



Agent·e·s non titulaires



Édito

Pour ce second numéro, nous revenons sur un certain nombre d'informations concernant des luttes qui ont été entreprises dans la dernière période par le SNASUB-FSU pour les salaires des collègues non titulaires. Que ce soit dans le cadre de discussions avec l'administration ou dans la rue, nous portons toujours les mêmes revendications : de meilleurs salaires, mais aussi une stabilité dans l'emploi, que ce soit sous la forme de la titularisation voire de la CDIisation. Concernant ce dernier point, nous abordons dans ce numéro la lutte des personnels de l'hôtel académique de Lille qui se sont réunis le 15 septembre et ont décidé de lancer un mouvement pour que chaque agent qui atteint les 6 ans d'ancienneté puisse être CDIisé. Le SNASUB-FSU a obtenu gain de cause dont vous verrez les détails dans l'article qui suit.

Notons la multiplication de cadres de gestion particuliers aux contractuels par des administrations de plus en plus nombreuses dont on trouvera plusieurs exemples dans les pages qui suivent. Effet négatif : l'émiettement des « droits » des

agents, différents d'une administration à l'autre ; effet positif : des avancées en termes de rémunération. C'est ainsi que l'académie de Créteil vient de mettre en place des grilles indiciaires académiques que vous trouverez à l'intérieur de ce bulletin. Elles ont évolué par rapport au projet initial et on doit au SNASUB-FSU son intervention bénéfique au profit des contractuels.

Nous ouvrons une rubrique « juridique » pour refléter les dernières jurisprudences. Enfin, nous portons à votre connaissance les échanges que nous avons pu avoir avec des contractuels dans la rubrique « On nous écrit... ».

Nous ne serions pas complets si nous omettions de préciser que le SNASUB-FSU est toujours disponible pour étudier toute situation, pour apporter notre soutien sur des situations particulières, fort de notre réseau national de représentants du personnel.

N'hésitez donc pas à nous écrire (contact-ant@snasub.fr) ou à nous appeler (06 11 64 15 57).

François FERRETTE



au sommaire

- 👉 Lille : la bataille pour la CDIisation des personnels
- 👉 Orléans-Tours : 20 points d'indice pour tous les contractuels !
- 👉 Créteil : mise en place d'une nouvelle grille indiciaire
- 👉 Versailles : les salaires des contractuels à l'université de Nanterre
- 👉 Juridique
- 👉 On nous écrit...

→ Victoire des contractuel·les dans l'académie de Lille

La section académique du SNASUB-FSU de Lille avait lancé à la mi-septembre une bataille pour permettre la CDisation d'agents en CDD. C'est le rapport de forces qui a évidemment pesé après la réunion d'info syndicale, avec plus de 70 personnes, tenue le 15 septembre qui avait décidé d'organiser un rassemblement devant le rectorat le mercredi suivant et qui rassembla autour de 150 personnes. Il fut suivi d'une audience en urgence avec une délégation menée par le SNASUB-FSU et composée d'agents non titulaires.

Réunion d'info syndicale massive, rassemblement, audience, pétition, avaient constitué les principaux ingrédients de cette lutte.

La direction académique a finalement répondu à la section académique le 18 octobre, dont nous reproduisons la réponse ci-dessous du secrétaire général de l'académie de Lille. C'est une belle victoire pour la section académique du SNASUB-FSU et nous sommes très contents pour tous les collègues contractuels concernés.

Notons la solidarité effective titulaires/non titulaires de bout en bout, qui a fait chaud au cœur. Il y a bien de l'espoir dans l'esprit de solidarité que le SNASUB-FSU porte et qui n'est pas un vague songe hors de propos.

Bien au contraire, il faut tirer tous les enseignements de cette lutte, notamment pour les autres académies, pour tous les secteurs où les contractuels sont en butte à une administration qui refuse la CDisation. Il faut s'appuyer sur l'exemple lillois pour débloquent des situations similaires. Ce qui s'est réalisé à Lille doit pouvoir se réaliser partout.



