents contractuels de droit public** "quel que soit leur emploi", en application du code de l'éducation, du code rural et du décret n° 93-432 du 24 mars 1993 sur la mission de formation continue des adultes du service public de l'éducation. »*

En conséquence, les dispositions applicables aux personnels contractuels des Établissements d'Enseignement Supérieur Agricole sont établies par référence au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État et au décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 (article 14).

■ Le recrutement

- Articles R. 811-26 et R. 811-30 du code rural

C'est le directeur de l'établissement qui recrute, en fonction des délibérations budgétaires globales du Conseil d'administration et du plafond d'emploi autorisé par le ministère. L'acte est soumis à autorisation d'emploi du contrôleur budgétaire qui dépend directement du ministère du budget.

■ L'établissement du contrat de travail

Tout contrat doit être obligatoirement écrit et se conformer à la réglementation en vigueur.

► Écriture du Contrat

Certains éléments doivent expressément y être mentionnés :

- visa de la base légale du recrutement ainsi que l'alinéa concerné, (Généralement article L. 332-xx du Code général de la Fonction Publique : cf. fiche suivante du livret d'accueil « Les différents types de contrat de travail ») ;
- mention des dates d'effet et de fin du contrat (le cas échéant) ainsi que détermination d'une période d'essai lorsque celle-ci est requise ;
- définition du poste occupé, la fiche de poste peut être annexée le cas échéant, mention de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
- quotité et conditions d'emploi, détermination des modalités de rémunération (salaire et régime indemnitaire), service à effectuer,

- procédure d'interruption, de renouvellement et de non renouvellement ;
- obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte réglementaire (horaires de travail, lieu géographique de l'emploi, obligation de déplacement) ;
- protection sociale et retraite.

En cas de contrat pour un emploi vacant temporairement, le descriptif précis du poste à pourvoir est annexé au contrat conclu (cf. Contrat de travail pour vacance temporaire d'un emploi - **Article L. 332-7 du Code général de la Fonction Publique** - ex-article 6 quinquies de la loi 84-16 du 11 janvier 1984).

Commentaire SNETAP-FSU

Le lieu de travail est un élément substantiel du contrat (l'administration ne peut pas unilatéralement imposer sa modification à l'agent) comme le précise l'article 45-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Le SNETAP-FSU rappelle que tout agent a une seule adresse administrative (un site) et qu'il a droit au remboursement des frais de déplacement lorsqu'il exerce dans un autre site.

► Justificatifs

Au moment de l'engagement, un certain nombre de justificatifs doivent être fournis :

- bulletin n°2 du casier judiciaire (les mentions portées doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions) ;
- certificats médicaux attestant des conditions physiques requises pour l'exercice des fonctions (idem ceux exigés pour l'emploi de fonctionnaires) ;
- toute pièce permettant d'attester de la nationalité de l'agent recruté ;
- certificats de travail attestant de l'ancienneté de services publics.

Par ailleurs, l'agent doit jouir de ses droits civiques et être en position régulière par rapport au service national pour les agents de nationalité française.

Pour les ressortissant de l'Union Européenne, le titre de séjour n'est plus obligatoire.

Commentaire SNETAP-FSU

Il est recommandé de fournir les documents demandés au plus vite, afin d'éviter des relances, et des décalages très importants de versement du salaire.

► Rémunération des agents à temps partiel

La rémunération (parties principale et accessoire du salaire) de l'agent travaillant à temps partiel est proportionnelle à la quotité de travail effectuée sauf pour les quotités de 80 % et 90 %, pour lesquelles la fraction de salaire est légèrement supérieure (respectivement de 6/7èmes et 32/35èmes).

► Possibilité de conclure des contrats à 100% pour les agents de catégories B et C

Cette disposition est effective depuis la parution du décret 2015-1375 du 28 octobre 2015 sur le fondement du 7ème alinéa de l'article L. 811-8, article D. 811-93-1 du code rural et de la pêche maritime. Ces contrats concernent uniquement les agents sur budget.

Dans le cas d'un plan de déprécarisation, ces emplois, s'ils ne sont pas nommément précisés dans la loi, sortiront du cadre et ne pourront en bénéficier.

► La portabilité du Contrat

- Article L. 332-5 du Code général de la Fonction Publique (ex-article 6 ter loi 84-16 du 11 janvier 1984)

- Cf. circulaire du 22 juillet 2013 relatif au cas de recours au contrat dans la fonction publique

Il est possible, pour tout employeur qui le souhaite, de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la fonction publique. Depuis la loi 2019-828 dite « de transformation de la fonction publique », il y a portabilité du CDI en cas de mobilité entre les trois fonctions publiques (État, Territoriale, Hospitalière), dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique (par exemple de A à A). C'est ainsi possible entre 2 établissements d'Enseignement Supérieur Agricole.

Dans ce cas précis, le contrat de travail doit aussi viser l'**article L. 332-5 du Code général de la Fonction Publique** (ex-article 6 ter de la loi 84-16 du 11 janvier 1984).

Au-delà d'une durée de six années de services, le contrat doit être renouvelé sur le fondement de l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime pour une durée indéterminée si certaines conditions suivantes sont remplies. Sont requis des services publics présentant un certain nombre de spécificités puisqu'ils doivent être :

- d'une durée de six années, les services à temps partiel ou incomplet étant assimilés à des services à temps plein ;
- accomplis à l'occasion de fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B, C) ;
- réalisés dans le cadre d'un emploi occupé en application des **articles L. 332-2, L. 332-3, L. 332-6, L. 332-7, L. 332-22, L. 332-28 du Code général de la Fonction Publique** (ex-articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984) et du 7ème alinéa de l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime.

► Les modifications de Contrat

Apportée au contrat en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, une modification doit faire l'objet d'un avenant portant sur la définition de l'emploi, le temps de travail, la durée du contrat, la rémunération. L'agent qui refuserait un avenant à son contrat de travail concernant une clause substantielle de celui-ci serait licencié. S'il s'agit d'un refus d'une clause non substantielle au contrat, l'agent est considéré comme démissionnaire. En cas de litige, c'est le tribunal administratif qui statue sur le caractère substantiel ou non de la modification du contrat.

