

SOMMAIRE

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	6
Article 1 : Champ d'application et définitions	6
Article 2 : Durée d'application, suivi et procédure de modification du cadre de gestion	7
Article 3 : Diffusion	7
TITRE 2 : CATEGORIES, FAMILLES PROFESSIONNELLES ET METIERS	8
Article 4 : Catégories, familles professionnelles et métiers	8
TITRE 3 : RECRUTEMENT	10
Article 5 : Conditions de recrutement	10
Article 5 bis : Contrat de projet	10
Article 6 : Modalités de recrutement	10
Article 7 : Période d'essai	10
TITRE 4 : SECRET PROFESSIONNEL ET EXCLUSIVITE	12
Article 8 : Secret professionnel	12
Article 9 : Exclusivité	12
TITRE 5 : PROPRIETE INTELLECTUELLE	13
Article 10 : Inventions et brevets	13
Article 11 : Créations de logiciels ou de savoir-faire non brevetables et autres créations intellectuelles	13
Article 12 : Rémunération supplémentaire au titre des inventions, créations et travaux valorisés	14
TITRE 6 : CESSATION DE FONCTION	15
Article 13 : Causes de la cessation de fonction	15
Article 14 : Retraite des agents contractuels	15
Article 16 : Consultation préalable de la Commission Consultative Paritaire en cas de procédure de licenciement d'un agent contractuel	16
Article 17 : Préavis des agents contractuels	16
Article 17 bis : Fin de contrat – délai de prévenance	17
Article 18 : Indemnité de licenciement pour les agents contractuels	18
Article 19 : Rupture du contrat au cours de la période d'essai	18
Article 20 : Suppression du besoin ou de l'emploi ayant donné lieu au recrutement	19
TITRE 7 : REMUNERATION	20
Article 21 : Salaire de base	20
Article 22 : Minimum garanti du salaire de base	20
Article 23 : Evolution garantie du salaire de base pour les personnels de la catégorie III	20
Article 24 : Evolution du minimum garanti du salaire de base pour les agents des catégories I , II et III	20
Article 25 : Augmentations collectives du salaire de base	21
Article 26 : Augmentations individuelles du salaire de base	21
Article 26 bis: Augmentations individuelles liée à l'obtention de l'Habilitation à diriger	21
Article 27 : Bonus variable	21
Article 28 : Prime de fonction	21
Article 29 : Prime d'invention et de création	21
Article 29 bis : Prime d'intéressement liée à l'obtention d'une bourse ERC	21
Article 30 : Indemnité de localisation géographique	22
Article 31 : Complément familial	22
Article 31 bis : Complément pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé	22
Article 32 : Rémunération des agents à temps partiel	22
Article 33 : Heures supplémentaires et heures complémentaires	22
Article 33 bis : Compensation horaire ou rémunération au titre des astreintes et des interventions durant l'astreinte	22
Article 34 : Consultation salariale	22
TITRE 8 : CARRIERE ET MOBILITE	24

CHAPITRE 1 : GESTION DES CARRIERES	24
Article 35 : Principes généraux	24
Article 36 : Entretien annuel	24
Article 37 : Entretien de carrière	24
Article 38 : Frais de déménagement.....	24
CHAPITRE 2 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE	25
Article 39 : Formation.....	25
Article 40 : Mobilité	25
Article 40 bis : Congé de mobilité	25
Article 40 ter : Mise à disposition	25
Article 41 : Promotion	26
CHAPITRE 3 : CARRIERE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	26
Article 42 : Appellations des personnels d'enseignement et de recherche	26
Article 43 : Règle de pyramidage	27
Article 44 : Commission de recrutement.....	27
Article 45 : Recrutement d'un chargé d'enseignement.....	27
Article 46 : Recrutement d'un enseignant-chercheur	27
Article 47 : Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation	27
Article 48 : Promotion des enseignants-chercheurs	27
Article 49 : Changement d'appellation au sein d'un même métier	28
Article 50 : Mobilité d'un enseignant-chercheur vers un poste relevant d'une autre famille professionnelle ..	28
Article 51 : Séjour d'études pour les enseignants-chercheurs	28
Article 51 bis : Dispositions spécifiques pour les séjours d'études pour les enseignants-chercheurs à l'étranger.....	29
Article 51 ter : Accueil des enseignants-chercheurs en provenance de l'étranger	29
TITRE 9 : DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS	30
Article 52 : Dispositions générales	30
TITRE 10 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	31
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	31
Article 53 : Temps de travail, congés et autorisations d'absence	31
Article 54 : Personnels concernés	31
CHAPITRE 2 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	31
Article 55 : Généralités	31
Article 56 : Demande de travail à temps partiel et décision d'acceptation ou de refus	31
TITRE 11: CONGES	32
CHAPITRE 1 : CONGES REMUNERES	32
Article 59 : Congés payés.....	32
Article 60 : Congés de maladie.....	32
Article 60-1: Agents contractuels	32
Article 60-2: Fonctionnaires détachés	33
Article 61 : Congés pour grave maladie ou longue maladie	33
Article 61-1: Congé pour grave maladie	33
Article 61-2: Congé de longue maladie et de longue durée	33
Article 62 : Congés de maternité ou d'adoption	34
Article 62 bis : Congé de paternité	34
Article 63 : Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle	34
Article 63-1: Agents contractuels	34
Article 63-2: Fonctionnaires détachés	35
CHAPITRE 2 : CONGES NON REMUNERES	36
Article 64 : Congés en vue d'adoption	36
Article 65 : Congés pour convenances personnelles	36
Article 66 : Congés pour raison de famille	36
Article 66 bis : Congé de solidarité familiale.....	37

Article 67 : Autres congés.....	38
CHAPITRE 3 : REGIME DE DECOMPTE DE L'ANCIENNETE.....	38
Article 67 bis : Décompte de l'ancienneté	38
TITRE 11 BIS : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE.....	39
Article 67 ter : Principes généraux.....	39
Article 67 quater : Plan de formation annuel	39
Article 67 quinquies : Compte Personnel de Formation	40
Article 67 sexies : Périodes de professionnalisation	40
Article 67 septies : Congé de formation professionnelle	40
Article 67 octies : Bilan de compétences.....	40
Article 67 novies : Projets de développement professionnel à titre personnel.....	41
TITRE 12 : PROTECTION ET ACTION SOCIALE – PROTECTION JURIDIQUE	42
CHAPITRE 1 : PROTECTION SOCIALE.....	42
Article 68 : Principes réglementaires	42
CHAPITRE 1 BIS : PROTECTION JURIDIQUE	42
Article 68 bis : protection juridique.....	42
CHAPITRE 2 : ACTION SOCIALE.....	43
Article 69 : Action sociale.....	43
Article 70 : Prêts et aides pécuniaires	43
CHAPITRE 3 : REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS	43
Article 71 : Régime de retraite complémentaire des agents contractuels	43
TITRE 13 : REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	44
Article 72 : Comités Techniques.....	44
Article 73 : Commission Consultative Paritaire	44
Article 74 : Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	44
TITRE 14 : LIBERTES PUBLIQUES	45
Article 75 : Droit de grève	45
Article 76 : Droit syndical	45
Article 77 : Liberté d'opinion	45
Article 78 : Egalité professionnelle	45
TITRE 15 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES	46
Article 79 : Dispositions transitoires et finales	46
TITRE 16 : INNOVATION, RECHERCHE ET CREATION D'ENTREPRISE.....	47
Article 80 : Participation des agents à la création d'une entreprise pour valoriser des travaux de recherche réalisés dans l'exécution de leur fonction (article 33 du décret du 28 février 2012)	47
Article 81 : Concours scientifique (article 34 du décret du 28 février 2012 relatif à l'Institut Mines-Télécom)	47
Article 82 : Cumul d'activité pour la création d'entreprise	48
ANNEXE 1.....	49
P – Post-doctorant.....	51
E - Cadre technique et cadre informatique et réseaux.....	51
F - Cadre logistique, bâtiments et installations.....	51
G - Cadre administratif et de gestion.....	51
H - Cadre relations extérieures et communication	52
I - Cadre commercial	52
R – Ingénieur de R&D.....	52
METIERS DE LA CATEGORIE III	52
J1 - Technicien informatique et réseaux.....	52
J2 - Technicien de laboratoire	53
K - Technicien logistique, bâtiments et installations, technicien arts graphiques et multimédia	54
L - Technicien administratif et de gestion	54
M - Assistant de direction, et assistant relations extérieures et communication	54
N - Agent de logistique, bâtiments et installations, et agent d'imprimerie et de reprographie	54
O - Agent de gestion, agent d'accueil, secrétaire et agent documentaliste	55
ANNEXE 2.....	56

TITRES/DIPLOMES ET CONDITIONS MINIMUMS POUR LE RECRUTEMENT EXTERNE	56
CATEGORIE I	56
Personnels d'Enseignements et de Recherche	56
Personnels Administratifs et de Gestion et Personnels Techniques et de Logistique	56
CATEGORIE II	57
Personnels d'Enseignement et de Recherche	57
Personnels Techniques et de Logistique.....	57
Personnels Administratifs et de Gestion.....	58
CATEGORIE III	58
Personnels techniques et de Logistique	58
Personnels Administratifs et de Gestion.....	59
ANNEXE 3.....	60
1. REPERES MINIMUMS DU SALAIRE DE BASE ET PLAGES DE BONUS VARIABLE.....	60
2. SALAIRE DE BASE MINIMUM GARANTI (CF. ARTICLE 24 DU CADRE DE GESTION) :	60
3. PRIME DE FONCTION.....	60
3 BIS. PRIME D'INTERESSEMENT LIEE A L'OBTENTION D'UNE BOURSE ERC.....	61
4. INDEMNITE DE LOCALISATION GEOGRAPHIQUE.....	61
5. COMPLEMENT FAMILIAL.....	61
6. INDEMNITE AUX BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUR HANDICAPE	61
7. PRISE EN CHARGE PARTIELLE DU PRIX DES TITRES DE TRANSPORT POUR LE TRAJET DOMICILE/TRAVAIL	61
8. PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION	61
9. REMUNERATION DES INVENTIONS ET CREATIONS	62
10. AUGMENTATION LIEE A L'OBTENTION D'UNE HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES.....	62
REPERES MINIMUMS DU SALAIRE DE BASE ET PLAGES DE BONUS VARIABLE.....	63
ANNEXE 4.....	64
ANNEXE S0 (SPECIFIQUE A L'INSTITUT MINES-TELECOM).....	68
DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE.....	68
Article 5 : Conditions de recrutement	68
Article 14 : Retraite des agents contractuels de droit privé	68
Article 14bis : Indemnité de départ à la retraite des agents contractuels de droit privé.....	68
Article 17 : Préavis des agents contractuels de droit privé.....	69
Article 18 : Indemnité de licenciement pour les agents contractuels de droit privé	69
Article 33 : Heures supplémentaires et complémentaires	70
Article 40 bis : Congé de mobilité pour les agents contractuels de droit privé.....	70
Article 40 ter : Mise à disposition des agents contractuels de droit privé.....	70
Article 55 : Généralités (en matière de temps partiel) pour les agents contractuels de droit privé.....	71
Article 58 : Indemnité de rupture du contrat de travail des agents à temps partiel pour les agents contractuels de droit privé	71
Article 65 : Congés pour convenances personnelles pour les agents contractuels de droit privé	71
Article 67 septies : Congé de formation professionnelle (CFP) pour les contractuels de droit privé	72
ANNEXE S1 (SPECIFIQUE A L'ETABLISSEMENT)	73
DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DU CADRE DE GESTION.....	73
I - TRANSFERT DES PERSONNELS FRANCE TELECOM MIS A LA DISPOSITION DE L'INSTITUT TELECOM DANS LE CADRE DE LA CONVENTION INSTITUT TELECOM/FRANCE TELECOM.....	73
A- Intégration à l'Institut Télécom	73
1-La transposition de la rémunération à l'Institut Télécom.....	73
2-Garantie particulière applicable aux fonctionnaires détachés	74
3-Ancienneté et période d'essai.....	74
4-Modalités de rattachement au métier de référence et positionnement dans une classe	74
5-Congés annuels	74
C- Le traitement des avantages France Télécom	75
1-Participation, intéressement, abonnement et forfait téléphonique, rémunération CCP - carte bleue - vidéoposte.....	75

2- Régime de protection sociale complémentaire	75
D- Prime d'incitation au détachement auprès de l'Institut Télécom ou au passage sous contrat Institut Télécom	75
II - MISE EN CONFORMITE DES CONTRATS DES AGENTS RECRUTES PAR L'INSTITUT TELECOM AVANT L'ENTREE EN VIGUEUR DU CADRE DE GESTION	76
III - COMMISSION DE TRANSPOSITION	77
IV – CONTRAT A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PARTIEL ANNUALISE (CDI TPA).....	77
ANNEXE S2 (SPECIFIQUE A L'ETABLISSEMENT)	78
ACTION SOCIALE	78
Article 69 bis : Prestations d'action sociale	78
Article 69 ter : Protection sociale	78
Article 70 : Prêts et aides pécuniaires	78
ANNEXE A	79
REGLES DE TRANSPOSITION POUR UN FONCTIONNAIRE DETACHE DE FRANCE TELECOM – PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	79
ANNEXE A BIS	81
REGLES DE TRANSPOSITION POUR UN FONCTIONNAIRE DETACHE DE FRANCE TELECOM – PERSONNELS TECHNIQUES ET DE LOGISTIQUE, ADMINISTRATIFS ET DE GESTION	81
ANNEXE B	83
REGLES DE TRANSPOSITION POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE FRANCE TELECOM – PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	83
ANNEXE B BIS	85
REGLES DE TRANSPOSITION POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE FRANCE TELECOM – PERSONNELS TECHNIQUES ET DE LOGISTIQUE, ADMINISTRATIFS ET DE GESTION	85
ANNEXE C	87
REGLES DE TRANSPOSITION POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE DE FRANCE TELECOM (CONVENTION COLLECTIVE ANNEXE AUTRES PERSONNELS) – PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	87
ANNEXE C BIS	89
REGLES DE TRANSPOSITION POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE DE FRANCE TELECOM (CONVENTION COLLECTIVE ANNEXE AUTRES PERSONNELS) – PERSONNELS TECHNIQUES ET DE LOGISTIQUE, ADMINISTRATIFS ET DE GESTION	89
ANNEXE D	91
REGLES DE TRANSPOSITION POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE DE FRANCE TELECOM (CONVENTION COLLECTIVE INGENIEURS ET CADRE) – PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	91
ANNEXE D BIS	93
REGLES DE TRANSPOSITION POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE DE FRANCE TELECOM (CONVENTION COLLECTIVE INGENIEURS ET CADRE) – PERSONNELS TECHNIQUES ET DE LOGISTIQUE, ADMINISTRATIFS ET DE GESTION	93
ANNEXE E	95
REGLES DE TRANSPOSITION POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC SOUS CONTRAT INSTITUT TELECOM	95
ANNEXE F	97
REGLES DE TRANSPOSITION POUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE SOUS CONTRAT INSTITUT TELECOM	97

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application et définitions

Le présent cadre de gestion est applicable de plein droit aux personnels suivants employés par l'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) dénommé Institut Mines-Télécom :

- agents contractuels de droit public relevant du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, et recrutés par l'Institut Mines-Télécom sur contrat à durée indéterminée ou sur contrat à durée déterminée pour des projets ou missions limités dans le temps ;
- agents contractuels de droit privé relevant des dispositions du code du travail et recrutés par l'Institut Mines-Télécom sur des contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- fonctionnaires en détachement ou en position hors cadres sur des emplois de contractuels de l'Institut Mines-Télécom.