Message de Monsieur le Secrétaire Général d'Académie de Lille à l'attention du SNASUB-FSU

"Mesdames et messieurs les représentants des personnels,

Suite à l'audience que nous avons eue au sujet de la CDisation des collègues contractuels, nous revenons vers vous comme convenu et souhaitons vous préciser les modalités de gestion des cédérations pour cette nouvelle année scolaire, dans le cadre de la mise en place du nouveau SIRH Renoir au 1^{er} janvier 2022.

Je vous informe que les contractuels ATSS qui atteignent durant cette année scolaire 6 ans d'activité continue sans interruption de plus de 4 mois se verront exceptionnellement proposer un CDI sous réserve de l'appréciation de leur chef de service.

Nous prévoyons un temps d'échange avec eux à ce sujet au moment de la proposition de CDI.

Parallèlement, nous engageons un suivi spécifique des agents contractuels ATSS les plus expérimentés afin de leur permettre de réussir aux concours via les formations.

L'Académie s'efforcera aussi d'élargir ses capacités d'ouverture du concours interne d'ADJENES dans la mesure des possibilités nationales, afin de pouvoir offrir de réelles possibilités de stabilisation aux contractuels le souhaitant.

Ainsi, à plus long terme, le choix académique est d'augmenter les capacités de titularisation plutôt que d'augmenter continuellement le nombre de CDI, ce nombre venant contraindre les capacités de recrutement par concours.

Mes services, notamment le DEPA, restent à votre disposition pour toute précision complémentaire."

→ Revalorisation de 20 points d'indice à tous les contractuel·les au 1^{er} septembre 2022 dans l'académie d'Orléans-Tours

Voici le compte rendu du GT des contractuels ATSS du jeudi 10 Novembre 2022 auquel le SNASUB-FSU a assisté :

1/ Le rectorat est en attente d'un cadre national concernant les contractuels mais il semble que le ministère en parle à plusieurs académies depuis maintenant un an pour proposer une grille indiciaire).

2/ Le rectorat a pris la décision de revaloriser tous les contractuels de l'académie au 1^{er} septembre 2022

3/ augmentation de 20 points d'indice.

4/ Les personnels Administratifs et Techniques, sont rémunérés en fonction du support remplacés.

5/ en moyenne pour une année scolaire le rectorat fait appel à environ 350 contractuels ATSS. A ce jour nous avons 250 contractuels sur postes vacants.

6/ Cette augmentation du point d'indice pour les contractuels sera revue tous les ans en fonction de la masse salariale.

7/ Bonus de fin d'année pour les contractuels (contrat de 12 mois), sera versé courant le 1^{er} trimestre 2023, à cause de la mise en place du nouveau logiciel RENOI-RH au rectorat.

8/ Le DRH, nous propose de faire des contrats de 2 ans aux contractuels, l'ensemble des syndicats, n'est pas pour car cela bloque le poste pour les mutations ou les concours. Les organisations syndicales ont donné leur accord uniquement pour le rectorat et les DSDEN.

9/ A ce jour 40 CDI ATSS : 26 administratifs, 6 AS et/ou infirmières, 8 ITRF. Pour 2023, 15 collègues se verront proposés la CDIisation. Condition, 6 ans d'anciennetés avec moins de 4 mois d'arrêt.

Personnels administratifs et techniques (ITRF)

Catégorie C

Indice minimum fonction publique	352
Revalo au 01/09/2022	372

Catégorie B

Indice de référence Orléans-Tours	383
Revalo au 01/09/2022	403

Catégorie A

Indice de référence Orléans-Tours	440
Revalo au 01/09/2022	460

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le minimum fonction publique est 353 points d'indice

→ Le SNASUB-FSU remporte une victoire sur la revalorisation des contractuel·les dans l'académie de Créteil

Depuis de nombreux mois nous demandons un groupe de travail sur la rémunération des contractuels.