- Pour l'agent qui a été retenu sur un nouveau poste (affectation et/ou modification de la quotité de travail) :

- s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD), un nouveau contrat est établi ;
- s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (CDI), un avenant au contrat est établi.

- Pour l'agent qui conserve dans les mêmes conditions le poste qu'il occupait antérieurement :

- s'il s'agit d'un CDD, un avenant au contrat est établi ;
- s'il s'agit d'un CDI, aucun acte n'est pris.

■ La référence des salaires : rémunération principale

L'application automatique d'une grille indiciaire à des agents contractuels sur budget d'établissement est illégale (arrêt du Conseil d'État n°34-30-39 du 30 mai 2012). La notion de déroulement de carrière n'existe donc pas. La référence à une grille indiciaire dans un contrat de travail d'un agent sur budget d'établissement est réservée aux CDI et ne peut avoir qu'une valeur indicative.

► La rémunération principale se compose du "traitement de base ou brut indiciaire" :

Le salaire est basé **soit sur un montant brut ou soit sur l'indice de la Fonction publique**. Dans le second cas, à chaque échelon correspond un Indice Brut, ou IB, auquel correspond un Indice (Nouveau) Majoré, ou I(N)M, qui peut être réévalué.

C'est cet I(N)M qui figure sur la fiche de paie et qui sert à calculer, en le multipliant par la valeur du point d'indice, le traitement brut indiciaire de l'agent.

Depuis le 01/07/2022, la valeur du point d'indice brut est de **4,85003 €**.

Le traitement mensuel de base (hors primes et/ou indemnités) correspond à l'**I(N)M** de l'agent multiplié par la **valeur du point d'indice**.

Commentaire SNETAP-FSU

Le SNETAP-FSU demande que la rémunération soit basée sur l'indice de la fonction publique, ce qui permet, entre autres, de bénéficier des revalorisations du point d'indice.

Même si elles ne sont pas fréquentes, elles obligent l'établissement à en tenir compte. Idem pour garder le bénéfice du régime indemnitaire.

■ La référence des salaires : régime indemnitaire (le cas échéant)

Il appartient au conseil d'administration dans le cadre des conditions d'emploi qu'il fixe, de déterminer la mise en place d'un régime indemnitaire, sauf lorsque le texte instituant la prime vise dans son champ d'application les agents sur budget.

Le Conseil d'Administration peut éventuellement s'inspirer des régimes indemnitaires mis en place par l'État pour ses propres agents exerçant des fonctions similaires.

Si le régime indemnitaire a ainsi été décidé par délibération, il devra être inscrit dans le contrat de travail de l'agent (arrêt de la cour de discipline budgétaire et financière n° 155-535 du 25 septembre 2006).

► L'équivalent d'une prime peut être incluse dans le salaire. Il peut s'agir :

• du Supplément Familial de Traitement (SFT)

Il est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut, qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge. Soit mensuellement :

- part fixe de 2.29 € (1 enfant) à 4,57€ (par enfant au-delà du 3ème) ;
- part proportionnelle de 3% (2 enfants) à 6% (par enfant au-delà du 3ème).

- Cf - Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985, art 10 bis

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000006091910>

A savoir : les agents rétribués sans référence à un indice ou selon un taux horaire ou à la vacation, ainsi que les agents de droit privé (apprentis, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi), ne sont pas éligibles au SFT.

• de l'indemnité de résidence

Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Il existe 3 zones d'indemnité :

- zone 1 (taux à 3 %),
- zone 2 (taux à 1 %),
- zone 3 (taux à 0 %).

Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par la Circulaire FP/7 n°1996 2B n°001235 du 12 mars 2001.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=26298>

A savoir : les agents rémunérés sans référence à un indice ne sont pas éligibles à l'indemnité de résidence.

• de l'indemnité de Garantie Individuelle pour Pouvoir d'Achat – GIPA

Cette indemnité a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat, **lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.**

La GIPA est versée par l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de 4 ans. Les agents contractuels qui sont rémunérés **par référence expresse à un indice de la fonction publique** en CDD ou CDI et employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans par le même établissement public, sont éligibles à l'indemnité de garantie individuelle pour pouvoir d'achat, dans les conditions prévues par le décret.

Le SNETAP-FSU vous invite à consulter le site de la fonction publique permettant la simulation ainsi que le site du SNETAP-FSU qui apporte des compléments d'information.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-dachat>

Commentaire SNETAP-FSU

La GIPA pour toutes et tous !

Le SNETAP-FSU a obtenu que les agents contractuels puissent bénéficier de ce dispositif de garantie du pouvoir d'achat. Il appelle donc TOUS les agents éligibles à revendiquer le versement de cette indemnité. Cependant, encore une fois, les agents rémunérés sans référence à un indice ne sont pas éligibles à la GIPA...

► Une indemnité de précarité pour les contrats courts

- Décret 2020-1296 du 23 octobre 2020

Depuis le 1er janvier 2021, les agents recrutés pour moins d'un an ou un an, renouvellements compris, perçoivent une prime de précarité, d'un montant égal à 10% de la rémunération brute globale de l'agent. La rémunération globale de l'agent ne doit cependant pas dépasser deux fois le montant brut du SMIC.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. L'indemnité n'est pas due lorsque le contrat n'a pas été exécuté jusqu'à sa fin ou si l'agent refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les contrats saisonniers, d'apprentissage, sur des emplois de direction ou au titre d'un contrat de projet sont toutefois exclus du versement de la prime.

■ La période d'essai

- Article 9 du décret n° 86-83 modifié par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014

Le contrat initial peut comporter une période d'essai. La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- 3 semaines pour les contrats conclus pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats conclus pour une durée inférieure à une année ;
- 2 mois pour les contrats conclus pour une durée inférieure à 2 ans ;
- 3 mois pour les contrats conclus pour une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- 4 mois pour les contrats conclus pour une durée indéterminée.

Il est impossible, **sauf mention expresse stipulée dans le contrat**, de renouveler la période d'essai. Par ailleurs, le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois. La durée du renouvellement est encadrée pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Si il y a licenciement au cours de la période d'essai, la décision doit être motivée. Par contre, le licenciement prononcé au terme de la période d'essai n'est soumis ni à obligation de motivation, ni à obligation de communication du dossier. Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à un préavis et à une indemnité.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative, pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Le décret transpose un principe jurisprudentiel selon lequel la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ne se présument pas et doivent être expressément prévues au contrat (CE, 4 février 1994, n°115087).