Il est également applicable aux personnels contractuels recrutés par les écoles des mines de Paris, de Saint-Etienne, d'Alès, de Douai, d'Albi-Carmaux et de Nantes à compter de la création de l'Institut Mines-Télécom.

Ces personnels sont indistinctement désignés dans le présent cadre de gestion par "agents".

Sont désignés par le terme "agents contractuels" les contractuels de droit public, les salariés de droit privé et les fonctionnaires hors cadres.

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur applicables aux contractuels de droit public, aux salariés de droit privé, aux fonctionnaires détachés ou hors cadres, ce cadre de gestion s'applique à tous les agents.

N'entrent pas dans le champ d'application du présent cadre de gestion les personnels qui ne peuvent être qualifiés d'agents au sens ci-dessous et notamment:

- les intervenants dispensant des enseignements contre paiement d'honoraires,
- les vacataires au sens du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010,
- les agents apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage,
- les fonctionnaires en position normale d'activité ou mis à disposition,
- les agents contractuels régis par le décret n°2000-677 du 18 juillet 2000,
- les stagiaires,
- ainsi que les doctorants et les ingénieurs élèves.

Toutefois, des instructions particulières peuvent rendre applicables certaines des dispositions du présent cadre à ces personnels.

Dans le présent cadre de gestion, l' "établissement" désigne l'établissement public dont relève l'agent et le "responsable de l'établissement" désigne :

- au sein de l'Institut Mines-Télécom, le Directeur Général ;
- au sein d'un autre établissement, le directeur de cet établissement.

L' "Entité" désigne :

- au sein de l'établissement Institut Mines-Télécom, Direction générale, Télécom ParisTech, Télécom Bretagne, Télécom SudParis et Télécom Ecole de Management ;
- au sein d'un autre établissement, cet établissement.

Le "Conseil de l'école" désigne :

- au sein de l'établissement Institut Mines-Télécom, le conseil d'école de Télécom ParisTech, de Télécom Bretagne, de Télécom SudParis et de Télécom Ecole de Management ;
- au sein d'un autre établissement, le conseil d'administration de cet établissement.

Les modalités d'application du cadre de gestion sont précisées par instructions du responsable de l'établissement. Par exception, le présent cadre détermine toutefois que certaines de ces modalités sont précisées par instructions visées par le Directeur Général après avis, le cas échéant, du Comité Technique Commun à l'Institut Mines-Télécom et aux écoles des mines.

Lorsque certaines dispositions du présent cadre de gestion doivent être plus précisément définies au niveau de chaque établissement, ceci est explicitement indiqué dans le présent cadre de gestion. Les dispositions afférentes font alors l'objet d'une annexe spécifique à chaque établissement, qui est adoptée par son Conseil d'Administration.

Dans la présente version du cadre de gestion, deux annexes sont ainsi spécifiques à chaque établissement :

- l'annexe S1 reprend les dispositions transitoires relatives à la mise en place du cadre de gestion au sein de l'établissement.
- l'annexe S2 reprend les dispositions relatives à l'action sociale de l'établissement.

Par ailleurs, une annexe S0 reprend les dispositions spécifiques aux agents contractuels de droit privé de l'Institut Mines-Télécom.

A compter de la création de l'Institut Mines-Télécom et dans la mesure où ces conditions de recrutement et d'emploi demeurent en vigueur, le Directeur Général de l'Institut Mines-Télécom est substitué à l'Administrateur Général de l'Institut Télécom dans l'application du présent cadre de gestion.

Article 2 : Durée d'application, suivi et procédure de modification du cadre de gestion

Le présent cadre de gestion est établi pour une durée indéterminée, chacune de ses dispositions demeurant en vigueur tant qu'elle n'a pas été expressément modifiée. Le cadre de gestion est modifié par délibération du Conseil d'Administration de l'Institut Mines-Télécom, suivant la procédure définie par le décret du 28 février 2012 relatif à l'Institut Mines-Télécom, après avis du Comité Technique Commun à l'Institut Mines-Télécom et aux écoles des mines, et, tant que les trois-quarts au moins des effectifs régis par le présent cadre de gestion sont agents de l'Institut Mines-Télécom, par le Comité Technique de l'Institut Mines-Télécom.

Article 3 : Diffusion

Le texte du présent cadre de gestion est remis à tout agent lors de son recrutement.

Sa version à jour est disponible sur l'intranet de chaque établissement. Tout agent peut également, sur simple demande, consulter un exemplaire du cadre de gestion à jour, disponible dans chaque Entité.

Toute modification fait l'objet d'une information à l'ensemble du personnel.

TITRE 2 : CATEGORIES, FAMILLES PROFESSIONNELLES ET METIERS

Article 4 : Catégories, familles professionnelles et métiers

Chaque agent est rattaché à un métier de référence. Chaque métier de référence comprend une ou plusieurs classes.

Les métiers de référence sont répartis en trois catégories (I, II, et III) et en trois familles professionnelles (personnels administratifs et de gestion, personnels techniques et de logistique, et personnels d'enseignement et de recherche). Compte-tenu de leurs modalités spécifiques de désignation, les directeurs d'entités, et certains cadres de haut niveau désignés par le président du Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général, sont placés hors catégories.

La répartition des métiers au sein des catégories et des familles professionnelles est précisée dans le tableau ci-après.

Pour toutes les familles professionnelles, la participation aux activités d'enseignement de l'établissement ne donne lieu à aucune rémunération complémentaire.

La définition des métiers de référence, leur structuration en classes ainsi que les conditions d'accès en termes de niveau de diplôme, d'expérience ou de qualification sont fournies en annexe du présent cadre de gestion.

Les principes généraux de gestion inter ou intra catégories, familles professionnelles, métiers de référence et classes sont définis dans le présent cadre de gestion.

Tableau de synthèse – Catégories, familles professionnelles et métiers de l'Institut Mines-Télécom

	Familles professionnelles	Personnels d'enseignement et de recherche	Personnels techniques et de logistique	Personnels administratifs et de gestion
C A T E G O R I E S	I	A PROFESSEUR, DIRECTEUR DE RECHERCHE ET DIRECTEUR D'ETUDES	B CADRE DIRIGEANT	
	II	C MAITRE DE CONFERENCES, CHARGE DE RECHERCHE ET INGENIEUR D'ETUDES D CHARGE D'ENSEIGNEMENT-RECHERCHE ET CHARGE D'ENSEIGNEMENT P POST-DOCTORANT	E CADRE TECHNIQUE ET CADRE INFORMATIQUE ET RESEAUX F CADRE LOGISTIQUE, BATIMENTS ET INSTALLATIONS R INGENIEUR DE R&D	G CADRE ADMINISTRATIF ET DE GESTION H CADRE RELATIONS EXTERIEURES ET COMMUNICATION I CADRE COMMERCIAL
	III		J1 TECHNICIEN INFORMATIQUE ET RESEAUX J2 TECHNICIEN DE LABORATOIRE N AGENT DE LOGISTIQUE, BATIMENTS ET INSTALLATIONS, ET AGENT D'IMPRIMERIE ET DE REPROGRAPHIE	K TECHNICIEN LOGISTIQUE, BATIMENTS ET INSTALLATIONS ET TECHNICIEN ARTS GRAPHIQUES ET MULTIMEDIA L TECHNICIEN ADMINISTRATIF ET DE GESTION M ASSISTANT DE DIRECTION, ET ASSISTANT RELATIONS EXTERIEURES ET COMMUNICATION O AGENT DE GESTION, AGENT D'ACCUEIL, SECRETAIRE ET AGENT DOCUMENTALISTE

TITRE 3 : RECRUTEMENT

Article 5 : Conditions de recrutement

Les agents contractuels de droit public sont recrutés dans les conditions fixées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Les titres, diplômes requis et conditions minimums pour le recrutement au titre du présent cadre de gestion sont fournis en annexe 2.

Article 5 bis : Contrat de projet

Par dérogation à l'article 5, lorsque le recrutement a pour objet la mise en œuvre d'un projet ou d'une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération, un agent contractuel peut être recruté sous contrat de projet, selon les conditions fixées par le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique.

Le contrat de projet ne peut ouvrir droit ni à un contrat de travail à durée indéterminée, ni à titularisation.

Les dispositions du présent cadre de gestion relatives notamment au recrutement, aux modalités salariales s'appliquent aux agents recrutés par contrat de projet. Les exclusions aux règles générales du décret 86-83 sont toutefois indiquées au sein des articles concernés.

Article 6 : Modalités de recrutement

Sur proposition des responsables d'Entité, le responsable de l'établissement (ou la personne ayant délégation de signature) procède au recrutement des agents dans la limite des postes à pourvoir.

Le recrutement dans une classe d'un métier de référence est fonction du niveau de diplôme et/ou de l'expérience professionnelle utile dans le métier.

Le recrutement des personnels d'enseignement et de recherche fait l'objet de dispositions spécifiques précisées dans les articles 47 et 48 du présent cadre de gestion.

Article 7 : Période d'essai

Le contrat peut comporter une période d'essai permettant à l'établissement d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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, au plus :

- **pour les contrats à durée déterminée de droit public :**
 - de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
 - d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
 - de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
 - de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans.

– **pour les contrats à durée indéterminée de droit public :**

- de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale à la demande de l'une ou l'autre partie.

La période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans le contrat.

Aucune période d'essai ne peut être fixée lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par un même établissement avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même métier que celui précédemment occupé.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat, la durée maximale de la période d'essai est réduite de moitié.

TITRE 4 : SECRET PROFESSIONNEL ET EXCLUSIVITE

Article 8 : Secret professionnel

Sous réserve et sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, tout agent est tenu de respecter de manière stricte le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle. Cette prescription concerne essentiellement toute information ayant un caractère confidentiel qu'il pourrait recueillir dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou du seul fait de sa présence à l'Institut Mines-Télécom ou dans les écoles des mines.

Les agents exerçant des activités d'enseignement et de recherche sont soumis, en ce qui concerne leurs activités d'enseignement et de recherche, à des dispositions particulières précisées dans leur contrat de travail.

Article 9 : Exclusivité

Sous réserve et sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, toute activité extérieure rémunérée dans les domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche, du développement, de l'expertise et du conseil, permanente ou ponctuelle d'un agent doit recevoir l'autorisation préalable du directeur de son entité de rattachement ou de son représentant conformément au décret 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel annualisé (CDI TPA), ne sont pas concernés par le précédent alinéa. Ils relèvent de dispositions particulières précisées dans leurs contrats.

TITRE 5 : PROPRIETE INTELLECTUELLE

Article 10 : Inventions et brevets

Les inventions sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle sur les brevets d'invention (art. L.611-1 et suivants, notamment l'art L.611-7 paragraphe 5 et R.611-1 et suivants).

Lorsque l'établissement confie à un de ses agents une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, à des études ou des recherches, que ce soit à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont l'agent serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches, deviennent la propriété de l'établissement conformément au paragraphe 1 de l'article L.611-7 du code de la propriété intellectuelle et aux dispositions particulières en vigueur au sein de l'établissement précisées par instruction du responsable d'établissement. L'agent, auteur d'une invention relevant ou non des dispositions des alinéas précédents, en informe son établissement conformément au paragraphe 3 de l'article L.611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Dans tous les autres cas, les inventions sont propriétés de l'inventeur conformément à l'article L.611-7 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Article 11 : Créations de logiciels ou de savoir-faire non brevetables et autres créations intellectuelles

- A. Les droits patrimoniaux sur les logiciels et leur documentation, créés par un ou plusieurs agents de l'établissement dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après les instructions de l'établissement, sont dévolus à l'établissement qui est seul habilité à les exercer, conformément à l'article L.113-9 alinéas 1 et 3 du code de la propriété intellectuelle. Cette propriété peut être détenue et exploitée par un tiers en application des contrats et des conventions passées par l'établissement, notamment par ARMINES.
- B. Les autres créations intellectuelles sont régies par les dispositions des articles L.111-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle.

L'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit sur cette œuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous.

L'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service par l'agent auteur d'une œuvre de l'esprit, n'emporte aucune dérogation à la jouissance du droit de l'auteur sur son œuvre du seul fait de sa création. Toutefois, l'établissement aura la possibilité, par contrat de cession, d'acquérir les droits sur l'œuvre créée par l'un de ses agents.

Lorsque l'œuvre est créée sur l'initiative de l'établissement qui l'édite, la publie et la divulgue sous sa direction et son nom et lorsque la contribution personnelle des divers agents participant à son élaboration se fond dans l'ensemble en vue duquel elle est conçue, sans qu'il soit possible d'attribuer à chacun d'eux un droit distinct sur l'ensemble réalisé, l'œuvre est dite collective. Elle est alors la propriété de l'établissement, seul investi des droits de l'auteur, conformément aux articles L.113-2-3 et L.113-5 du code de la propriété intellectuelle.