La situation était opaque, pour les mêmes missions les salaires différaient d'un agent à l'autre et la dernière grille présentée en instance ne correspondait plus à rien depuis plusieurs années.

En juin 2022, les organisations syndicales ont enfin été invitées à un groupe de travail sur les contrac-

tuels hors enseignants. L'administration nous a présenté le contexte et leur mode opérationnel.

Un travail préalable a été fait sur un cadre d'académie de région. Il ne s'agit pas d'une harmonisation mais plutôt d'une convergence car chaque académie a sa propre logique des métiers. Il y a la volonté de renforcer l'attractivité pour les contractuels pour compenser les postes non pourvus. Chez les médecins,

75% des postes ne sont pas pourvus par exemple. La poursuite des cédés se fera sans entrave.

L'administration signale qu'elle se dote d'un cadre de gestion avec des grilles de référence et non sur des grilles d'emploi.

Trois critères principaux ressortent :

- La nature de l'emploi (Catégories C et B, catégories B et A)
- Les compétences (en fonction du type de missions)
- L'expérience (fonction du retour du supérieur hiérarchique)

Il n'y aura donc pas d'automaticité en termes de revalorisation. La prise en compte de l'ancienneté se fera à 100% pour les services effectués dans le secteur public, 50% dans le privé.

Des contrats de plus d'un an (jusqu'à trois ans) seront proposés de façon ciblée sur des postes particuliers.

Le SNASUB-FSU intervient sur la grille proposée (cf. en fin de l'article) et argumente sur différents points pour que la revalorisation proposée soit revue à la hausse et que la durée des contrats soient revus de façon générale en faveur des agents contractuels qui se trouvent systématiquement au mieux en précarité financière 2 mois sur 12 :

L'entrée de grille est sur des valeurs les plus basses alors que les collègues ont vu le SMIC les rattraper puis les dépasser en moins d'un an.

Comme pour les titulaires, on observe un fort tassement de la grille mais l'absence d'indemnités accentue la différence de traitement jusqu'à 50%.

Des collègues perçoivent déjà plus que les propositions faites et sont bloqués depuis plus de 10 ans !

Les contrats 10 mois sont plébiscités par le rectorat quand on avance la date de rentrée scolaire et repousse celle des congés d'été. Ce sont des semaines de travail non couvertes. Nous demandons qu'à l'instar d'autres académies, nous passions à des contrats 12 mois.

L'administration accepte d'examiner de nouveau la grille à la lumière des arguments du SNASUB-FSU pour les catégories B et C.

La grille présentée au CTA du 27/06 présente une évolution plus favorable pour une application dès le 1^{er} septembre 2022 pour les anciens et nouveaux contrats.

Pour la durée des contrats, l'administration nous signale avoir engagé une réflexion pour des contrats 12 mois, mais que des contrats 10 mois leur permet de financer davantage de contrats...

Une réflexion du ministère est en cours également sur les grilles indiciaires des contractuels. En fonction de ce qu'il en résultera, il y aura d'autres rencontres pour faire le point.

Pour secrétaire ou gestionnaire administratif en EPLE et services académiques (postes C/B)

Ancienneté	INM actuel	INM proposé au 01/09/22	Écart INM	INM après intervention du SNASUB-FSU	
moins de 3 ans	352	353	+1	370	+18
moins de 6 ans	352	358	+6	380	+28
à partir de 6 ans	364	365	+1	390	+26
à partir de 9 ans	364	375	+11	400	+36
à partir de 12 ans	364	380	+16	410	+46
plus de 15 ans	364	385	+21	420	+56

Pour adjoint gestionnaire, fondé de pouvoir, cadre en services administratifs (postes B/A)

Ancienneté	INM actuel	INM au 01/09/22	Ecart INM
moins de 3 ans	468	505	+37
moins de 6 ans	493	515	+22
à partir de 6 ans	510	530	+20
à partir de 9 ans	510	545	+35
à partir de 12 ans	510	575	+65
plus de 15 ans	510	605	+95

Sur la proposition de grille revalorisée des contractuels ATSS pour la rentrée prochaine. Nous nous félicitons que nos arguments développés lors du GT, aient été pris en compte sur la base de la grille. La revalorisation moyenne passant de +2% à +9%. Néanmoins nous constatons et déplorons que les catégories A – B n'ont pas été revues. Pas de distinguo entre adjoint gestionnaire et fondé de pouvoir.