■ L'entretien professionnel

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

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

Un **entretien de carrière pour prévenir les risques d'usure professionnelle** va être mis en place. Les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficieront désormais d'un entretien, dans des conditions qui doivent être définies réglementairement.

Un décret doit être pris à cet effet, en application des dispositions de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique.

Faire respecter les procédures...

Le SNETAP-FSU appelle les agents à utiliser toutes les procédures de recours pour contester d'éventuelles conclusions négatives voire discriminantes de l'entretien professionnel, le recours auprès de l'autorité hiérarchique et le recours devant la CCP locale.

Les résultats de l'entretien professionnel de l'agent recruté en CDD sont pris en compte lors de la réévaluation de la rémunération de l'agent qui doit avoir lieu au moins tous les 3 ans.

■ Le renouvellement du CDD

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art 3-3)

Le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi correspondant à des besoins permanents à temps complet (**article L. 332-2 - 2^a du Code général de la Fonction Publique** (ex-article 4-2^a de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée)) n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

► Délai de prévenance

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art. 45)

Lorsque le CDD est susceptible d'être renouvelé, l'administration doit indiquer à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas ci-dessous sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. **En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.**

► Entretien préalable

Le service des ressources humaines de l'établissement doit conduire un entretien préalable à la notification de la décision de renouvellement lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit en CDI ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

■ La transformation du CDD en CDI

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des articles L. 332-1, L. 332-2 et L. 332-3 du Code général de la Fonction publique (ex- 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au troisième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles L. 332-1, L. 332-2, L. 332-3, L. 332-6, L. 332-7, L. 332-22 et L. 332-28 du Code général de la Fonction publique (ex 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984).

Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Commentaire SNETAP-FSU

Attendre 6 ans n'est pas nécessaire pour évaluer la manière de servir d'un agent et stabiliser son emploi !

Cette disposition maintient les agents dans la plus grande précarité et permet de s'en séparer sans trop de difficultés...

Le SNETAP-FSU revendique la transformation en CDI plus vite !

■ La fin du contrat

Elle peut résulter :

• du non-renouvellement du contrat par l'employeur à l'issue du contrat

Cette prérogative est du ressort du directeur de l'établissement. Les règles et les délais de notification sont ceux appliqués pour le renouvellement.

L'agent dont le contrat arrive à terme sans être renouvelé peut percevoir, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions d'ouverture des droits à prestations, des allocations chômage (voir ci-dessous, au paragraphe « licenciement », les éléments sur l'indemnisation du chômage).

• de la démission de l'agent contractuel en cours de contrat

L'agent informe le directeur de l'établissement de son intention de démissionner par lettre recommandée. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle mentionnée au paragraphe "Renouvellement du CDD – Délai de prévenance".

- **du refus ou de la non réponse dans les huit jours à la proposition de renouvellement de l'employeur**

Si l'agent refuse la proposition de renouvellement de l'employeur, il ne peut pas être regardé comme involontairement privé d'emploi. C'est pourquoi l'employeur peut, légalement, refuser de l'indemniser au titre du chômage.

A savoir :

La décision de renouvellement de contrat n'a pas à être formellement motivée (CE, 23 février 2009 "Moutterlos", n° 304995).

Toutefois, cela ne dispense pas l'administration d'avoir à justifier en cas de contentieux d'un motif de non renouvellement. Le juge administratif a établi que les motifs du non renouvellement devaient être tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire (CE, 4 juillet. 1994, n° 118298).

► Délai de prévenance

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art. 45)
(cf – renouvellement du CDD)

► Certificat de travail

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art 44-1)

A l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

En application du titre XI du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, la cessation des fonctions peut résulter de la fin du contrat et du licenciement.

■ Le licenciement

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art 45-2, 45-3, 45-4, 45-5)

► Les motifs possibles

- **Pour un motif inhérent à la personne :**

- l'insuffisance professionnelle : elle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui. Elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent au contrat. Un licenciement pour inaptitude professionnelle ne doit pas être basé sur des éléments liés à l'état de santé de l'agent, des faits constitutifs d'une faute disciplinaire ou une inadaptation à l'évolution des besoins du service ;
- l'inaptitude physique médicalement constatée par un médecin agréé ;
- la faute disciplinaire.

• Pour une modification du besoin :

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 ;
- l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération ;
- l'incompatibilité du comportement de l'agent occupant un emploi participant à des missions de souveraineté de l'État ou relevant de la sécurité ou de la défense, avec l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues au IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure et aux articles 45-6 et 45-7 du présent décret.

• Pour une impossibilité de reclassement :

Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

► Préavis de Licenciement

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art 46)

L'agent recruté pour une durée indéterminée, ainsi que l'agent en contrat à durée déterminée, qui est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour une ancienneté inférieure à six mois de services ;
- un mois pour une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour une ancienneté de services d'au moins deux ans.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

► Le droit d'accès au dossier

- Art. L. 137-1 à L.137-4 du Code général de la Fonction publique (ex alinéa 1 de l'article 1-1 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

Le dossier individuel de l'agent comporte toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne doit faire état ou

ne comporter aucune mention relative aux opinions ou aux activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

L'agent a accès à son dossier individuel à tout moment. Il a le droit de consulter son dossier administratif, seul ou accompagné de la personne de son choix (un collègue, représentant du personnel ou syndical) sans avoir à s'en justifier ou en donner le motif.

Le décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique est applicable aux agents contractuels, ainsi que l'arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support informatique.

► Consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art 47-2)

Préalablement à la notification de la décision de licenciement, la CCP locale doit être consultée, mais uniquement en cas de licenciement après la fin de la période d'essai.

Elle doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent :

- siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État ;
- ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État.

Commentaire SNETAP-FSU

Quel paradoxe que ces CCP locales : le directeur de l'établissement est aussi président de la CCP, c'est pourquoi le SNETAP-FSU revendique une CCP nationale pour les agents contractuels de l'enseignement supérieur.