- C. Le savoir-faire obtenu, notamment mais non exclusivement, à l'aide des moyens et techniques mis en œuvre par l'établissement ou dans le cadre des missions, des recherches ou études réalisées par ses agents, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, est la propriété de l'établissement, seul habilité à en disposer. Cette propriété peut être détenue et exploitée par un tiers en application des contrats et des conventions passées par l'établissement, notamment par ARMINES.

Article 12 : Rémunération supplémentaire au titre des inventions, créations et travaux valorisés

S'agissant de la rémunération supplémentaire au titre des inventions, créations et travaux valorisés des agents, les dispositions des *articles L.611-7 et R.611-11* et suivants du code de la propriété intellectuelle – en particulier l'*article R.611-14-1* s'appliquent.

Conformément à ces dispositions, la rémunération supplémentaire au titre des inventions, créations et travaux valorisés comprend une prime d'intéressement et une prime au brevet d'invention.

S'agissant de la prime d'intéressement, ces dispositions s'appliquent aux redevances et produits perçus par l'établissement à compter du 16 février 2001, même si les inventions, créations de logiciels ou travaux valorisés ont été réalisés avant la parution des textes. La situation des agents de l'établissement inventeurs ou créateurs s'apprécie au moment de l'invention ou création, y compris quand l'agent quitte l'établissement.

Lorsque plusieurs inventions sont valorisées conjointement sans que leurs parts relatives soient précisées, le responsable d'établissement fixe annuellement celles-ci pour les différents lots valorisés. Pour cela, il demande l'avis des inventeurs et peut faire analyser leurs propositions par un expert.

Pour le calcul des frais directs de commercialisation, de promotion et de normalisation, outre les coûts directement mesurables et justifiables en dépenses, le coût du personnel impliqué dans ces actions sera évalué forfaitairement à un pourcentage fixe du produit brut de valorisation mentionné à l'annexe 3.

S'agissant de la prime au brevet d'invention, les dispositions s'appliquent aux brevets déposés à compter du 30 septembre 2005. La prime au brevet d'invention est forfaitaire et d'un montant fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de la fonction publique et de la recherche.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent article sont précisées par instruction du responsable d'établissement.

TITRE 6 : CESSATION DE FONCTION

Article 13 : Causes de la cessation de fonction

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la cessation de fonction des agents résulte de :

- la démission,
- la fin d'une position de détachement ou d'une position hors cadre et le retour dans l'administration d'origine,
- le terme d'un contrat à durée déterminée,
- la rupture anticipée d'un contrat de projet,
- la retraite,
- la rupture du contrat au cours de la période d'essai,
- le licenciement
- la rupture conventionnelle ouverte à certains agents sous contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Article 13-1 : Certificat de fin de contrat

L'établissement délivre aux agents, à l'expiration de leur contrat, un certificat de travail comportant les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et la date 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.

Article 14 : Retraite des agents contractuels

Les agents contractuels de droit public conformément aux dispositions de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 fixant une limite d'âge, se voient mis à la retraite d'office selon le calendrier progressif défini par le décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 :

- agents nés avant le 1^{er} juillet 1951 : 65 ans ;
- agents nés entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951 : 65 ans et quatre mois ;
- agents nés en 1952 : 65 ans et neuf mois ;
- agents nés en 1953 : 66 ans et deux mois ;
- agents nés en 1954 : 66 ans et sept mois ;
- agents nés à compter de 1955 : 67 ans ;

Le contrat est alors rompu de plein droit.

Le départ volontaire à la retraite d'un agent contractuel de droit public qui n'a pas atteint l'âge limite fixé ci-dessus s'effectue à l'issue d'une période de préavis dont la durée est précisée à l'article 17 du présent cadre de gestion.

L'établissement peut prendre l'initiative d'une mise à la retraite d'un agent contractuel de droit public en tenant compte de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite et s'il a cotisé le nombre de trimestres prévus pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. – Article L24 du Code des pensions civiles et militaires.

Cet âge légal évolue comme suit :

- agents nés avant le 1^{er} juillet 1951 : 60 ans ;
- agents nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 : 60 ans et quatre mois ;
- agents nés en 1952 : 60 ans et neuf mois ;
- agents nés en 1953 : 61 ans et deux mois ;
- agents nés en 1954 : 61 ans et sept mois ;
- agents nés à compter du 1^{er} janvier 1955 : 62 ans.

Article 16 : Consultation préalable de la Commission Consultative Paritaire en cas de procédure de licenciement d'un agent contractuel

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, la Commission Consultative Paritaire, instituée par l'article 73 du présent cadre de gestion, est obligatoirement consultée lorsque le licenciement d'un agent contractuel est envisagé, sauf en cas de licenciement, pendant ou au terme de la période d'essai.

En cas de non renouvellement du détachement d'un fonctionnaire à l'initiative de l'établissement, la Commission Consultative Paritaire peut être saisie par l'agent concerné.

Article 17 : Préavis des agents contractuels

En cas de démission ou de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou qu'un cas de force majeure, le délai de préavis que l'agent contractuel concerné et l'établissement doivent respecter est fixé comme suit :

ANCIENNETE	PREAVIS
Ancienneté de service inférieure à 6 mois	8 jours
Ancienneté de service comprise entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Ancienneté de service d'au moins 2 ans	2 mois

Le préavis ne s'applique pas aux cas d'exclusion prévus dans le décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, 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.

A la demande d'un agent contractuel, l'établissement peut dispenser celui-ci d'effectuer tout ou partie de la période de préavis ; dans ce cas, le préavis non exécuté n'est pas rémunéré.

L'agent contractuel informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée au présent article.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

Article 17 bis : Fin de contrat – délai de prévenance

Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé, l'établissement lui notifie 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.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas 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.

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.

Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat de projet susceptible d'être renouvelé, l'établissement lui notifie, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Pour tout type de contrat, lorsqu'il est proposé un renouvellement, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours à compter de la réception de la notification écrite, ou, le cas échéant, à compter de la première présentation de ladite notification écrite en cas de retour du pli recommandé au terme du délai de mise en instance de quinze jours auprès des services postaux, pour faire connaître, son acceptation ou son refus. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Article 17 ter - Rupture anticipée pour le contrat de projet

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans l'un des deux cas suivants :

- lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;
- lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

L'agent est informé de la fin de son contrat dans les conditions fixées à l'article 17 bis.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat.

Article 18 : Indemnité de licenciement pour les agents contractuels

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération, telle que définie, suivant les cas, aux alinéas ci-dessous, multipliée par le nombre d'années de service pour chacune des 12 premières années de service, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement des agents contractuels de droit public est la dernière rémunération mensuelle nette de cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire effectivement perçue le mois précédant le licenciement. En cas d'arrêt maladie au cours de la période précédant le licenciement, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet rétabli. De même, en cas de travail à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

Elle ne comprend ni l'indemnité de localisation géographique, ni les prestations familiales, ni le complément familial, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires, ni la prime d'invention et de création versés à l'intéressé pendant la période de référence. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent lorsqu'il :

1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ;

2° Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° 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 ;

4° Est démissionnaire de ses fonctions ;

5° Est reclassé selon les dispositions fixées au c du 3° de l'article 17 ou au III de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986;

6° Accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986.

Article 19 : Rupture du contrat au cours de la période d'essai

A tout moment au cours de la période d'essai, la rupture du **contrat de travail de droit public** peut intervenir sans préavis. Elle peut être à l'initiative de l'établissement ou de l'agent contractuel concerné. Elle n'ouvre droit au versement d'aucune indemnité.

La rupture du contrat à l'initiative de l'établissement en cours ou au terme de la période d'essai intervient à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La rupture du contrat à l'initiative de l'établissement au cours d'une période d'essai doit être motivée.

Article 20 : Suppression du besoin ou de l'emploi ayant donné lieu au recrutement

En cas de suppression du besoin ou de l'emploi ayant donné lieu au recrutement, l'établissement propose à l'agent éventuellement concerné un poste de reclassement comportant prioritairement des fonctions similaires à celles qu'il exerçait ou, à défaut, tout autre poste susceptible de lui être confié prioritairement dans son entité, ou, à défaut dans une autre entité de l'établissement.

Lorsque l'agent refuse successivement trois propositions de poste de reclassement,

- s'il est contractuel, il est licencié et a droit à un préavis (article 17 du cadre de gestion) et à une indemnité de licenciement (article 18 du cadre de gestion),
- s'il est fonctionnaire, il est mis fin à son détachement et il est réintégré dans son corps d'origine.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents recrutés sur un contrat de projet.

TITRE 7 : REMUNERATION

Article 21 : Salaire de base

Chaque agent perçoit un salaire brut annuel dit salaire de base, versé par douzième, déterminé sur la base d'un temps plein. Ce salaire de base est fonction du métier de référence de rattachement, du niveau de responsabilité exercé, du niveau de diplôme exigé et/ou de l'expérience professionnelle.

Article 22 : Minimum garanti du salaire de base

A chaque classe d'un métier de référence correspond un minimum garanti du salaire de base. Le montant du salaire de base d'un agent ne peut être inférieur au minimum garanti de la classe à laquelle il est rattaché dans son métier de référence. Ces minimums sont fixés dans l'annexe 3 "Repères de rémunération" du présent cadre de gestion.

Article 23 : Evolution garantie du salaire de base pour les personnels de la catégorie III

Pour les personnels de la catégorie III, une évolution supplémentaire du salaire de base, liée à l'ancienneté dans l'exercice de fonctions relevant de cette catégorie déterminée par le contrat de travail, est garantie pour les vingt-cinq premières années suivant les barèmes ci-après :

- 3 % après 2 ans d'ancienneté,
- 3 % supplémentaires après 3 ans d'ancienneté,
- 2 % supplémentaires après 6 ans d'ancienneté,
- 2 % supplémentaires après 9 ans d'ancienneté,
- 2 % supplémentaires après 12 ans d'ancienneté,
- 3 % supplémentaires après 15 ans d'ancienneté,
- 3 % supplémentaires après 20 ans d'ancienneté,
- 3 % supplémentaires après 25 ans d'ancienneté.

Le barème ci-dessus s'applique à chaque étape sur le dernier salaire de base détenu et s'ajoute aux augmentations collectives et aux augmentations individuelles éventuelles.

Article 24 : Evolution du minimum garanti du salaire de base pour les agents des catégories I , II et III

Pour tous les métiers de référence des catégories I, II et III le minimum garanti du salaire de base de la classe la moins élevée évolue annuellement de façon linéaire :

- pendant les cinq premières années d'ancienneté, puis pendant les dix suivantes pour les agents de la catégorie I,
- pendant les cinq premières années d'ancienneté, pendant les dix années suivantes puis à nouveau pendant les dix années suivantes pour les agents de la catégorie II ;
- pendant les 10 premières années d'ancienneté puis pendant les 15 années suivantes pour les personnels de la catégorie III.

Les minimums après cinq, dix, quinze et vingt-cinq ans d'ancienneté, liée à l'ancienneté dans l'exercice de fonctions relevant de la catégorie considérée déterminée par le contrat de travail, sont fixés dans l'annexe 3 "Repères de rémunération" du présent cadre de gestion.

Article 25 : Augmentations collectives du salaire de base

L'établissement peut attribuer chaque année à ses agents d'une même catégorie, d'une même famille professionnelle, ou rattachés à un même métier de référence, des augmentations dites "collectives" du salaire de base. Ces augmentations peuvent être variables selon les catégories, les familles professionnelles ou les métiers de référence.

Article 26 : Augmentations individuelles du salaire de base

L'établissement peut attribuer chaque année à ses agents des augmentations dites "individuelles" du salaire de base.

Pour les agents susceptibles d'en bénéficier, ces augmentations sont attribuées selon l'accroissement individuel des compétences et du niveau d'engagement, ceux-ci étant appréciés lors de l'entretien annuel.

Article 26 bis: Augmentations individuelles liée à l'obtention de l'Habilitation à diriger

L'établissement peut attribuer chaque année à ses agents des augmentations dites "individuelles" du salaire de base.

Pour les agents susceptibles d'en bénéficier, ces augmentations sont attribuées selon l'accroissement individuel des compétences et du niveau d'engagement, ceux-ci étant appréciés lors de l'entretien annuel.

Article 27 : Bonus variable

L'établissement peut attribuer chaque année en fonction de la performance annuelle de l'agent une prime individuelle, appelée bonus variable, dans les limites précisées dans le contrat de travail des agents et, pour les personnels de catégorie I, II et III, à l'annexe 3 "Repères de rémunération" du présent cadre de gestion. La performance annuelle est appréciée lors de l'entretien annuel de l'agent.

Ce bonus a un caractère annuel ; il est forfaitaire et non récurrent.

Article 28 : Prime de fonction

Pour certaines fonctions correspondant à des responsabilités particulières, l'établissement peut attribuer une prime mensuelle forfaitaire, identique pour une même fonction. Cette prime, dont le montant est fixé à l'annexe 3 "Repères de rémunération" du présent cadre de gestion, n'est pas soumise aux augmentations individuelles ou collectives. Elle cesse d'être versée en cas de changement de fonction.

Article 29 : Prime d'invention et de création

Conformément et dans les conditions précisées au titre 5 du présent cadre de gestion, l'établissement peut attribuer une prime d'invention et de création à un agent auteur d'une invention, création, découverte ou travail valorisé dont l'établissement est bénéficiaire.

Article 29 bis : Prime d'intéressement liée à l'obtention d'une bourse ERC

L'Etablissement attribue une prime d'intéressement au porteur de projet lauréat d'une bourse ERC. Le montant et les modalités d'attribution de cette prime sont fixées à l'annexe 3 bis « repères de rémunération » du présent cadre de gestion.

Article 30 : Indemnité de localisation géographique

Les agents bénéficient d'une indemnité de localisation géographique dont les taux et les conditions sont fixés par référence au décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié, et selon des dispositions précisées dans l'annexe 3 "Repères de rémunération" du présent cadre de gestion. Cette indemnité est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

Article 31 : Complément familial

Un complément familial est versé aux agents ayant des enfants à charge, de moins de 20 ans au sens de l'article 196 du code général des impôts. Ce complément est versé suivant le barème et les dispositions précisées dans l'annexe 3 "Repères de rémunération" du présent cadre de gestion.