Il y a encore des luttes à mener et nous serons encore et toujours au rendez-vous pour représenter et défendre les collègues.

Yann Mahieux

→ L'université de Nanterre et les salaires des agent-es non titulaires

L'université de Nanterre recourt massivement à l'emploi contractuel, à la hauteur de 30% des personnels BIATSS de l'université, longtemps rémunérés au minimum. Pour le SNASUB-FSU, cette situation était inacceptable et ses militants ont bataillé (et continuent !) pour obtenir des avancées. Depuis 2015, différentes améliorations ont été obtenues : reprises d'ancienneté, prime de fin d'année puis prime mensuelle. En juin 2022, une augmentation des primes mensuelles a été négociée et est entrée en application en juillet 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022. Comment est définie la rémunération à l'université de Nanterre ?

- traitement brut : en fonction de la grille du fonctionnaire remplacé avec prise en compte de la moitié de l'ancienneté acquise aussi bien dans le public que dans le privé pour déterminer l'échelon dans la grille. Tous les 3 ans, passage à l'échelon supérieur.

- prime mensuelle : elle correspond à 45% du montant de la prime du titulaire remplacé, soit :

Prime mensuelle	
Catégorie C	187.87€
Catégorie B	221.92€
Catégorie A (ASI)	315.29€
Catégorie A (IGE)	342.75€
Catégorie A (IGR)	446.75€

- Prime de fin d'année : en décembre, une prime est versée et dépend du niveau de recrutement :

Prime de fin d'année	
Catégorie C	450€
Catégorie B	650€
Catégorie A (ASI)	800€

→ Juridique

👉 CDD : le contrat doit-il nécessairement être écrit et signé ?

S'agissant du contrat de travail à durée déterminée, la réglementation concernant son établissement est stricte. La relation contractuelle à durée déterminée repose nécessairement sur un contrat écrit. Cet écrit doit-il nécessairement être signé ? Quel est le risque encouru en l'absence de signature ?

La réglementation impose que la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) fasse l'objet d'un contrat écrit. Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. L'absence de signature peut entraîner, à la demande du salarié, la requalification du CDD en contrat de travail à durée indéterminée. C'est ce qu'a récemment confirmé la Cour de cassation.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait débouté le salarié de sa demande de requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée, retenant que ces contrats n'étaient signés que par un paraphe de la société mais avaient été exécutés, de sorte que l'absence de signature par le salarié ne constituait pas un motif de requalification. Telle ne fut

pas l'analyse de la Cour de cassation qui a rendu sa décision sous le visa de l'article L.1242-12 du Code du travail, lequel dispose que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat de travail à durée indéterminée. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. Ainsi, la Haute Cour a jugé que, faute de comporter la signature de l'une des parties, les contrats à durée déterminée ne pouvaient être considérés comme ayant été établis par écrit et qu'ils étaient, par suite, réputés conclus pour une durée indéterminée. Par conséquent, l'absence de signature équivaut à une absence d'écrit et donc, à une absence de CDD, laissant la porte ouverte à une requalification en CDI. (Cour de cassation, chambre sociale, 16 mars 2022, n° 20-22.676 si la signature de l'une des parties manque, le CDD ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit. Il est donc réputé conclu pour une durée indéterminée)

📌 **Illégalité du recrutement d'un agent par recours abusif à quinze CDD sur six ans**

Les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 subordonnent la conclusion et le renouvellement de contrats à durée déterminée à la nécessité de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Elles se réfèrent ainsi à une « raison objective », de la nature de celles auxquelles la directive renvoie. En outre, ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'un renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs, présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