► Entretien préalable

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié (art 47)

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

► Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est due aux agents recrutés en CDD ou en CDI qui sont licenciés pour motif non disciplinaire.

L'indemnité de licenciement est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Elle n'est pas due lorsque l'agent :

- est fonctionnaire détaché sur un emploi de contractuel de droit public ;
- retrouve immédiatement un emploi équivalent dans le secteur public ;
- a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- est démissionnaire de ses fonctions ;
- a été engagé pour effectuer des vacances ;
- est reclassé ;
- accepte la modification d'éléments substantiels de son contrat ;
- ne bénéficie pas du renouvellement du titre de séjour, est déchu de ses droits civiques ou est interdit d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal.

► Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) (au 1 juillet 2022)

- Article L. 5424-1 et suivants du code du travail

Tout agent contractuel de droit public bénéficie, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits à prestations, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

• L'indemnisation du chômage incombe :

- à **Pôle Emploi**, lorsque l'établissement d'enseignement supérieur a conclu une convention à cet effet ;
- à **l'établissement d'enseignement supérieur**, si le celui-ci ne cotise pas à Pôle Emploi (régime de l'auto-assurance).

• Pour percevoir l'ARE, il faut remplir toutes les conditions suivantes :

- être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une formation inscrite dans un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Inscription dans les 12 mois qui suivent la perte d'emploi ;
- avoir travaillé **6 mois** minimum (soit 130 jours ou 910 heures) dans les 24 derniers mois à la date de fin du contrat de travail ;
- accomplir des actes « positifs et répétés » en vue de retrouver un emploi ou de créer ou de reprendre une entreprise ;

- ne pas avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite, ni remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- vivre en France.

• **Le montant brut journalier de l'ARE comprend :**

- une partie fixe égale à 12,47 euros ;
- une partie variable, égale à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR).

Cette somme ne peut pas être inférieure à 57 % et supérieure à 75 % du salaire journalier de référence. De fait, **le montant net de l'ARE ne peut pas être inférieur à 30,42 euros.**

► **Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (ARE-F)** (au 1 juillet 2022)

Elle est accordée si l'agent public suit une formation, prescrite par Pôle emploi.

Pour percevoir cette allocation, il est nécessaire de remplir les trois prérequis suivants :

- être inscrit au Pôle emploi et toucher l'ARE ;
- suivre une formation qui s'inscrit **dans le cadre d'un PPAE** (projet personnalisé d'accès à l'emploi) ou de son CPF (compte personnel de formation). Elle peut être proposée directement par Pôle emploi, des organismes comme l'AFPA ou certaines collectivités locales ;
- la formation doit se dérouler sur **une durée minimum de 40 heures**. Elle doit avoir pour objectif de former à un nouveau métier avec du débouché ou de remettre à niveau les compétences de l'agent pour qu'il s'insère plus facilement sur le marché du travail.

Le montant brut de l'ARE-F est le même que celui de l'ARE mais ne peut pas être inférieur à 21,78 € par jour. En revanche, son montant net est différent puisque **seuls sont prélevés les 3 % de retraite complémentaire.**

Les cotisations de sécurité sociale, y compris la couverture accident du travail, ne le sont pas (art. R. 6342-2 2° du code du travail).

A savoir :

- les périodes de formation inscrites au PPAE ou non inscrites dans ce projet mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, suspendent le délai de 182 jours pour application de la dégressivité ;

- l'allocation de retour à l'emploi formation est imposable. Les montants perçus doivent donc être reportés sur votre déclaration de revenus.

■ **La rupture conventionnelle**

- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039727613/>

- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dans la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039728021/>

► Les motifs

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent et son employeur conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. **La rupture conventionnelle est ouverte uniquement à un agent en CDI**, en dehors de la période d'essai, du licenciement ou d'une démission.

► La procédure

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou du directeur de l'établissement. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. La demande est réalisée par l'envoi d'un courrier recommandé avec demande d'avis de réception. Les délais réglementaires ne courent qu'à compter de la réception par voie postale d'une demande de rupture conventionnelle.

La réalisation de deux entretiens :

le premier entretien porte principalement sur les motifs de la demande, le deuxième entretien a pour objectif d'exposer à l'agent les motifs d'acceptation ou de refus par l'établissement de sa demande de rupture conventionnelle.

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.

Un plafond minimal fixé selon l'ancienneté est établi par le Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019. Du fait de son impact budgétaire, l'ISRC doit faire l'objet d'une délibération du conseil d'administration.

L'agent a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

■ L'indemnité de départ volontaire

- Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018663838/>

L'agent qui démissionne, ou dont le poste a été supprimé, ou qui fait l'objet d'une restructuration pour réorganisation du service, ou qui souhaite reprendre une entreprise, peut percevoir une indemnité de départ volontaire (IDV) selon les conditions prévues par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008. Pour cela, il faut :

- être recruté.e en CDI,
- être à plus de 5 ans de l'âge ouvrant droit à la pension retraite,
- si l'agent a signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation, avoir accompli la totalité du service à laquelle il s'est engagé.

L'agent doit faire une demande écrite au directeur.trice préalablement à sa demande de démission. Le Service des Ressources Humaines informe l'agent de la décision prise par le CA et du montant de l'indemnité si sa démission est acceptée. **L'agent ne doit cependant demander sa démission qu'une fois avoir obtenu la réponse favorable** de l'administration à sa demande préalable de bénéfice de l'IDV.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 24 fois un 12ème de la rémunération brute annuelle perçue. Il peut être modulé en raison de l'ancienneté. Les primes, indemnités, majorations, indexations, supplément familial ne sont pas pris en compte dans le calcul.

■ Les contrats de travail pour un besoin permanent

Commentaire SNETAP-FSU

Il est important de vérifier la base juridique du contrat de travail, celle-ci indique précisément le contour en terme de besoin permanent ou non, et de temps de travail possible.

1- Contrat de travail à temps complet

- au titre de l'article L. 332-2 - 2^oa du Code général de la Fonction Publique
(ex-article 4-2^oa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée)

Contrat de travail conclu pour satisfaire les **besoins permanents à temps complet** de l'établissement, **pour l'ensemble des catégories d'emploi.**

Contrat conclu lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

- lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
- lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure.