Lorsque les deux membres d'un couple de fonctionnaires ou d'agents publics, mariés, liés par un PACS ou vivant en concubinage, assument la charge du ou des mêmes enfants, le bénéficiaire est celui d'entre eux qu'ils désignent d'un commun accord. Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an.

Article 31 bis : Complément pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé

Un complément pour reconnaissance en qualité de travailleur handicapé est versé aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens des articles L5212-1 et L 5212-13 du code du travail, suivant le barème et les dispositions précisées dans l'annexe 3 « Repères de rémunération » du présent cadre de gestion.

Article 32 : Rémunération des agents à temps partiel

La rémunération d'un agent à temps partiel est calculée proportionnellement à celle d'un agent qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent au sein de l'établissement, dans les conditions définies à l'article 39 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Article 33 : Heures supplémentaires et heures complémentaires

Des heures accomplies au-delà du cycle de travail de référence sont considérées comme des heures supplémentaires (agents à temps complet et agents à temps partiel ou incomplet de droit public), ou heures complémentaires (agents à temps partiel ou incomplet de droit privé).

Elles sont compensées, ou à défaut, indemnisées dans les conditions et modalités fixées dans la Charte des temps.

Article 33 bis : Compensation horaire ou rémunération au titre des astreintes et des interventions durant l'astreinte

Dans le cadre des nécessités de service, un agent régi par le présent cadre de gestion est susceptible d'effectuer une astreinte.

Les conditions dans lesquelles les agents peuvent bénéficier d'une compensation horaire ou d'une rémunération au titre des astreintes ou des interventions durant l'astreinte sont précisées dans la Charte des temps.

Article 34 : Consultation salariale

Le Directeur Général engage chaque année, en liaison avec les directeurs des autres établissements employant des personnels régis par le présent cadre de gestion, une consultation avec les organisations syndicales les plus représentatives des agents régis par le présent cadre de gestion sur les salaires effectifs, et notamment sur la part de la masse salariale consacrée aux mesures collectives, aux mesures individuelles, à la promotion et au bonus variable.

Les modalités d'évolution des différentes composantes des salaires, la revalorisation des repères de rémunération, des primes de fonction et du complément familial fixés dans l'annexe "Repères de rémunération" du présent cadre de gestion sont également examinées lors de cette consultation salariale annuelle.

TITRE 8 : CARRIERE ET MOBILITE

CHAPITRE 1 : GESTION DES CARRIERES

Article 35 : Principes généraux

La gestion des carrières des agents s'effectue au sein de l'établissement ou dans le cadre d'une mobilité entre les établissements, entre les métiers et les catégories d'une même famille professionnelle, en fonction des résultats de l'intéressé, des besoins et des contraintes des établissements. De manière à favoriser le parcours professionnel des agents, il est également possible, sous réserve de l'acquisition des compétences nécessaires, d'effectuer une mobilité entre familles professionnelles.

Article 36 : Entretien annuel

Un entretien annuel est effectué entre chaque agent et son responsable hiérarchique ou le responsable désigné à cet effet par le responsable de l'entité de rattachement de l'intéressé.

Cet entretien permet de faire un bilan de l'année écoulée, une évaluation annuelle de l'agent, et de définir les objectifs à atteindre pour l'année à venir. Il permet également d'examiner les aspirations de l'agent en termes de promotion, de mobilité, de souhaits d'évolution, et les moyens envisagés pour les favoriser, notamment la formation.

Pour le personnel d'enseignement et de recherche, cet entretien sert également à définir de façon concertée les orientations prévisionnelles d'activités pour l'année à venir, matérialisées dans le plan de charge annuel.

Les modalités suivant lesquelles s'effectuent ces entretiens, ainsi que les modalités de recours, sont précisées par instruction du Directeur Général.

Article 37 : Entretien de carrière

A l'issue de l'entretien annuel, sur sa demande ou à l'initiative de son responsable hiérarchique, chaque agent peut bénéficier d'un entretien de carrière au cours duquel sera examinée son évolution professionnelle à moyen terme.

Cet entretien de carrière s'effectue avec un responsable désigné à cet effet au sein de l'Entité ou de l'établissement par le responsable de l'Entité de rattachement de l'intéressé.

Article 38 : Frais de déménagement

Lors de la mobilité d'un agent, les frais de changement de résidence sont pris en charge par l'établissement dans les conditions fixées par le décret n°90-437 du 28 mars 1990.

CHAPITRE 2 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 39 : Formation

Chaque agent est tenu à une actualisation régulière de ses compétences. Tout agent bénéficie d'une formation, à son initiative ou à celle de l'établissement dans le cadre de programmes de formation définis par l'établissement ou ses entités. Des dispositions particulières et individuelles sont appliquées en cas de formations diplômantes suivies avec succès et correspondant à des besoins préalablement identifiés par l'établissement.

Article 40 : Mobilité

Une mobilité fonctionnelle ou géographique n'a pas d'incidence automatique sur le salaire de base au moment du changement lorsque la mobilité se fait dans le même métier de référence ou vers un métier de référence de niveau comparable. Une mobilité peut être accompagnée d'une promotion lorsqu'elle permet d'exercer un métier de référence de niveau supérieur.

Dans le cas d'une mobilité entre établissements dans lesquels le présent cadre de gestion est en vigueur, l'ancienneté acquise par un agent dans son établissement d'origine est reprise dans son nouvel établissement, y compris pour ce qui concerne l'ancienneté dans l'exercice de fonctions relevant de sa catégorie.

Les conditions d'exercice de la mobilité sont précisées à l'annexe 4 du présent cadre de gestion.

Article 40 bis : Congé de mobilité

Le congé de mobilité permet aux agents, en contrat à durée indéterminée préalablement suspendu, d'être recrutés pour une durée déterminée par une autre institution publique, tout en conservant la possibilité de retrouver leur emploi précédent sous réserve des nécessités de service. Le congé mobilité est un congé sans rémunération.

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans.

L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'établissement y répond de façon motivée dans un délai de deux mois.

Le renouvellement du congé est sollicité par l'agent au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La demande de réemploi de l'agent auprès de l'établissement est sollicitée au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En l'absence de cette demande, l'agent contractuel de droit public est considéré comme démissionnaire.

L'agent est réemployé sur un emploi similaire à celui précédemment occupé s'il est physiquement apte. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

Article 40 ter : Mise à disposition

Les agents contractuels peuvent être mis à disposition des administrations de l'Etat et de ses établissements publics, des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice de missions de service public confiées à ces organismes, des organisations internationales intergouvernementales.

Cette mise à disposition intervient avec l'accord de l'agent, par le biais d'un avenant au contrat de travail et dans le cadre d'une convention conclue entre l'établissement et l'institution d'accueil.

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'institution auprès de laquelle il exerce ses fonctions, qui fixe ses conditions de travail et est soumis à ses règles de fonctionnement telles que celles afférentes notamment à la durée et aux horaires de travail.

L'agent continue d'être rémunéré par l'établissement, qui conserve la qualité d'employeur et le pouvoir disciplinaire.

Le salaire et les charges sociales de l'agent peuvent être ou non remboursés par l'institution d'accueil.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la durée initialement prévue dans la convention, à la demande de l'agent, de l'établissement ou de l'organisme d'accueil. Dans le cas d'une fin anticipée de la mise à disposition, celle-ci doit respecter les délais de préavis prévus par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'établissement et l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé sur un emploi similaire à celui occupé avant sa mise à disposition.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents recrutés sur un contrat de projet.

Article 41 : Promotion

Un agent bénéficie d'une promotion :

- lorsqu'il évolue vers un métier de référence de niveau supérieur, notamment s'il est enseignant-chercheur, lorsqu'il bénéficie d'une appellation d'un niveau supérieur,
- lorsqu'il évolue vers une classe d'un niveau supérieur dans son métier de référence,
- lorsque son poste évolue très sensiblement en termes d'exigences professionnelles à l'intérieur d'un même métier de référence.

Toute promotion peut s'accompagner d'une augmentation de la rémunération, dans les conditions fixées à l'annexe 4 du présent cadre de gestion.

CHAPITRE 3 : CARRIERE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

Article 42 : Appellations des personnels d'enseignement et de recherche

La carrière des personnels d'enseignement et de recherche s'effectue dans les appellations suivantes :

- chargé d'enseignement-recherche ou chargé d'enseignement,
- maître de conférences, chargé de recherche ou ingénieur d'études,
- professeur, directeur de recherche ou directeur d'études.

L'appellation d'ingénieur d'études ne peut plus être attribuée.

Pour un chargé d'enseignement, l'appellation est attribuée par le directeur de l'école.

Pour les enseignants-chercheurs, l'appellation est attribuée par le Conseil de l'école sur proposition du directeur de l'école après avis de la Commission de recrutement ou de la Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation selon le cas.

Article 43 : Règle de pyramidage

Le Conseil d'administration de l'établissement fixe le taux maximum des personnels d'enseignement et de recherche du métier A qui exercent principalement des fonctions d'enseignement ou de recherche, par rapport au nombre total des personnels d'enseignement et de recherche. Ce taux est fixé à 40% pour l'Institut Mines-Télécom.

Les modalités d'application de cette règle de pyramidage par école, qui peuvent prendre en compte des personnels assimilés, sont fixées par instruction du directeur général.

Article 44 : Commission de recrutement

Il est institué dans chaque école une Commission de recrutement dont les principes de composition et de mode de fonctionnement sont fixés par instruction du Directeur Général.

Lors du recrutement d'un enseignant-chercheur, cette Commission participe au choix du candidat et donne un avis sur les propositions d'attribution des appellations des enseignants-chercheurs :

- chargé d'enseignement-recherche
- maître de conférences et chargé de recherche
- professeur, directeur de recherche ou directeur d'études

Article 45 : Recrutement d'un chargé d'enseignement

Sans préjudice de l'article 6 du présent cadre de gestion, la décision de recrutement d'un nouveau chargé d'enseignement est prise par le directeur d'école qui s'entoure de l'avis de ses adjoints et de toute personne dont l'avis est jugé opportun.

Article 46 : Recrutement d'un enseignant-chercheur

Sans préjudice de l'article 6 du présent cadre de gestion, le recrutement d'un enseignant-chercheur s'effectue selon des modalités définies par instruction du Directeur Général.

Lors du recrutement d'un enseignant-chercheur, la décision de recrutement est prise par le directeur de l'école qui s'entoure de l'avis de la Commission de recrutement et de toute personne dont l'avis est jugé opportun.

Lors du recrutement, une appellation est attribuée au nouvel enseignant-chercheur. Elle est réputée provisoire tant qu'elle n'a pas été validée par le Conseil de l'école. Cette appellation doit être validée durant la période d'essai.

Article 47 : Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation

Il est institué dans chaque école une Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation dont les principes de composition et les modes de fonctionnement sont fixés par instruction du Directeur Général. Ses membres nommés sont désignés par le directeur de l'école pour chacune de ses sessions.

Cette commission examine et donne un avis sur l'attribution des appellations des enseignants-chercheurs :

- chargé d'enseignement et de recherche
- maître de conférences et chargé de recherche
- professeur, directeur de recherche ou directeur d'études

Article 48 : Promotion des enseignants-chercheurs

Dans le respect de l'article 43 et dans le cadre des enveloppes annuelles de promotion de l'établissement, le directeur de l'école décide l'ouverture de promotions. Peuvent présenter leur candidature devant la Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation de l'école offrant les promotions :

- un maître de conférences, chargé de recherche ou ingénieur d'études souhaitant accéder à l'appellation de professeur, directeur de recherche ou directeur d'études
- un chargé d'enseignement-recherche souhaitant accéder à l'appellation de maître de conférences ou chargé de recherche

S'ils remplissent les conditions administratives requises, les candidats sont auditionnés par la Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation.

La Commission rend un avis motivé sur chaque candidat. Le changement d'appellation est décidé par le Conseil de l'école sur proposition du directeur conformément à l'article 42 et avec information de la Commission Consultative Paritaire créée par l'article 73 du présent cadre de gestion.

Pour chaque candidat proposé par le directeur, l'avis motivé de la Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation est transmis au Conseil de l'école.

Article 49 : Changement d'appellation au sein d'un même métier

Un enseignant-chercheur peut demander à changer d'appellation au sein d'un même métier.

S'il remplit les conditions administratives requises, le candidat est auditionné par la Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation qui rend un avis motivé sur le changement d'appellation.

Le changement d'appellation est décidé par le Conseil de l'école sur proposition du directeur conformément à l'article 42

Article 50 : Mobilité d'un enseignant-chercheur vers un poste relevant d'une autre famille professionnelle

Un enseignant-chercheur qui possède une appellation peut occuper un poste ne relevant pas de la famille professionnelle d'enseignement et de recherche. Il conserve alors son appellation et continue d'être rattaché à son métier de référence d'origine.

Il peut néanmoins, en accord avec le directeur de l'école, changer de métier de référence. Dans ce cas il ne conserve pas son appellation.

Article 51 : Séjour d'études pour les enseignants-chercheurs

Dans le cadre de l'approfondissement de leur expertise, les enseignants-chercheurs peuvent demander à effectuer un séjour d'études rémunéré par l'établissement dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche ou dans une entreprise, en France ou à l'étranger. L'autorisation d'un tel séjour et les conditions de sa rémunération sont décidées par le Directeur d'établissement.

L'enseignant-chercheur qui a effectué un tel séjour est tenu de transmettre à l'établissement les résultats et acquis liés à ses travaux. Il s'engage à travailler pour l'établissement à l'issue de ce séjour d'études pour une période minimum déterminée avant son départ.

La durée cumulée des séjours d'études ne peut excéder une année, par période glissante de sept années.

Article 51 bis : Dispositions spécifiques pour les séjours d'études pour les enseignants-chercheurs à l'étranger

Les enseignants-chercheurs effectuant un séjour d'études à l'étranger dans le cadre défini à l'article 51 du présent cadre de gestion peuvent bénéficier, en complément des dispositions en vigueur permettant les missions de longue durée des agents publics à l'étranger, d'une bourse forfaitaire d'expatriation temporaire, afin de faire face à leurs frais d'expatriation, dans la limite des crédits sur ressources propres obtenues par le groupe à la fin expresse de faciliter ces mobilités.