En l'espèce, du 1^{er} mars 2012 au 30 juin 2018, soit sur une période de six ans et quatre mois, M. C... a été recruté sur le fondement des dispositions de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, afin de pourvoir un emploi vacant n'ayant pas pu l'être immédiatement dans les conditions statutaires, par quinze contrats à durée déterminée d'une durée de trois à six mois, pour exercer principalement les fonctions d'agent technique « évènements » au sein du service des relations publiques et internationales de la commune, en charge de l'organisation de missions événementielles, ainsi que de missions protocolaires et de signalement, consistant, entre autres, à préparer le matériel nécessaire à la mise en œuvre d'un évènement, à livrer, installer et désinstaller le matériel pour les diverses initiatives menées par la commune, et à participer aux réceptions municipales en assurant parfois le service ou des missions d'accueil.

En outre, il a exercé, durant la période en cause, pendant quatre mois, des fonctions d'agent d'entretien du 1^{er} septembre 2012 au 31 décembre 2012, en remplacement d'un fonctionnaire absent.

Par ailleurs, chacun des quinze contrats à durée déterminée signés sur cette période mentionne le motif du recrutement, « pour permettre le bon fonctionnement des services municipaux, il convient de procéder au recrutement d'un agent non titulaire afin de

pourvoir l'emploi n'ayant pas pu être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires ».

Si figurent dans les visas de chacun des contrats conclus sur la période du 1^{er} mars 2012 au 30 juin 2018, la mention de la vacance de l'emploi au tableau des effectifs, ainsi que celle de la déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de gestion, la date de celle-ci et le numéro d'enregistrement, la commune ne produit pas d'autres éléments de nature à justifier la recherche infructueuse de recrutement d'un agent titulaire sur une aussi longue période.

En tout état de cause, les dispositions de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 limitent à une durée totale de deux ans, dans le cas de figure concerné, le recours à un agent non titulaire. M. C... est dès lors fondé à soutenir que la commune, eu égard à la nature des fonctions exercées, et au nombre et à la durée cumulée des contrats en cause, a recouru de manière abusive à des contrats à durée déterminée dans le cadre de son recrutement. Par suite, la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité à l'égard du requérant qui peut ainsi prétendre à la réparation des préjudices directs et certains qu'il a subis du fait de l'interruption de la relation d'emploi avec la commune.

→ **Évaluation du préjudice**

En premier lieu, le préjudice financier subi par M. C... doit être évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Il résulte de l'instruction, et notamment du bulletin de paie de juin 2018 versé au dossier par le requérant, que la rémunération de base devant être prise en compte pour le calcul d'une telle indemnité, nette des cotisations de la sécurité sociale et sans y inclure ni les indemnités pour travaux supplémentaires ni les autres indemnités accessoires, s'élève en l'espèce à la somme de 1 320,11 euros, correspondant à un traitement de base brut de 1 537,01 euros. Eu égard au nombre de six années durant lesquelles M. C... a exercé ses fonctions au sein de la communes, le préjudice résultant pour le requérant de la perte de cet avantage financier, auquel il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, doit être évalué à six fois la moitié de la rémunération de base, soit la somme de 3 960,33 euros, somme portant intérêts à

compter du 19 avril 2018, date de réception de la réclamation préalable avec capitalisation des intérêts à compter du 19 avril 2019 et à chaque échéance annuelle à cette date.

En second lieu, il sera fait une juste appréciation du préjudice moral et des troubles dans les conditions d'existence subis par le requérant en condamnant la commune à lui allouer une somme globale de 2 000 euros en réparation desdits préjudices, somme portant intérêts à compter du 19 avril 2018 avec capitalisation des intérêts à compter du 19 avril 2019 et à chaque échéance annuelle à cette date.

Source : [CAA de PARIS, 6e chambre, 05/07/2022, 21PA02659, Inédit au recueil Lebon](#)



→ On nous écrit...

Bonjour,

Pourquoi ne parle-t-on jamais des droits et de l'avenir du personnel sous contrat contractuel administratif ?