Durée : maximum de trois ans.

Contrat renouvelable par reconduction expresse (notification écrite), dans la limite d'une durée maximale de six ans. Au-delà, le contrat est **renouvelé pour une durée indéterminée** pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, dans les conditions prévues par l'article L. 332-4 du Code général de la Fonction Publique (ex-article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984).

2- Contrat de travail à temps incomplet, maxi 70 %

- au titre de l'article L. 332-3 du Code général de la Fonction Publique
(ex-article 6 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée)

Contrat de travail établi pour occuper un emploi répondant à un **besoin permanent, impliquant** un service à **temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %** d'un service à temps complet, **pour l'ensemble des catégories d'emploi.**

Le contrat conclu sur la base de l'article 6 ne peut pas proposer une quotité de travail supérieure à 70%. Cependant, si l'agent était en fonction en CDD ou en CDI avant le 4 janvier 2001, la quotité de travail peut être supérieure à 70 % (tout en restant inférieure à 100 %).

Ce contrat est à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans, ou à durée indéterminée à l'origine.

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est renouvelable par reconduction expresse (notification écrite) dans la limite de six années. Au-delà, le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, dans les conditions prévues par l'article L. 332-4 du Code général de la Fonction Publique (ex-article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984).

Commentaire SNETAP-FSU

Il convient de s'assurer, comme l'a précisé le Conseil d'État et la direction générale de la fonction publique, que ce sont les fonctions proposées qui impliquent, par leur nature, un emploi à temps incomplet.

C'est la décision du directeur sur accord du contrôleur budgétaire qui doit créer cet emploi à temps incomplet.

3- Contrat de travail à temps incomplet, entre 70 et 100 %

- au titre du 7ème alinéa de l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime (lorsque les articles L. 332-2 et L. 332-3 du Code général de la Fonction Publique *ex-articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée* ne sont pas applicables)

En pratique, cette base juridique est utilisée pour recruter les personnels dans le cadre d'un emploi à temps incomplet, avec **un besoin permanent, d'une durée supérieure à 70 % et strictement inférieure à 100%**, du niveau de la catégorie, A, B ou C.

Commentaire SNETAP-FSU

Il convient de s'assurer, comme l'a précisé le Conseil d'État et la direction générale de la fonction publique, que ce sont les fonctions proposées qui impliquent, par leur nature, un emploi à temps incomplet.

C'est la décision du directeur sur accord du contrôleur budgétaire qui doit créer cet emploi à temps incomplet.

■ Les contrats de travail pour un besoin non permanent

1- Contrat de travail pour remplacement de personnel

- au titre de l'article L. 332-6 du Code général de la Fonction Publique (*ex-article 6 quater de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée*)

Pour assurer le **remplacement momentané** d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel. La durée du contrat correspond à celle de l'absence.

2- Contrat de travail pour vacance temporaire d'un emploi

- au titre de l'article L. 332-7 du Code général de la Fonction Publique (*ex-article 6 quinquies de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée*)

Pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi **dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire**, le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, dès lors que cet emploi aura été déclaré vacant.

La durée du contrat peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsqu'au terme du premier contrat la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

3- Contrat de travail pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

- au titre de l'article L. 332-22 et L.332-28 du Code général de la Fonction Publique (*ex-article 6 sexies de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée*)

Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

Durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels :

- six mois maxi au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
- douze mois maxi au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

Il ne peut être fait recours à ce type de contrats lorsque l'embauche est reconduite systématiquement.

La circulaire DGAFF n°RDF1314245C du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique d'État précise :

- la notion « d'accroissement saisonnier d'activité » correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;
- la notion « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration.

Commentaire SNETAP-FSU

Établi sur le type de contrat 12/16 (12 mois travaillés sur 16), ce contrat ne permet pas le cumul d'ancienneté.

4- Contrat doctoral

- Décret n° 2009-464 modifié par le décret n° 2016-117

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020552499/>

- Arrêté du 29 août 2016 sur la rémunération des doctorants contractuels

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033076467/2022-08-26/>

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat. Ouvert à tout doctorant inscrit dans l'année qui suit la première inscription en doctorat, sauf dérogation accordée par le Conseil académique ou équivalent, sans condition d'âge, le contrat est conclu entre le doctorant et l'établissement d'inscription, pour une durée de 3 ans, et peut être prolongé de deux fois 1 an.

Le contrat doctoral est écrit, il précise sa date d'effet, son échéance et les activités. La nature et la durée de ces activités peuvent être modifiées chaque année par avenant, après avis du directeur de l'école doctorale et du directeur de thèse.

Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche, des activités complémentaires soit :

- une mission d'enseignement, y compris dans le domaine de la formation continue ;
- une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ;

- une mission d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

• Fin de contrat - Inscription à Pole Emploi

Aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit par principe l'inscription des doctorant-es comme demandeur-ses d'emploi.

Attention, il arrive que l'établissement ou Pôle Emploi considèrent les doctorant-es comme des étudiant-es.

Le ministère de l'enseignement supérieur a rédigé aux administrations des universités une **note datée du 30 mai 2013** où il est explicitement rappelé que les jeunes chercheur-ses en fin de CDD ont droit aux allocations pour lesquelles ils-elles ont cotisé.

A la fin du contrat, la DRH envoie au doctorant sous contrat un document qui sera indispensable pour l'inscription à Pôle Emploi et qui donne droit à l'ARE (Allocation de Recherche d'Emploi).

<https://cjc.jeunes-chercheurs.org/faq/20130530-note-mesr-chomage-doctorants-contractuels.pdf>

Si toutefois, il y a des questions de Pôle Emploi sur le droit à recevoir l'ARE, il faut mentionner la jurisprudence : **Cour administrative d'appel de Lyon, 28 Juin 1999 n° 97LY02974** notamment.

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007463802/>

5- Personnel associé ou personnel invité

- Décret n°95-621 du 6 mai 1995 relatif aux personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000553154/2022-08-26/>

Un établissement d'enseignement supérieur et de recherche peut recruter un professeur ou un maître de conférences comme personnel associé ou personnel invité.