La bourse forfaitaire d'expatriation temporaire est au plus égale au tiers du salaire de base annuel de l'enseignant-chercheur concerné. Cette limite peut être exceptionnellement dépassée sur proposition du responsable de l'établissement, avec l'accord du président du conseil d'administration de l'établissement. L'origine des ressources ayant permis le financement de cette bourse est mentionné sur le bulletin de salaire de l'intéressé lors de sa mise en paiement. Les modalités de calcul de cette bourse forfaitaire d'expatriation temporaire sont définies par instruction du Directeur Général.

Article 51 ter : Accueil des enseignants-chercheurs en provenance de l'étranger

Les enseignants-chercheurs :

- de nationalité étrangère ou française, s'ils justifient exercer leur activité professionnelle à l'étranger depuis plus de deux années,
- recrutés à temps complet en CDI ou CDD d'une durée minimum d'un an,
- prenant effectivement une résidence en France,

peuvent bénéficier, en complément des dispositions en vigueur permettant d'accompagner le recrutement des agents publics, d'une bourse forfaitaire d'expatriation, afin de faire face à leurs frais d'expatriation, dans la limite des crédits sur ressources propres obtenues par l'établissement à la fin expresse de faciliter ces mobilités.

La bourse forfaitaire d'expatriation peut comprendre :

- une indemnité d'installation,
- la prise en charge des frais liés au déménagement,
- le remboursement des frais de voyage entre l'ancienne et la nouvelle résidence.

Cette bourse est au plus égale au tiers du salaire de base annuel de l'enseignant-chercheur concerné. L'origine des ressources ayant permis son financement est mentionné sur le bulletin de salaire de l'intéressé lors de sa mise en paiement.

Les modalités de calcul de cette bourse forfaitaire d'expatriation sont définies par instruction du Directeur Général.

TITRE 9 : DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Article 52 : Dispositions générales

Pour des missions temporaires en France ou à l'étranger auxquelles ils sont appelés, les agents bénéficient de la prise en charge de leurs frais de déplacement dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des modalités fixées par le responsable de l'établissement.

TITRE 10 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 53 : Temps de travail, congés et autorisations d'absence

Les dispositions relatives au temps de travail, aux congés annuels et aux autorisations spéciales d'absence sont définies dans la Charte des Temps.

Le règlement intérieur de chaque entité précise les dispositions qui lui sont propres.

Article 54 : Personnels concernés

L'ensemble de ces modalités s'applique aux contractuels des entités de l'IMT ainsi qu'aux agents mis à disposition de l'IMT par d'autres organismes, sauf disposition contraire prévue dans la convention de mise à disposition.

CHAPITRE 2 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 55 : Généralités

Les agents contractuels de droit public peuvent travailler à temps partiel au sein de l'établissement sous réserve de la conciliation de l'intérêt du service et de l'intérêt des personnes.

Les agents contractuels de droit public (y compris les fonctionnaires détachés) peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel selon les quotités 50, 60, 70, 80 ou 90 % de la durée légale du travail dans les conditions du titre IX du décret du 17 janvier 1986.

Article 56 : Demande de travail à temps partiel et décision d'acceptation ou de refus

L'agent employé à temps complet souhaitant travailler à temps partiel doit déposer par écrit une demande qui doit mentionner la période pour laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel, la quotité choisie et le mode d'organisation de son activité.

La décision d'autorisation ou de refus d'exercer des fonctions à temps partiel est prise par le responsable de l'Entité de rattachement de l'intéressé, en fonction des nécessités de service, et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

L'autorisation d'exercer un service à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans est cependant de droit.

TITRE 11: CONGES

CHAPITRE 1 : CONGES REMUNERES

Article 59 : Congés payés

Tout agent a droit à des congés payés, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, selon les modalités de mise en œuvre au sein de l'établissement précisées dans la Charte des temps.

Article 60 : Congés de maladie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie d'un agent, celui-ci doit informer dans les plus brefs délais son supérieur hiérarchique et fournir un certificat médical au plus tard dans les 48 heures, sauf cas de force majeure ou impossibilité absolue.

Article 60-1: Agents contractuels

Un agent contractuel bénéficie de dispositions différentes selon l'ancienneté stipulée dans son contrat.

Les droits d'un agent pendant toute la durée d'un congé de maladie (et de ses éventuelles prolongations) sont ceux correspondant à l'ancienneté de cet agent au premier jour de ce congé de maladie.

La période de référence durant laquelle les droits à indemnisation sont appréciés est l'année qui précède le jour de l'arrêt de travail.

- L'agent contractuel qui a moins de 4 mois d'ancienneté et qui a justifié de son absence reçoit directement de la Sécurité Sociale les indemnités journalières auxquelles il a droit.
- L'agent contractuel qui compte au moins 4 mois d'ancienneté et qui a justifié de son absence bénéficie, à compter du premier jour d'arrêt de travail, du versement par l'établissement de l'intégralité de son salaire net pendant 1 mois (y compris l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets) puis de la moitié de celui-ci le mois suivant. Au-delà, il reçoit directement de la Sécurité Sociale les indemnités journalières auxquelles il a droit.
- L'agent contractuel qui compte au moins 2 ans d'ancienneté et qui a justifié de son absence bénéficie, à compter du premier jour d'arrêt de travail, du versement par l'établissement de l'intégralité de son salaire net pendant 2 mois (y compris l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets), puis de la moitié de celui-ci les 2 mois suivants. Au-delà, il reçoit directement de la Sécurité Sociale les indemnités journalières auxquelles il a droit.
- L'agent contractuel qui compte au moins 3 ans d'ancienneté et qui a justifié de son absence bénéficie, à compter du premier jour d'arrêt de travail, du versement par l'établissement de l'intégralité de son salaire net pendant 3 mois (y compris de l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets) puis de la moitié de celui-ci les 3 mois suivants. Au-delà, il reçoit directement de la Sécurité Sociale les indemnités journalières auxquelles il a droit.

Lorsque l'établissement continue à verser à un agent en congé de maladie l'intégralité ou la moitié de son salaire net, il se subroge à la Sécurité Sociale et perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale à la place de l'agent.

Pendant la période de maintien intégral de la rémunération nette et pendant la période du maintien de la moitié de la rémunération nette, l'agent doit autoriser l'établissement, à la demande de celui-ci, à se subroger à la Sécurité Sociale.

Lorsque la période du maintien de la moitié de la rémunération nette est écoulée, les indemnités journalières sont versées directement à l'agent par celle-ci.

Article 60-2: Fonctionnaires détachés

Les fonctionnaires détachés bénéficient des dispositions spécifiques du statut général des fonctionnaires de l'Etat concernant la durée des congés de maladie, et en particulier :

- Maintien de la rémunération brute pendant les 3 premiers mois des congés de maladie. La durée des congés de maladie s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs.
- Rémunération brute réduite de moitié pendant les 9 mois suivants.

Le fonctionnaire détaché auprès de l'établissement reste soumis au régime spécial de Sécurité Sociale des fonctionnaires.

Article 61 : Congés pour grave maladie ou longue maladie

Les agents contractuels relèvent des dispositions relatives au congé pour grave maladie définies à l'article 61.1.

Les fonctionnaires détachés auprès de l'établissement relèvent des dispositions de la Fonction Publique relatives aux congés de longue maladie et de longue durée. Pour en bénéficier, ils doivent préalablement réintégrer leur administration d'origine. Toutefois, tout fonctionnaire détaché peut demander à bénéficier des dispositions relatives au congé pour grave maladie du présent cadre de gestion. Il reste alors en position de détachement auprès de l'établissement.

Article 61-1: Congé pour grave maladie

Tout agent contractuel totalisant au moins 3 années d'ancienneté, telle que définie à l'article 60, peut bénéficier d'un congé pour grave maladie pendant une période maximale de 3 ans, accordé par période de 3 à 6 mois après avis du comité médical compétent. L'établissement verse alors à l'intéressé l'intégralité de son salaire net (y compris l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets) pendant 12 mois, puis la moitié de celui-ci pendant 24 mois.

Dans les mêmes conditions que définies à l'article 60, l'établissement se subroge à la Sécurité Sociale et perçoit les indemnités dues par celle-ci à l'agent.

La demande de congé pour grave maladie doit intervenir avant l'épuisement des congés ordinaires de maladie.

Si les droits à congé pour grave maladie sont épuisés, de nouveaux droits ne peuvent être acquis qu'après une période de reprise d'activité d'au moins une année. Cette durée peut être prolongée de 6 mois si un avis médical prévoit une reprise possible à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent ne totalise pas les trois années d'ancienneté requises pour bénéficier de ces dispositions, il peut bénéficier d'un congé sans solde d'une année pour raison de santé.

Article 61-2: Congé de longue maladie et de longue durée

Tout fonctionnaire détaché auprès de l'établissement a droit à des congés de longue maladie et de longue durée selon les dispositions du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Article 62 : Congés de maternité ou d'adoption

Tout agent contractuel a droit au congé de maternité ou d'adoption (articles 15, 16 et 17 du décret du 17 janvier 1986 et articles. L.1225-17 à L.1225-23 et L. 1225-37 du code du travail.

La durée du congé de maternité ou d'adoption est celle prévue par les articles L 331-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

L'agent contractuel totalisant au moins 6 mois d'ancienneté, telle que définie à l'article 60, bénéficie pendant toute la durée de son congé, du versement par l'établissement de l'intégralité de son salaire net (y compris l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets).

L'agent contractuel qui a moins de 6 mois d'ancienneté, reçoit directement de la Sécurité Sociale, les indemnités journalières auxquelles il a droit.

Lorsque l'établissement continue à verser à un agent en congé de maternité ou d'adoption l'intégralité de son salaire net, il se subroge à la Sécurité Sociale et perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale à la place de l'agent.

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, l'agent contractuel intéressé réintègre son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les fonctionnaires détachés bénéficient au sein de l'établissement des dispositions prévues par le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Article 62 bis : Congé de paternité

Tout agent contractuel remplissant les conditions prévues à l'article 15 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 et à l'article L.1225-35 du code du travail a droit au congé de paternité ainsi institué, selon les modalités définies par instruction du Directeur Général.

L'agent contractuel totalisant au moins 6 mois d'ancienneté, telle que définie à l'article 60, bénéficie pendant toute la durée de son congé, du versement par l'établissement de l'intégralité de son salaire net (y compris l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets).

L'agent contractuel qui a moins de 6 mois d'ancienneté, reçoit directement de la Sécurité Sociale, les indemnités journalières auxquelles il a droit.

Lorsque l'établissement continue à verser à un agent en congé de paternité l'intégralité de son salaire net, il se subroge à la Sécurité Sociale et perçoit les indemnités journalières de Sécurité Sociale à la place de l'agent.

Les fonctionnaires détachés bénéficient au sein de l'établissement des dispositions indiquées ci-dessus.

Article 63 : Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, l'agent doit informer dans les plus brefs délais son supérieur hiérarchique et fournir un certificat médical au plus tard dans les 48 heures, sauf cas de force majeure ou impossibilité absolue.

Article 63-1: Agents contractuels

L'agent concerné reçoit de l'établissement l'intégralité de son salaire net (y compris l'indemnité de localisation géographique et le complément familial tous les deux en montants nets) pendant une période déterminée par rapport à son ancienneté:

- 1 mois dès son entrée en fonction,
- 2 mois après 2 ans d'ancienneté,
- 3 mois après 3 ans d'ancienneté.

Au-delà de cette période, il reçoit de la Sécurité Sociale les indemnités journalières auxquelles il a droit.

Lorsque l'établissement continue à verser à un agent en congé pour accident du travail ou maladie professionnelle l'intégralité de son salaire net, il se subroge à la Sécurité Sociale et perçoit les indemnités journalières à la place de l'agent.

Article 63-2: Fonctionnaires détachés

Les fonctionnaires détachés bénéficient au sein de l'établissement des dispositions prévues par le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

CHAPITRE 2 : CONGES NON REMUNERES

Article 64 : Congés en vue d'adoption

L'agent contractuel, titulaire de l'agrément en vue d'adoption délivré par la DDASS, prévu par les articles L.225-2 et L.225-17 du code de l'action sociale et des familles, a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption non rémunéré d'une durée maximale de six semaines s'il se rend à l'étranger, dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants (article 19bis du décret du 17 janvier 1986 article L.1225-46 du code du travail).

Le fonctionnaire détaché auprès de l'établissement, doit réintégrer son administration d'origine seule compétente pour instruire une demande de congé en vue d'adoption. Il a vocation à être à nouveau détaché auprès de l'établissement à l'issue de ce congé.

Article 65 : Congés pour convenances personnelles

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut bénéficier, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, d'un congé pour convenances personnelles non rémunéré. Ce congé non rémunéré est pris avec l'accord de l'établissement, compte tenu notamment des besoins du service et à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

La durée de ce congé est d'une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix ans.

La demande initiale de congé doit être adressée au moins deux mois à l'avance à l'établissement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La demande de renouvellement de son congé ou de réemploi de l'agent auprès de l'établissement est sollicitée au moins trois mois avant le terme du congé ou avant le terme initialement fixé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En l'absence d'une demande de renouvellement ou de réemploi de la part de l'agent, celui-ci est considéré comme démissionnaire. L'établissement l'informe sans délai par écrit des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

L'agent est réemployé sur un emploi similaire à celui précédemment occupé s'il est physiquement apte. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

En outre l'agent ne peut prétendre à reprendre ses fonctions avant le terme initialement prévu, sans demande préalable de trois mois et sans accord de l'établissement.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.

Le fonctionnaire détaché ou en position hors cadre auprès de l'établissement peut demander à bénéficier des dispositions ci-dessus, dans le cadre d'une disponibilité, en réintégrant préalablement son administration d'origine, seule compétente pour instruire la demande. Il a vocation à être à nouveau détaché auprès de l'établissement à l'issue de ce congé.