Merci pour votre retour.

Cordialement

Bonjour à vous,

Vous trouverez à l'aide du lien ci-après nos documents syndicaux - en ligne sur notre site national - consacrés à l'information et à la défense des personnels contractuels de nos filières professionnelles, dont les personnels administratifs : <https://snasub.fsu.fr/tag/agent%20b7e%20b7s-non-titulaires/>

Une large part de notre *Mémento* syndical 2022/2023 - dont la diffusion aux collègues débutera en septembre - leur est d'ailleurs consacrée.

Au SNASUB-FSU, nous considérons que la défense des agents non titulaires est un axe essentiel de notre syndicalisme, dans l'unité avec les collègues titulaires, pour l'amélioration des conditions de travail et de vie de toutes et tous.



Bonjour,

Je suis actuellement contractuelle sur un poste de secrétaire de direction dans un collège. Le poste que j'occupe reste vacant.

J'ai passé deux ans de suite le concours d'adjoint administratif catégorie C. J'ai été admissible 2 fois mais j'ai loupé l'admission (oral).

Ainsi, j'aimerais savoir comment devenir adjoint administratif catégorie C sans passer le concours.

Puis-je faire une demande d'avancement de grade ? Dans l'attente de votre réponse.

Cordialement

Bonjour,

Permettez-moi tout d'abord de vous mettre en pièce jointe la nouvelle politique salariale des contractuels de l'académie de Normandie, valable à partir de septembre 2022. Le service gestionnaire des contractuels va vous demander vos contrats y compris hors éducation nationale pour calculer votre ancienneté et vous reclasser dans la grille des C. Vous avez toutes les infos dans le document. Mais peut-être l'aviez-vous déjà téléchargé ? Ceci pour répondre à votre question sur une demande d'avancement de grade qui reste bien défini par le cadre académique.

Pour devenir ADJAENES sans passer de concours, il faut s'inscrire dans une académie qui ouvre des recrutements sans concours. L'académie de Normandie a fait le choix de recruter directement au 2^e grade de la cat. C qui en comporte 3, le premier grade se recrutant sans concours.

Je me tiens à votre disposition pour toute question.



Nous écrire :
contact-ant@snasub.fr



Nous appeler :
06 11 64 15 57

Madame, Monsieur,

Je souhaite un renseignement sur la prime de précarité, indemnité fin de contrat. En effet je suis contractuelle dans un lycée en qualité agent contractuel fonction administrative relevant de la catégorie hiérarchique C quotité de temps de travail 48%, j'ai eu des contrats mois par mois du 1/09/2021 au 30/06/2022.

J'aimerais savoir si je rentre dans les critères pour bénéficier de cette prime de précarité. Merci pour votre réponse

Bonjour madame,

La quotité de temps de travail et le niveau hiérarchique (cat. C) n'ont pas d'impact sur les conditions d'accès à l'indemnité de fin de contrat. Pour percevoir l'indemnité il ne faut pas que l'employeur vous propose un nouveau contrat immédiatement après. Pour le calcul du montant, il faut se référer au décret du 17 janvier 1986 :

« I.- L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

II.- Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. »

Vous aurez aussi des explications ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F40#:~:text=L'indemnit%C3%A9%20de%20fin%20de%20contrat%20est%20%C3%A9gale%20au%20minimum,%C3%A0%206%20%25%20par%20convention%20collective>



Je me tiens à votre disposition pour toute question.



→ Ne restez pas isolé-e
Adhérez au SNASUB-FSU

<https://snasub.fsu.fr/se-syndiquer/>



→ Le SNASUB-FSU
sur Facebook

<https://www.facebook.com/SnasubFsuNational>



→ Le SNASUB-FSU
sur Instagram

https://www.instagram.com/snasub_fsu



→ Le SNASUB-FSU
sur Twitter

https://twitter.com/snasub_fsu



→ Le SNASUB-FSU
sur LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/snasub-fsu>