• Personnel associé à temps plein :

Les conditions à remplir :

- justifier d'une expérience professionnelle en rapport avec la discipline concernée, autre qu'une activité d'enseignement, d'une durée de sept ans pour des fonctions de maître de conférences associé et de neuf ans pour des fonctions de professeur associé ;
- justifier de l'un des diplômes mentionnés à l'article 20 du décret n° 92-171 du 21 février 1992 susvisé ou de diplômes, qualifications ou titres étrangers estimés équivalents par la section compétente de la Commission nationale des enseignants-chercheurs (CNECA) et exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche, ou avoir exercé de telles fonctions si le candidat a la qualité de réfugié politique ;
- ne pas exercer simultanément une activité professionnelle d'agent public.

La durée du contrat :

CDD de 6 mois à 3 ans maximum, pour un temps plein. Renouvelable une fois, pour une durée maximum de 6 ans.

• Personnel invité à temps plein :

Les conditions à remplir :

- personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

La durée du contrat : entre un mois et un an

L'arrêté de nomination peut valoir pour plusieurs années consécutives, dans la limite de trois années. Dans ce cas, la durée de l'invitation doit, pour chaque année concernée, être comprise entre trois et six mois. Cette nomination peut être renouvelée.

• Personnel associé ou invité à mi-temps :

Les conditions à remplir :

- personnalités françaises ou étrangères justifiant depuis au moins trois ans d'une activité professionnelle principale, autre qu'une activité d'enseignement, et d'une expérience professionnelle en rapport avec la discipline concernée peuvent être recrutées en qualité de professeur ou de maître de conférences associés à mi-temps .

- pour les agents publics : autorisation de l'autorité hiérarchique.

Attention : les agents publics exerçant dans un établissement d'enseignement ou de recherche ne peuvent être nommés enseignants associés à mi-temps.

► **Obligations de service** : identiques à celles des enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie

6- Contrat de projet

- au titre des articles L. 332-24, L. 332-25, L. 332-26 et L. 332.28 du Code général de la Fonction Publique

(ex-article 7 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée)

La loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » crée ce nouveau type de contrat. Le **décret n° 2020-172 du 27 février 2020** relatif au contrat de projet dans la fonction publique met en œuvre la loi.

Les administrations de l'État et les établissements publics de l'État autres que ceux à caractère industriel et commercial peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un **contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.**

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans, mais sans aller au-delà. **Ce contrat de projet ne pourra pas déboucher sur un contrat à durée indéterminée (CDI).**

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Le contrat comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- description et durée prévisible du projet ou de l'opération ;

- définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat et conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- lieu(x) de travail de l'agent et, s'il y a lieu, conditions de leurs modifications ;
- possibilité de rupture anticipée par l'employeur ;
- droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat (si rupture due à l'employeur).

Commentaire SNETAP-FSU

Officiellement, ce contrat de projet permet de recruter des professionnels détenteurs de compétences particulières dont ne dispose pas la fonction publique. Concrètement, les établissements d'enseignement supérieur recrutent généralement du personnel de catégories A, B ou C, pour des missions classiques qui auraient pu être confiées à des fonctionnaires.

Ces contrats ont pour objectif de rendre plus flexible les conditions d'emploi, tout en limitant le statut de la Fonction Publique. Enfin, le contrat de projet ne peut pas conduire à un CDI.

7- Les Chaires de Professeur Junior ou CPJ (contrat de pré-titularisation)

- Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000044518389/2022-08-26/>

- Arrêté du 23 mai 2022 fixant les modalités de candidature aux recrutements par contrat de chaire de professeur junior dans les établissements publics d'enseignement supérieur agricole donnant vocation à la titularisation dans le corps des professeurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045843345>

- Circulaire DGER/SDDES/2022-60 - 338

► Article 4 de la Loi du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche :

« Afin de répondre à un besoin spécifique lié à sa stratégie scientifique ou à son attractivité internationale, dans des domaines de recherche pour lesquels il justifie de cette nécessité, un établissement public de recherche ou d'enseignement supérieur peut être autorisé, par arrêté du ministre chargé de la recherche, à recruter en qualité d'agent contractuel de droit public des personnes titulaires d'un doctorat, tel que prévu à l'article L. 612-7 du code de l'éducation, ou d'un diplôme équivalent en vue de leur titularisation dans un corps de directeur de recherche. »

► Objectif : recruter de jeunes scientifiques sur un contrat de droit public

Soit un seul contrat de pré-titularisation, d'une durée de 3 à 6 ans, complété par une convention de recherche et d'enseignement. Le recrutement sous forme de Chaire de Professeur Junior est limité à 15% (dans les EPSCP) des recrutements dans le corps, il se ferait sur appel à projets 2 à 3 ans après la thèse. L'objectif est d'attirer avec une rémunération meilleure. La titularisation sera possible dans les corps PR ou DR sur poste occupé, après avis d'une commission de titularisation au terme du contrat, c'est donc une nouvelle voie d'accès.

► Commission de recrutement

Sélection par une commission constituée de personnes de rang égal à celui de l'emploi à pourvoir et composée, pour moitié au moins, d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés ou de chercheurs extérieurs à l'établissement dans lequel le recrutement est ouvert, dont au moins une personne de nationalité étrangère exerçant ses activités professionnelles à l'étranger. Cette commission ne peut comprendre plus de 60 % de membres du même sexe.

► Contrat

Le contrat comporte une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois pour une durée au plus équivalente.

Le contrat de chaire de professeur junior est un contrat dit « d'agent contractuel sur budget » (ACB), avec pour base légale de recrutement l'**article L. 952-6-2 du code de l'éducation** (mention obligatoire dans les visas du contrat).

Le détail des clauses obligatoires devant figurer au contrat est précisé à l'**article 12 du décret 2021-1710**.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044518389>

La rémunération brute mensuelle minimale versée à l'agent pendant la durée de son contrat a été fixée, au 1er janvier 2022, à 3 443.50 euros brut. Le bénéficiaire, ayant vocation à être titularisé dans un corps de professeur, doit effectuer un minimum de 64 heures équivalent travaux dirigés d'enseignement, qui peuvent être réparties de manière pluriannuelle.