Article 66 : Congés pour raison de famille

Sous la réserve des nécessités du service, tout agent peut demander à son supérieur hiérarchique, l'octroi d'un congé non rémunéré pour raison de famille dans la limite de 15 jours par an.

Article 66 bis : Congé de solidarité familiale

Tout agent en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité

2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;

3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Ce congé non rémunéré est accordé pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois, sur demande écrite de l'agent. Ce congé prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

La durée de ce congé est assimilée à du travail effectif et ne peut être imputé sur les congés annuels.

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale est versée à l'agent.

Article 66 ter : Congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou donner des soins

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

La durée de ce congé est d'une durée maximale de trois ans renouvelable sans limitation.

Les conditions de mises en œuvre de ce congé ainsi que les modalités pratiques d'application sont précisées par une instruction du directeur général.

Article 66 quater : Congé pour suivre son conjoint ou son partenaire

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

Les conditions de mise en œuvre de ce congé ainsi que les modalités pratiques d'application sont précisées par une instruction du directeur général.

Article 66 quinquies - Conditions de réemploi de l'agent sous contrat de projet

A l'issue des congés pour raison de santé ou pour certains congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles visés aux articles 66, 66 ter et 66 quater du présent Cadre de gestion, ainsi que le congé parental et le congé de présence parentale, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi lorsque le terme de leur contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat, sous réserve qu'à cette date le projet ou l'opération n'ait pas été réalisé.

Article 67 : Autres congés

Les autres congés non rémunérés des agents contractuels (hors fonctionnaires en position hors cadre auprès de l'établissement) sont ceux prévus par la législation et la réglementation en vigueur (congé pour création d'entreprise, congé pour l'exercice de fonctions publiques...).

Les fonctionnaires détachés ou en position hors cadre auprès de l'établissement doivent réintégrer leur administration d'origine, seule compétente pour instruire la demande de congé non rémunéré, avant de pouvoir en bénéficier.

CHAPITRE 3 : REGIME DE DECOMPTE DE L'ANCIENNETE

Article 67 bis : Décompte de l'ancienneté

Pour les agents contractuels, quel que soit leur statut, la durée des congés énumérés ci-dessous est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au même titre que les périodes d'exercice effectif des fonctions :

- le congé annuel ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de maladie rémunéré ;
- le congé de grave maladie ;
- le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- le congé de maternité ou d'adoption rémunéré ;
- le congé de paternité rémunéré.

A compter du 1^{er} septembre 2012, le congé parental est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de la façon suivante :

- prise en compte de la totalité de l'ancienneté la première année de congé parental ;
- prise en compte pour moitié de l'ancienneté au cours des périodes ultérieures.

TITRE 11 BIS : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 67 ter : Principes généraux

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents doit leur permettre d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions d'efficacité tout au long de leur carrière et contribue à favoriser leur développement professionnel et leurs aspirations personnelles.

La formation professionnelle est mise en œuvre dans le cadre de la loi 2007-58 du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction Publique et son décret d'application 2007-1942 du 26 décembre 2007.

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions suivantes :

1. La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire, compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions, la compétence des agents en vue d'assurer :
 - leur adaptation immédiate au poste de travail ;
 - leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
 - le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.
2. La formation de préparation aux examens et concours administratifs ;
3. La réalisation de bilans de compétences ;
4. La validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ;
5. L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle (CFP) et au projet de développement professionnel à titre personnel ;
6. La période de professionnalisation.

Les actions de formation professionnelle peuvent être entreprises à l'initiative de l'établissement, à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'établissement ou à la seule initiative de l'agent.

Les agents bénéficient tous les ans – sauf exception, dans le cadre de l'entretien annuel prévu à l'article 36 du cadre de gestion- d'un entretien de formation destiné à déterminer leurs besoins de formation au vu des objectifs fixés et de leur projet professionnel. Cet entretien se déroule avec leur supérieur hiérarchique.

Les dispositions relatives à la formation professionnelle continue tout au long de la vie sont précisées par instructions du responsable de l'établissement.

Article 67 quater : Plan de formation annuel

L'établissement définit annuellement un plan de formation qui comprend des actions de formation dont il prend l'initiative à destination de ses agents.

Les formations sont en principe suivies pendant le temps de travail. Toutefois, avec l'accord de l'agent, les actions relevant de l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers d'une part et du développement des qualifications et de l'acquisition de nouvelles qualifications d'autre part peuvent être réalisées en dehors des horaires de service, dans les limites respectives de 50 et 80 heures par an. Ces heures de formation réalisées hors temps de service peuvent être incluses dans le droit individuel à la formation.

L'accès à l'une des formations du plan de formation est de droit pour les agents n'ayant bénéficié au cours des trois années antérieures d'aucune formation.

Article 67 quinquies : Compte Personnel de Formation

Tout agent bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt-cinq heures par an dans la limite de 150 heures cumulées sur 6 ans. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents à temps partiel.

Le titulaire du Compte Personnel de Formation (CPF) suit des formations de son choix, après accord de l'établissement et dans le cadre des orientations de formation proposées par ce dernier.

L'établissement notifie par écrit, chaque année, le total du cumul des droits acquis et des droits utilisés au titre du CPF.

Les actions de formation se déroulent principalement pendant le temps de travail. Sous réserve d'un accord entre l'agent et l'établissement, la formation suivie dans le cadre du CPF peut se dérouler hors temps de travail. Dans ce cas, l'agent perçoit une allocation de formation.

Article 67 sexies : Périodes de professionnalisation

L'établissement peut mettre en œuvre, sur son initiative ou à la demande d'un agent, des périodes de professionnalisation. D'une durée maximale de 6 mois, ces périodes comportent une activité de service et des actions de formation, en alternance. Ces périodes ont pour objet de prévenir les risques d'inadaptation des agents à l'évolution des métiers et de favoriser l'accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles. Les périodes de professionnalisation peuvent bénéficier aux agents qui comptent 20 ans d'ancienneté au sein de l'établissement ou sont âgés de plus de 45 ans, aux agents dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers, aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité, aux agents après un congé parental, aux agents en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'inaptitude physique.

Tout rejet d'une demande doit être soumis à l'avis de la CCP et être motivé.

Article 67 septies : Congé de formation professionnelle

Tout agent peut demander à bénéficier, à sa seule initiative, d'un congé de formation professionnelle (CFP) rémunéré.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'agent de droit public de l'Institut Mines-Télécom doit pouvoir justifier de 36 mois de service effectif consécutifs ou non, au titre d'un contrat de travail de droit public à durée indéterminée ou déterminée, dont au moins 12 mois, consécutifs ou non, au sein de l'établissement.

L'agent sous contrat de droit public ne doit pas avoir bénéficié d'autorisation d'absence pour suivre une formation dans le cadre de la préparation aux examens et concours administratif dans les 12 mois qui précèdent toute demande au titre du CFP.

Le congé de formation personnelle peut être accordé dans la limite d'un plafond de financement annuel fixé à 0,2 % de la masse salariale de référence inscrite au budget de l'établissement.

Article 67 octies : Bilan de compétences

Tout agent contractuel peut demander le bénéfice d'un bilan de compétences dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences d'une durée maximum de 24 heures, dans la limite des crédits disponibles.

L'agent doit justifier de dix ans d'ancienneté en qualité d'agent de droit public si le bilan de compétences se fait dans le cadre du plan de formation. Toutefois, si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du CPF, aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Article 67 novies : Projets de développement professionnel à titre personnel

L'établissement peut participer à la prise en charge totale ou partielle de frais d'inscription et/ou de frais de scolarité relatifs à une démarche de formation hors temps de travail concourant au développement professionnel de ses agents, dans la limite du plafond fixé à l'Annexe 3 « Repères de Rémunération » point 8 : « Prise en charge des frais de formation », du cadre de gestion.

TITRE 12 : PROTECTION ET ACTION SOCIALE – PROTECTION JURIDIQUE

CHAPITRE 1 : PROTECTION SOCIALE

Article 68 : Principes réglementaires

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

Les agents sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et aux caisses d'allocations familiales, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat.

CHAPITRE 1 BIS : PROTECTION JURIDIQUE

Article 68 bis : protection juridique

A l'occasion de l'exercice de leur fonction, les agents peuvent être exposés à certains risques. Ils bénéficient alors de la protection juridique selon les principes définis par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, cette protection, de plein droit pour les agents ayant un contrat de travail de droit public avec l'établissement, étant étendue aux agents ayant un contrat de travail de droit privé.

Le bénéfice de cette protection peut être accordé par le responsable de l'établissement si les deux conditions suivantes sont réunies :

En premier lieu, les faits pour lesquels l'agent voit sa responsabilité pénale mise en cause doivent avoir un lien direct et incontestable avec les fonctions qu'il exerce. Un agent ne saurait ainsi revendiquer cette protection pour des faits commis dans le cadre d'activités personnelles, ou étrangères avec le service ou relevant de sa vie privée.

En second lieu, les faits, décisions, actes ou omissions conduisant à la recherche de la responsabilité pénale d'un agent ne doivent pas avoir la nature d'une faute personnelle.

S'il apparaît, au cours de la procédure pénale qu'un agent bénéficie de la protection alors que les faits en cause ne sont pas susceptibles de se rattacher à l'exercice de ses fonctions ou qu'une faute personnelle peut être caractérisée, cette protection est alors suspendue. Dans une telle hypothèse l'agent ainsi que les conseils chargés de la défense de ses intérêts sont informés de cette suspension.

Les conditions de mises en œuvre, l'étendue de cette protection et les modalités pratiques d'application de cette protection sont précisées par une instruction du Directeur Général.

CHAPITRE 2 : ACTION SOCIALE

Article 69 : Action sociale

Dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, ou en application d'une délibération de son conseil d'administration, l'établissement met en œuvre une action sociale qui consiste notamment à proposer à ses personnels, directement ou par convention avec d'autres organismes (organismes sociaux, associations, autres administrations ou entreprises) :

- des prestations d'actions sociales : prestations repas, participation aux frais de séjours d'enfants, mesures concernant les enfants et adultes handicapés, garde de jeunes enfants, chèques vacances, prestations de vacances, de logement, de loisirs ou de sports, mesures d'aide à la première installation, ... ;
- la possibilité de souscrire à une assurance complémentaire santé et prévoyance ;
- des prêts et aides pécuniaires.

Les modalités de mise en œuvre de ces prestations sont précisées à l'annexe S2 du présent cadre de gestion.

Article 70 : Prêts et aides pécuniaires

Dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, ou en application d'une délibération de son conseil d'administration, les agents de l'Institut Mines-Télécom bénéficient de l'attribution de prêts – dans le cadre de l'achat d'une résidence principale, de travaux réalisés dans la résidence principale, pour faire face à des dépenses incontournables ou à une situation sociale exceptionnelle.

Les modalités de mise en œuvre de ces prestations sont précisées à l'annexe S2 du présent cadre de gestion.

CHAPITRE 3 : REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS

Article 71 : Régime de retraite complémentaire des agents contractuels

Du fait de son statut d'établissement public, l'établissement adhère au régime complémentaire de retraite de l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Publiques (IRCANTEC).

TITRE 13 : REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 72 : Comités Techniques

Les Comités Techniques (CT), compétents notamment pour les questions générales d'organisation et les conditions générales de fonctionnement des services, sont institués conformément au décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Article 73 : Commission Consultative Paritaire

Une Commission Consultative Paritaire (CCP), ayant compétence pour l'examen de situations individuelles des agents de l'établissement régis par le présent cadre de gestion, est instituée. Elle a notamment pour mission d'examiner :

- les litiges relatifs à l'exécution de contrats et au respect des droits des agents,
- les recours individuels notamment en matière d'évaluation, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion.

Cette commission est informée des promotions préalablement à leurs mises en œuvre dans l'établissement.

Cette commission siège en Conseil de discipline du personnel. Lorsque l'agent dont le dossier est examiné appartient à la catégorie I ou à la catégorie II, seuls les représentants du 1^{er} collège sont appelés à délibérer.

Présidée par le responsable d'établissement ou son représentant, elle comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel. Ceux-ci sont élus pour quatre ans à raison de deux membres titulaires et deux membres suppléants par collège :

- 1^{er} collège : catégories I et II
- 2^{ème} collège : catégorie III

Le représentant du responsable d'établissement, président la séance, ne peut avoir autorité sur l'agent dont le dossier est étudié.

Les représentants de l'établissement et leurs suppléants sont désignés par le responsable de l'établissement.

Les modalités d'élections des représentants élus font l'objet d'une instruction du responsable de l'établissement. Dans le cas où les effectifs de l'établissement régis par le présent cadre de gestion sont insuffisants pour constituer une CCP, les situations individuelles des agents de l'établissement sont examinées par la CCP de l'Institut Mines-Télécom et les agents de cet établissement participent aux élections des représentants du personnel à cette CCP.

Les modalités de fonctionnement de la CCP sont fixées par son règlement intérieur.

Article 74 : Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Conformément au décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, il est institué des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) spéciaux par décision du directeur général de l'IMT après consultation des organisations syndicales représentatives au sein de du comité technique . Les CHSCT spéciaux ont compétence pour l'ensemble des problèmes d'hygiène et de sécurité pour le périmètre défini dans la décision.

TITRE 14 : LIBERTES PUBLIQUES

Article 75 : Droit de grève

L'établissement assure une mission de service public d'enseignement supérieur. Par conséquent, l'exercice du droit de grève au sein de l'établissement s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.521-2 à L.521-6 du code du travail.

Toute cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis qui doit parvenir au directeur d'Entité concerné et/ou au responsable d'établissement cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Pendant toute la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier. La cessation concertée de travail doit être à l'initiative d'une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives de l'établissement.

Le préavis doit indiquer :

- le lieu, la date et l'heure de la grève,
- l'objet de la grève,
- la catégorie ou les catégories concernées par le mouvement,
- la durée de la grève.

Article 76 : Droit syndical

Tout agent de l'établissement a le droit d'adhérer et d'appartenir au syndicat professionnel de son choix.

L'établissement s'engage à ne pas prendre en considération l'éventuelle adhésion d'un agent à un syndicat pour arrêter ses décisions notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la rémunération et son évolution, les mesures disciplinaires, l'avancement, le licenciement, ou la formation professionnelle.

L'exercice de la liberté syndicale ne doit, en aucun cas, avoir pour conséquence des actes ou des agissements contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les modalités d'exercice des droits syndicaux font l'objet d'une concertation entre l'établissement et les organisations syndicales.

Article 77 : Liberté d'opinion

Chaque agent de l'établissement est libre d'adhérer, en matière philosophique, politique, syndicale ou religieuse, aux opinions de son choix. Il ne peut subir de préjudices du fait de ses opinions, et celles-ci ne peuvent être mentionnées dans son dossier individuel.

Article 78 : Egalité professionnelle

Aucune distinction ne peut être faite entre les personnels de l'établissement en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe, de leur état de santé, de leurs mœurs, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique.

Toutefois, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

TITRE 15 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 79 : Dispositions transitoires et finales

Les règles applicables à la mise en place du cadre de gestion au sein de l'établissement sont précisées à l'annexe S1 du présent cadre de gestion.

TITRE 16 : INNOVATION, RECHERCHE ET CREATION D'ENTREPRISE

Article 80 : Participation des agents à la création d'une entreprise pour valoriser des travaux de recherche réalisés dans l'exécution de leur fonction (article 33 du décret du 28 février 2012)

Sous réserve d'être employés de manière continue depuis au moins un an, les agents contractuels peuvent être autorisés, dans les conditions prévues aux articles L. 413-1 à L. 413-3 du code de la recherche, à participer, en qualité d'associé ou de dirigeant à la création d'une entreprise dont l'objet est d'assurer, en exécution d'un contrat conclu avec une personne publique ou une entreprise publique, la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

L'autorisation est accordée par le directeur de l'établissement dans les conditions prévues aux articles L.413-1 à L.413-3 du code de la recherche et par le décret 2007-611 du 26 avril 2007 modifié relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie. Elle est accordée aux agents employés pour une durée indéterminée pour une durée maximale de deux ans renouvelable deux fois et aux agents employés pour une durée déterminée pour une durée d'un an renouvelable une fois.

A compter de la date d'effet de l'autorisation, l'agent est soit mis en congé sans rémunération, soit mis à disposition de l'entreprise ou de l'organisme qui concourt à la valorisation de la recherche pour la durée de l'autorisation. Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé ou la mise à disposition ne peuvent être accordés au-delà de la période d'engagement restant à courir.

L'agent cesse toute activité au titre du service public dont il relève. Toutefois, il peut continuer à exercer des activités d'enseignement ressortissant de ses compétences, dans les conditions fixées par le directeur général.

Le renouvellement de la mise à disposition au-delà d'une période de deux ans est subordonné au remboursement par l'entreprise de la rémunération de l'agent et des charges sociales y afférentes. Toutefois, le directeur d'établissement peut dispenser totalement ou partiellement l'entreprise de ce remboursement, après l'expiration de cette période.

Les dispositions des articles L.413-5 et L. 413-7 du code de la recherche sont applicables aux agents concernés. Lorsque l'autorisation est retirée et n'est pas renouvelée, les intéressés ne peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans l'entreprise que dans les conditions prévues au titre I du décret du 26 avril 2007.

Au terme de l'autorisation, l'agent est réintégré dans son établissement dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986. Dans ce cas, il met fin à sa collaboration professionnelle avec l'entreprise dans un délai d'un an et ne peut plus conserver directement ou indirectement un intérêt quelconque dans l'entreprise. Il peut toutefois être autorisé à apporter son concours scientifique à l'entreprise et à conserver une participation dans le capital social de l'entreprise, dans les conditions similaires à celles prévues pour les fonctionnaires réintégré dans leur corps d'origine à l'article L.413-6 du code de la recherche.

Article 81 : Concours scientifique (article 34 du décret du 28 février 2012 relatif à l'Institut Mines-Télécom)

Sous réserve d'être employés de manière continue depuis au moins un an, les agents contractuels régis par le présent cadre de gestion peuvent être autorisés par le directeur de l'établissement à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure, en exécution d'un contrat conclu avec une personne

publique ou une entreprise publique, la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés pendant l'exercice de leurs fonctions dans les conditions prévues à l'article L.413.8 du code de la recherche ou à détenir une participation dans le capital de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.413-9 du même code.

L'autorisation est délivrée et renouvelée par le directeur de l'établissement dans les conditions prévues aux articles L.413-10 à L.413-11 du code de la recherche.

Elle est accordée aux agents employés pour une durée indéterminée pour une durée maximale de deux ans renouvelable deux fois pour la même durée et aux agents employés pour une durée déterminée pour une durée d'un an renouvelable une fois. Toutefois, pour les agents employés pour une durée déterminée, elle ne peut être accordée au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Article 82 : Cumul d'activité pour la création d'entreprise

Les agents, après saisine de la Commission de déontologie -prévue à l'article 87 de la loi du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques- pour les agents contractuels de droit public, peuvent être autorisés à créer ou reprendre une entreprise dans le cadre des dispositions prévues par la loi de modernisation de la Fonction publique. Cette possibilité est ouverte pendant deux ans renouvelable un an, dans le cadre d'une autorisation de cumul d'activités (décret **n° 2011-82 du 20 janvier 2011**).

Pour exercer ce cumul, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions sont fixées par instruction du Directeur Général.

Annexe 1

- Définitions génériques des métiers de référence

(Cf. article 4 du présent cadre de gestion)

La définition générique des métiers de référence contenue dans la présente annexe ne constitue en aucun cas une liste limitative ou exhaustive des tâches ou missions susceptibles d'être confiées à un agent.

Métiers de la catégorie I

A – Professeur, Directeur d'Etudes et Directeur de Recherche

Assure et coordonne un ensemble d'enseignements et/ou de recherches de haut niveau dans une ou plusieurs disciplines. Supervise la veille dans les champs scientifiques concernés. Conduit les démarches et projets visant à faire progresser la recherche et à faire évoluer et/ou adapter en permanence le contenu des enseignements et la pédagogie. Pilote (ou participe à) des projets impliquant des partenaires extérieurs, des mondes académique ou de l'entreprise, en particulier dans le cadre de programmes nationaux et européens. Participe à la notoriété de son Ecole et de L'Institut Mines-Télécom grâce à des présentations, conférences ou publications scientifiques et grâce à une participation, voire une prise de responsabilité dans les organismes de coordination ou d'évaluation de la communauté scientifique et dans les sociétés savantes ou professionnelles. Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

Dirige et gère les agents qui sont placés sous sa responsabilité, notamment lorsqu'il exerce la fonction de responsable d'un département ou d'un centre d'enseignement et de recherche.

Assure en outre :

- le pilotage et la coordination d'un grand domaine d'enseignement,
- le pilotage de programmes de recherche importants ou de haut niveau,
- l'encadrement de thèses,
- toutes relations utiles à l'amélioration permanente du positionnement de son Ecole et de L'Institut Mines-Télécom dans les domaines prioritaires, tant auprès des établissements ou organismes d'enseignement supérieur ou de recherche qu'auprès des entreprises.

Un Professeur ou un Directeur d'Etudes assure des missions d'enseignement et de recherche.

Un Directeur de Recherche assure des missions de recherche, et participe accessoirement à des missions d'enseignement.

Son niveau d'expertise est reconnu par la Commission de recrutement ou par la Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation.

B - Cadre dirigeant

Contribue aux choix stratégiques et d'organisation d'une ou plusieurs Entités. Dirige et gère les agents qui sont placés sous sa responsabilité.

Supervise une ou plusieurs activités opérationnelles ou fonctionnelles, et organise, anime, contrôle les prestations ou services rendus. Propose, organise, pilote l'ensemble des études ou actions nécessaires pour faire évoluer le fonctionnement de son domaine de responsabilité, et anime les projets de changement pouvant en découler. Rend compte des activités et des résultats des domaines dont il a la charge. Contribue notamment, par ses relations avec des établissements ou organismes d'enseignement supérieur ou de recherche, et les entreprises à la notoriété de l'Institut Mines-Télécom et de ses écoles. Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

Métiers de la catégorie II

C - Maître de Conférences, Ingénieur d'Etudes et Chargé de Recherche

Assure et coordonne un ensemble d'enseignements et de recherches dans une ou plusieurs disciplines. Prend en charge la veille dans les champs scientifiques concernés. Participe aux démarches et projets visant à faire progresser la recherche et/ou à faire évoluer et adapter en permanence le contenu des enseignements et la pédagogie. Pilote (ou participe à) des projets impliquant des partenaires extérieurs, des mondes académique ou de l'entreprise, en particulier dans le cadre de programmes nationaux ou européens. Participe à la notoriété de son Ecole et de l'Institut Mines-Télécom grâce à des présentations, conférences ou publications scientifiques. Rend compte de l'activité et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

Est amené, lorsqu'il exerce des fonctions d'encadrement, à diriger et gérer les agents qui sont placés sous sa responsabilité.

Peut assurer l'encadrement de doctorants.

Assure en outre :

- le pilotage et la coordination de modules d'enseignement,
- le pilotage de programmes de recherche,
- toutes relations utiles à l'amélioration permanente du positionnement de son Ecole et de l'Institut Mines-Télécom dans les domaines prioritaires, tant auprès des établissements ou organismes d'enseignement supérieur ou de recherche qu'auprès des entreprises.

Son niveau d'expertise est reconnu par la Commission de recrutement ou par la Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation..

Un Maître de Conférences ou un Ingénieur d'Etudes assure des missions d'enseignement et de recherche. Un Chargé de Recherche assure des missions de recherche et participe accessoirement à des missions d'enseignement.

D - Chargé d'Enseignement-Recherche

Assure un ensemble de missions d'enseignement et de recherche dans une ou plusieurs disciplines. Participe à la veille scientifique et à des projets impliquant des partenaires extérieurs, des mondes académique ou de l'entreprise, en particulier dans le cadre de programmes nationaux ou européens. Contribue à l'amélioration du contenu des enseignements et de la pédagogie. Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

Son niveau d'expertise est reconnu par la Commission de recrutement ou par la Commission de qualification pour promotion et changement d'appellation.

D bis - Chargé d'Enseignement

Assure un ensemble de mission d'enseignement dans sa discipline. Contribue à l'évolution du contenu de l'enseignement et de la pédagogie. Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

P – Post-doctorant

Est recruté pour assurer des travaux de recherche dans un cadre temporaire.

Participe à la notoriété de son école et de l'Institut grâce à des présentations, conférences ou publications scientifiques. Rend compte de l'activité et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

E - Cadre technique et cadre informatique et réseaux

Participe à la définition des évolutions techniques de son entité.

Prend en charge et pilote des missions d'étude, de développement, de conseil, d'assistance et de maintenance technique touchant notamment aux équipements de laboratoire, équipements et logiciels informatiques ou multimédia. Le cas échéant, assure l'organisation et l'animation d'une équipe de techniciens, et apporte son expertise personnelle aux utilisateurs. Assure une veille technologique. Contribue à l'amélioration permanente des méthodes, outils et processus de développement ou de maintenance, et à l'adaptation du service apporté aux utilisateurs. Veille à l'application des procédures et normes qualité. Optimise les interventions en veillant à l'amélioration du rapport qualité/coûts et des délais. Coordonne l'intervention éventuelle de partenaires extérieurs.

Dirige et gère les agents qui sont placés sous sa responsabilité.

Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

F - Cadre logistique, bâtiments et installations

Participe à la définition de la politique de gestion du patrimoine.

Prend en charge la supervision de l'ensemble des opérations de maintenance, préventive et curative, relatives à un ensemble de moyens techniques ou au patrimoine de l'établissement. Organise et anime l'équipe de techniciens et d'agents qui lui est rattachée ; éventuellement coordonne l'action des prestataires ou entreprises extérieures. Participe aux études et implantations de nouveaux équipements ou locaux. Contribue à la définition et veille à l'application des procédures et normes qualité. Optimise les interventions, en veillant à l'amélioration du rapport qualité/coûts, des délais, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entité.

Dirige et gère les agents qui sont placés sous sa responsabilité.

Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

G - Cadre administratif et de gestion

Participe à la définition des orientations de l'établissement dans son domaine.

Prend en charge des missions dans le domaine de la comptabilité, de la gestion, des finances, des marchés, de la gestion des ressources humaines, de la gestion documentaire ou de la gestion des études exigeant des compétences techniques approfondies et une grande autonomie dans la gestion des dossiers ou projets. Dans certains cas, assure l'organisation, le pilotage et l'animation d'une équipe de travail composée de cadres ou techniciens ou agents administratifs. Dans les autres cas, met à disposition, soit de la direction de l'entité soit des autres services, son expertise et ses compétences dans le champ d'intervention concerné.

Dirige et gère les agents qui sont placés sous sa responsabilité.

Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

H - Cadre relations extérieures et communication

Participe à la définition de la politique de communication de son entité.

Prend en charge les missions de communication interne et/ou externe qui lui sont confiées par la direction de son entité d'appartenance, de manière à assurer en interne ou auprès des tiers une bonne cohérence de positionnement et d'image. Assure des relations notamment avec les médias, les entreprises et les autres établissements d'enseignement ou de recherche en France ou à l'étranger.

Dirige et gère les agents qui sont placés sous sa responsabilité.

Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

I - Cadre commercial

A partir d'un portefeuille de prestations, segmente la clientèle actuelle et potentielle, crée et entretient les contacts commerciaux appropriés de manière à recueillir l'expression des besoins afin d'apporter les réponses appropriées et fidéliser les clients. Contribue, grâce à l'écoute des clients et des personnes réalisant les prestations, à l'évolution des caractéristiques techniques ou pédagogiques des prestations. Négocie les conditions contractuelles et commerciales dans le cadre de la politique commerciale définie par la direction dont il relève. Conclut les affaires et en suit l'exécution. Participe, propose et réalise les actions promotionnelles nécessaires. Peut conseiller certains personnels dans leurs négociations commerciales avec des entreprises en leur apportant ses compétences.

Dirige et gère les agents qui sont placés sous sa responsabilité.

Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

R – Ingénieur de R&D

Participe à la réalisation des contrats de recherche et au maintien au meilleur niveau des équipements des laboratoires.