A savoir : les collaborateurs du lauréat de la chaire, dont la masse salariale est supportée par l'Agence nationale de la recherche (ANR), sont décomptés dans les effectifs dits « hors plafond » de l'établissement.

► Commission de titularisation

Au terme de son contrat, une commission de titularisation entend le candidat au cours d'une audition et apprécie sa valeur scientifique ainsi que son aptitude à exercer les missions mentionnées à l'**article L. 411-1 du Code de la Recherche**, afin de vérifier qu'il remplit les conditions pour être titularisé dans un corps de directeur de recherche. L'intéressé est ensuite titularisé par décision du chef d'établissement après avis de la commission.

« Cette commission est constituée de personnes de rang égal à celui de l'emploi à pourvoir et est composée, pour moitié au moins, d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés ou de chercheurs extérieurs à l'établissement, dont au moins une personne de nationalité étrangère exerçant ses activités professionnelles à l'étranger. Cette commission ne peut comprendre plus de 60 % de membres du même sexe. »

Commentaire SNETAP-FSU

Ces chaires de professeur junior (CPJ) ne sont pas des postes « en plus » !

Dans un contexte de masse salariale contrainte, chaque recrutement sur une chaire de professeur junior se fera au détriment d'un recrutement d'Enseignant-chercheur (EC) ou d'ingénieur.

D'autre part, le CPJ sera financé sur budget d'établissement via une éventuelle dotation de l'ANR, puis après la titularisation sur le budget du MASA. Au regard du peu d'EC dans l'enseignement supérieur agricole, il ne devrait y avoir qu'assez peu de CPJ financés, quelques postes maximum...

Le SNETAP-FSU demande que pour toute initiative de CPJ, toute la communauté éducative soit mise au courant. Les instances de l'établissement doivent être associées à la décision. Il s'agit bien là d'une politique d'établissement et non pas d'une politique du ministère, puisque le financement aura lieu sur la dotation de l'établissement.

Lors de la présentation du projet de décret portant création des contrats de « Chaire de professeur junior » dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE), le 19 juillet 2021, les organisations représentatives dans la Fonction Publique d'Etat se sont prononcées à l'unanimité contre ce décret.

Déclaration de la FSU au CSFPE du 19 juillet 2021 et communiqué de presse :

<https://fsu.fr/declaration-de-la-fsu-au-csfpe-du-19-juillet-2021/>

■ AERC - Assistant d'enseignement et de recherche contractuel

- Décret n°91-374 du 16 avril 1991 fixant les dispositions applicables aux assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000159927/>

- Arrêté du 16 avril 1991 fixant la rémunération des assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000159931>

- Arrêté du 30 avril 1991 fixant les modalités de recrutement des assistants d'enseignement et de recherche contractuels des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000499058/2022-08-03>

- NS DGER/SDES/N2000-2069 Conditions d'emploi des assistants d'enseignement et de recherche contractuels

<https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-N2000-2069>

Engagés dans la perspective de **pouvoir exercer ultérieurement des fonctions d'enseignant-chercheur**, les AERC préparent le diplôme de doctorat prévu à l'**article 16 de la Loi 84-52 du 26 janvier 1984** et bénéficient de stages de formation pédagogique dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'agriculture. Le contrat est de trois ans renouvelable une fois.

► Première période d'engagement de trois ans :

Temps consacré à la préparation du doctorat et à un service d'enseignement en présence d'élèves ou d'étudiants d'une durée annuelle pour laquelle ils sont payés égale à **96 heures de travaux dirigés ou 128 heures de travaux cliniques ou 144 heures de travaux pratiques** ou toute combinaison équivalente.

► Seconde période d'engagement :

Le service d'enseignement est fixé au double de la période précédente, et il y a obligation de se préparer à un concours donnant accès à un corps d'enseignant-chercheur.

A titre exceptionnel, lorsque les exigences du service le justifient, des cours peuvent leur être confiés. Une heure de cours est équivalente à une heure et demie de travaux dirigés. Les AERC participent également au contrôle des connaissances et aux examens.

► Rémunération :

Échelon	Indice Brut	INM	Ancienneté
3	593	500	2 ans ou diplôme doctorat
2	500	431	1 an
1	450	395	

Fixés par l'arrêté du 16 avril 1991, les indices bruts de rémunération n'ont pas évolué depuis... Ces emplois correspondent à des disciplines où il y a des difficultés de recrutement, comment s'en étonner ?

■ Ouvrier agricole contractuel de droit privé (présent dans quelques établissements)

- Cf Conventions collectives :

<https://www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?init=true>

■ Personnel de droit privé des cliniques vétérinaires

- Cf. Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 étendue par arrêté du 16 janvier 1996

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635994

■ Vacataires

- Décret n°94-682 du 3 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

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000713183/>

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023240658/2021-12-22/>

Les vacataires sont engagés par le directeur de l'établissement pour effectuer un nombre limité de vacations, après avis du conseil des enseignants de l'établissement ou de l'instance qui en tient lieu. Les vacations attribuées ne peuvent pas dépasser l'année scolaire. L'acte d'engagement est écrit.

A savoir :

Les cours et les séances de travaux dirigés, de travaux cliniques et de travaux pratiques sont rémunérés à l'heure effective par une indemnité sans cotisation sociale. C'est un paiement à la tâche.

On distingue :

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

Ce sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant :

- soit en la direction d'une entreprise ;
- soit en une activité salariée d'au moins mille heures de travail par an ;

- soit en une activité non salariée, à condition d'être assujetties à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

► **Les agents temporaires vacataires** qui peuvent assurer des travaux dirigés, des travaux cliniques ou des travaux pratiques.

Ils doivent être âgés de moins de trente ans au 1er octobre de l'année scolaire considérée et être titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou du certificat de fin de scolarité d'une école nationale vétérinaire ou être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur. Les personnes bénéficiant d'une pension de retraite ou d'une allocation de préretraite peuvent également être engagées en qualité d'agent temporaire vacataire, lorsqu'elles n'assurent que des vacances occasionnelles.

Leur service ne peut, au total, excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de travaux dirigés ou 128 heures de travaux cliniques ou 144 heures de travaux pratiques, ou toute combinaison équivalente.

Commentaire SNETAP-FSU

Les vacataires sont censés avoir un employeur principal et donc assez de revenus sans ces vacances.

La réalité est tout autre puisque beaucoup de vacataires accumulent plusieurs vacances 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.

Pour en savoir plus, retrouvez sur le site internet du SNETAP-FSU :

Le DOSSIER « ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR »

<https://www.snetap-fsu.fr/-Enseignement-superieur-.html>

Avec la Rubrique :

■ Enseignement Supérieur Agricole : pour tout comprendre

<https://www.snetap-fsu.fr/-Enseignement-Superieur-Agricole-tout-comprendre-.html>

- L'Enseignement Supérieur Agricole au Ministère de l'Agriculture

<https://www.snetap-fsu.fr/L-enseignement-superieur-agricole-au-Ministere-de-l-Agriculture.html>

- Tous les établissements de l'Enseignement Supérieur Agricole Public

<https://www.snetap-fsu.fr/Tous-les-etablissements-de-l-Enseignement-Superieur-Agricole-Public.html>

- Carte des établissements d'Enseignement Supérieur Agricole Public

<https://www.snetap-fsu.fr/Carte-des-Etablissements-d-Enseignement-Superieur-Agricole-Public.html>

- Instances de consultation de l'Enseignement Supérieur Agricole Public

<https://www.snetap-fsu.fr/Instances-de-consultation-de-l-Enseignement-Superieur-Agricole-Public.html>

Mais aussi les actualités :

■ du CNESERAAV

<https://www.snetap-fsu.fr/-CNESERAAV-483-.html>

■ des Établissements

<https://www.snetap-fsu.fr/-Du-cote-des-etablissements-.html>

Et la Rubrique :

■ Métiers

<https://www.snetap-fsu.fr/-Metiers-.html>

- Avec l'actualité du corps des Ingénieurs Formation Recherche et du corps des Enseignant-es-Chercheur-es

<https://www.snetap-fsu.fr/-Ingenieur-e-FR-.html>

<https://www.snetap-fsu.fr/-Enseignant-e-du-Sup-.html>

ACB.....	Agent Contractuel sur Budget d'établissement
ACEN.....	Agent Contractuel des établissements d'Enseignement, à gestion Nationale
AERC.....	Assistant d'Enseignement et de Recherche Contractuel
AÉRES.....	Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
AI.....	Assistant Ingénieur
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.....	Branche d'Activités Professionnelles
BIATOSS.....	(Personnel) Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de Service et de Santé
BOP.....	Budget Opérationnel de Programme
CA.....	Conseil d'Administration
CAP.....	Commission Administrative Paritaire
CCP.....	Commission Consultative Paritaire
CDD.....	Contrat à Durée Déterminée
CDDEAP.....	Comité de Défense et de Développement de l'Enseignement Agricole Public
CDI.....	Contrat à Durée Indéterminée
CE.....	Conseil d'État
CNEA.....	Conseil National de l'Enseignement Agricole
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'Universités et Établissements
CPGE.....	Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
CRDS.....	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
CSA.....	Comité Social d'Administration (ex CT)
CSG.....	Contribution Sociale Généralisée
CT.....	Comité Technique
CTEA.....	Comité Technique de l'Enseignement Agricole (public)
CTM.....	Comité Technique Ministériel
CTP.....	Comité Technique Paritaire
CTPC.....	Comité Technique Paritaire Central
DGER.....	Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
DGH.....	Dotation Globale Horaire
DIM.....	Déclaration d'Intention de Mobilité
DNA.....	Dispositif National d'Appui
DRH.....	Direction des Ressources Humaines
EAP.....	Enseignement Agricole Public
EC.....	Enseignant-Chercheur
EN.....	Éducation Nationale
ENGEES.....	École Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg
ENSFEA.....	École Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole
ENSP.....	École Nationale Supérieure de Paysage
ENV.....	École Nationale Vétérinaire
EPA.....	Établissement Public à caractère Administratif
EPL.....	Établissement Public Local

EPLEFPA.....	Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole
EPN.....	Établissement Public National
EPSCP.....	Établissement Public caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST.....	Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique
ETP.....	Equivalent Temps Plein
FPE.....	Fonction Publique d'État
FS.....	Formation Spécialisée (ex CHSCT)
FSU.....	Fédération Syndicale Unitaire
HCERES.....	Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
HDR.....	Habilitation à Diriger les Recherches
HE (A).....	Hors Echelle (A)
HMI.....	Heure Mensuelle d'Information
HSA.....	Heures Supplémentaires Annuelles
IA.....	Institut Agro
IAVFF.....	Institut Agronomique, Vétérinaire et Forestier de France
IB.....	Indice Brut
IE.....	Ingénieur d'Études
IM.....	Indice Majoré
INM.....	Indice Nouveau Majoré
INRAE.....	Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'alimentation et l'Environnement
IPAC.....	Ingénieur, Professeur Agrégé, Certifié, plpa travaillant dans l'enseignement supérieur agricole
IPEF.....	Ingénieur des Ponts, 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 Élèves
LRU (loi).....	Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (dite loi LRU ou loi Pécresse)
MAA.....	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
MC.....	Maître de Conférences
MEEF.....	“Master MEEF” : master “Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation”
MEN.....	Ministère de l'Éducation Nationale
MESRI.....	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
ORS.....	Obligations Réglementaire de Service
PCEA.....	Professeur Certifié de l'Enseignement Agricole
PLPA.....	Professeur de Lycée Professionnel Agricole
PR.....	Professeur
PRAG.....	PRofesseur AGrégé, certifié, plpa, travaillant dans l'enseignement supérieur agricole
PRES.....	Pole de Recherche et d'Enseignement Supérieur
RAEP.....	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle
RIFSEEP.....	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RIPEC.....	Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs
SRH.....	Service des Ressources Humaines
TEPETA.....	Technicien des Établissements Publics de l'Enseignement Technique Agricole
TFR.....	Technicien de Formation et de Recherche
UMR.....	Unité Mixte de Recherche

ADHÉRER !



Toutes et tous Unies, ON GAGNE !



Défendre l'Enseignement
Agricole et Maritime Public
et ses agent·es