A ce titre, conçoit, développe et met en œuvre une instrumentation technique ou méthodologique innovante dans le cadre des projets scientifiques auxquels il participe.

Elabore des prototypes, construit des appareillages spécifiques de simulation, structure et maintient des plateformes de test et des bancs d'essai, développe des programmes informatiques, conçoit et spécifie des circuits électroniques, met en œuvre des campagnes de tests ou de mesures...

Conçoit et réalise les démonstrations et présentations opérationnelles des équipements et plateformes.

Documente les équipements logiciels ou matériels conçus pour les programmes de recherche afin d'en permettre le transfert.

Dans le cadre de projets de recherche en sciences humaines ou de gestion, conçoit et met en œuvre les outils et méthodes d'analyse (statistique, sociologique, ergonomique, économétrique, marketing, appropriés, conduit des études, réalise des enquêtes, analyse des données...). Le cas échéant, est associé aux publications relatives aux projets de recherche auxquels il participe.

Le cas échéant, dirige et gère les agents placés sous sa responsabilité ou sa supervision.

Rend compte des activités et des résultats qui relèvent des missions dont il a la charge.

Métiers de la catégorie III

J1 - Technicien informatique et réseaux

Assure des missions nécessitant une expertise technique large et une autonomie importante, selon les orientations de sa hiérarchie, dans le domaine des études, du développement, du conseil, de l'assistance et

de la maintenance technique touchant notamment à l'équipement informatique ou de réseau, ou aux différents logiciels. Participe aux processus d'achat des matériels informatiques et des logiciels et à leur gestion (inventaire et renouvellement).

Assure l'installation et la maintenance du matériel informatique, la formation et le soutien aux utilisateurs.

Participe aux études et aux développements informatiques : analyse des demandes des utilisateurs, rédaction de cahier des charges, suivi de projets.

Définit et met en œuvre les processus de test et de contrôle nécessaires pour apporter un service de qualité dans les délais prévus.

Peut coordonner le travail, conseiller ou assister des personnels exerçant dans son domaine d'expertise. Peut participer à l'intégration, à la formation et au perfectionnement d'agents ou de techniciens débutants dans son domaine d'expertise.

Rend compte de son activité et des résultats des missions dont il a la charge.

J2 - Technicien de laboratoire

Au sein des départements d'enseignement recherche ou des laboratoires de recherche, assure des missions d'appui à l'ensemble des activités d'enseignement et de recherche nécessitant une expertise technique large et une autonomie importante, selon les orientations de sa hiérarchie.

Contribue au maintien au meilleur niveau et au développement des équipements et logiciels.

Prépare les équipements, réalise les maquettes et les expérimentations et effectue les essais, mesures et analyses.

Assure les interventions requises, définit et met en œuvre les processus de test et de contrôle nécessaires pour apporter un service de qualité dans les délais prévus. Veille à l'application des procédures et normes de son domaine d'expertise tant pour une équipe interne que lors d'interventions nécessitant le recours à des entreprises ou prestataires extérieurs.

Le cas échéant, aide à la conception et participe aux missions d'enseignement : préparation et encadrement de TP ou de travaux d'étudiants.

Peut coordonner le travail, conseiller ou assister des personnels exerçant dans son domaine d'expertise. Peut participer à l'intégration, à la formation et au perfectionnement d'agents ou de techniciens débutants dans son domaine d'expertise.

Rend compte de son activité et des résultats des missions dont il a la charge.

K - Technicien logistique, bâtiments et installations, technicien arts graphiques et multimédia

Assure des missions nécessitant une expertise technique large et une autonomie importante, dans son domaine de compétence, dans le cadre des directives, orientations et calendriers définis avec sa hiérarchie.

Le cas échéant, effectue des missions relatives à la conception graphique et multimédia.

Définit le cas échéant, pour les agents qui lui sont rattachés, les programmes et procédures de travail, ainsi que les consignes et procédures garantissant l'efficacité et la sécurité des interventions nécessaires sur le patrimoine ou sur les installations. Veille à l'application des procédures et normes, tant pour une équipe interne que lors d'interventions nécessitant le recours à des entreprises ou prestataires extérieurs.

Peut coordonner le travail, conseiller ou assister des personnels exerçant dans son domaine d'expertise. Peut participer à l'intégration, à la formation et au perfectionnement d'agents ou de techniciens débutants dans son domaine d'expertise.

Rend compte de son activité et des résultats des missions dont il a la charge.

L - Technicien administratif et de gestion

Assure des missions administratives nécessitant une expertise technique large, une autonomie importante, une connaissance approfondie dans des domaines comme la comptabilité, le budget, la gestion, les marchés, la gestion des ressources humaines, la paie, la gestion documentaire ou la gestion administrative des élèves et des enseignements.

Participe à l'élaboration des procédures de travail et applique celles-ci à son domaine d'intervention.

Participe aux études et projets permettant d'optimiser et améliorer le fonctionnement, la productivité administrative et la qualité des services rendus aux autres services ou aux étudiants.

Peut coordonner le travail, conseiller ou assister des personnels exerçant dans son domaine d'expertise. Peut participer à l'intégration, à la formation et au perfectionnement d'agents ou de techniciens débutants dans son domaine d'expertise.

Rend compte de son activité et des résultats des missions dont il a la charge.

M - Assistant de direction, et assistant relations extérieures et communication

Prend en charge l'organisation du secrétariat de l'un des responsables d'entités ou de certains cadres dirigeants, ou assiste un cadre de relations extérieures. Assure notamment la préparation des réunions ou dossiers, une liaison et coopération active avec d'autres entités ou avec des partenaires extérieurs, la prise de rendez-vous, la participation aux réunions, l'organisation des réunions externes et des déplacements du responsable. Assure le cas échéant la rédaction et saisie de comptes rendus ou lettres à partir d'orientations et directives qu'elle reçoit. Peut assurer également certaines études ou tenues de statistiques. Assure l'accueil et les relations de tiers appelés à travailler avec le responsable concerné.

Ce poste nécessite un degré d'autonomie important, notamment dans le suivi de dossiers complexes ou délicats.

Peut coordonner le travail, conseiller ou assister des personnels exerçant dans son domaine d'expertise. Peut participer à l'intégration, à la formation et au perfectionnement d'agents ou d'assistants débutants dans son domaine d'expertise.

Rend compte de son activité et des résultats des missions dont il a la charge.

N - Agent de logistique, bâtiments et installations, et agent d'imprimerie et de reprographie

Assure des travaux de logistique, de maintenance ou d'impression conformément à des programmes de travaux et des calendriers qui lui sont fournis.

Utilise pour cela les équipements ou matériels correspondant à l'activité, en appliquant les consignes d'usage et d'entretien. Intervient rapidement pour déceler et remédier à des pannes ou dysfonctionnements courants. S'assure de la qualité de ses prestations notamment en termes de délais.

Peut assurer le monitorat de nouveaux agents de logistique, bâtiments et installations ou agent d'imprimerie et de reprographie, concernant le fonctionnement et les procédures de l'établissement et du service.

Effectue le cas échéant le transport de matériels, personnes ou documents. Exécute des travaux divers de logistique ou de manutention.

Rend compte de son activité.

O - Agent de gestion, agent d'accueil, secrétaire et agent documentaliste

A partir de directives et d'une organisation définie, assure des travaux de gestion, d'accueil, de secrétariat ou de gestion documentaire. Peut assurer la tenue des agendas, la préparation de réunion, recevoir, filtrer et transmettre des appels.

Assure des tâches de gestion administrative et logistique. Assure la saisie, la mise en forme des informations et des documents. Assure son propre classement et celui d'un service ou d'une équipe. Peut réaliser de petites études ou tenir des statistiques.

Peut assurer le monitorat de nouveaux agents d'accueil et de secrétariat ou de gestion documentaire concernant le fonctionnement et des procédures de l'établissement et du service.

Rend compte de son activité.

Annexe 2

Titres/diplômes et conditions minimums pour le recrutement externe

Dans chaque métier, le recrutement se fait en principe dans la classe de niveau le moins élevé. Dans chaque métier, le recrutement externe dans une classe est fonction du diplôme et/ou de l'expérience professionnelle utile pour le poste à pourvoir.

Catégorie I

Personnels d'Enseignements et de Recherche

Code	Métier de référence	Critères minimums de recrutement
A	<i>Professeur, directeur de recherche</i> et <i>Directeur d'études</i>	Habilitation à diriger des recherches ou équivalent. Doctorat ou équivalent, ou fonctionnaire appartenant à un corps recruté par la voie de l'Ecole Polytechnique ou la voie de l'ENA ou ancien élève d'une Ecole Normale Supérieure, avec expérience professionnelle ≥ 5 ans Diplôme d'une Ecole d'Ingénieurs ou de Commerce et de Gestion ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 8 ans Diplôme Bac + 5 ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 8 ans Cadre d'entreprise de très haut niveau avec expérience professionnelle ≥ 13 ans

Personnels Administratifs et de Gestion et Personnels Techniques et de Logistique

Code	Métier de référence	Critères minimums de recrutement
B	Cadre Dirigeant	Fonctionnaire appartenant à un corps recruté par la voie de l'Ecole Polytechnique ou la voie de l'ENA, avec expérience professionnelle ≥ 8 ans Diplôme d'une Ecole d'Ingénieurs ou de Commerce et de Gestion ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 10 ans Diplôme Bac + 5 ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 10 ans Cadre d'entreprise de très haut niveau avec expérience professionnelle ≥ 13 ans

Catégorie II

Personnels d'Enseignement et de Recherche

Code	Métier de référence	Critères minimums de recrutement
C	Maître de Conférences et chargé de recherche	<p>Doctorat ou équivalent</p> <p>Fonctionnaire appartenant à un corps recruté par la voie de l'Ecole Polytechnique ou de l'ENA ou ancien élève d'une Ecole Normale Supérieure, avec expérience professionnelle ≥ 3 ans</p> <p>Diplôme d'une Ecole d'Ingénieurs ou de Commerce et de Gestion ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 5 ans</p> <p>Diplôme Bac + 5 ou équivalent, avec expérience professionnelle ≥ 5 ans</p> <p>Cadre d'entreprise de très haut niveau avec expérience professionnelle ≥ 8 ans</p>
D	Chargé d'Enseignement-Recherche	<p>Fonctionnaire appartenant à un corps recruté par la voie de l'Ecole Polytechnique ou de l'ENA ou ancien élève d'une Ecole Normale Supérieure</p> <p>Diplôme d'une Ecole d'Ingénieurs ou de Commerce et de Gestion ou équivalent</p> <p>Diplôme Bac + 5 ou équivalent</p>
	Chargé d'Enseignement	<p>Diplôme Bac + 4 ou équivalent, avec expérience professionnelle ≥ 4 ans</p> <p>Diplôme Bac + 3 ou équivalent, avec expérience professionnelle ≥ 8 ans</p>
P	Post-doctorant	Doctorat ou équivalent

Personnels Techniques et de Logistique

Code	Métier de référence	Critères minimums de recrutement
E	Cadre Technique et Cadre Informatique et Réseaux	<p>Diplôme Bac + 5 ou équivalent</p> <p>Diplôme Bac + 4 ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 4 ans</p>
F	Cadre Logistique, Bâtiments et Installation	<p>Diplôme Bac + 3 ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 6 ans</p> <p>Diplôme Bac + 2 ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 10 ans</p>
R	Ingénieur de R&D	

Personnels Administratifs et de Gestion

Code	Métier de référence	Critères minimums de recrutement
G	Cadre Administratif et de Gestion	Diplôme Bac + 5 ou équivalent Diplôme Bac + 4 ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 4 ans
H	Cadre Relations Extérieures et Communication	Diplôme Bac + 3 ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 6 ans
I	Cadre Commercial	Diplôme Bac + 2 ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 10 ans

Catégorie III

Personnels techniques et de Logistique

Code	Métier de référence	Critères minimums de recrutement
J1	Technicien Informatique et réseaux	Diplôme Bac + 2 ou équivalent
J2	Technicien de Laboratoire	Diplôme Bac ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 4 ans
K	Technicien Logistique, Bâtiments et Installations, et Technicien Arts Graphiques et Multimédia	Expérience professionnelle ≥ 8 ans
N	Agent de Logistique, Bâtiments et Installations, et Agent d'Imprimerie et de Reprographie	Diplôme Bac ou équivalent Diplôme BEP ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 3 ans Diplôme CAP ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 6 ans

Personnels Administratifs et de Gestion

Code	Métier de référence	Critères minimums de recrutement
L	Technicien Administratif et de Gestion	Diplôme Bac + 2 ou équivalent Diplôme Bac ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 4 ans
M	Assistant de Direction et Assistant Relations Extérieures et Communication	Expérience professionnelle ≥ 8 ans
O	Agent de Gestion, Agent d'Accueil, Secrétaire et Agent documentaliste	Diplôme Bac ou équivalent Diplôme BEP ou équivalent avec expérience professionnelle ≥ 3 ans Expérience professionnelle ≥ 6 ans

ANNEXE 3

Repères de rémunération - Année 2021

1. Repères minimums du salaire de base et plages de bonus variable

(Voir tableau page suivante)

2. Salaire de base minimum garanti (cf. article 24 du cadre de gestion) :

Métiers	Minimum après 5 ans d'ancienneté	Minimum après 15 ans d'ancienneté
	Euros (€)	Euros (€)
A	53 317	57 037
B	59 244	63 377

Métiers	Minimum après 5 ans d'ancienneté	Minimum après 15 ans d'ancienneté	Minimum après 25 ans d'ancienneté
	Euros (€)	Euros (€)	Euros (€)
C	43 205	47 133	49 882
D, E	34 872	38 042	40 260
F, G, H, I	32 818	35 802	37 891
R	34 976	38 156	40 382

Métiers	Minimum après 10 ans d'ancienneté	Minimum après 25 ans d'ancienneté
	Euros (€)	Euros (€)
J1, J2, K L M	25 769	30 923
N, O	23 461	28 059

3. Prime de fonction

Une prime de fonction est attribuée aux personnels d'enseignement et de recherche dans l'exercice de la fonction de responsable de département d'enseignement et de recherche.

Montant brut annuel : **3 345€**.

3 bis. Prime d'intéressement liée à l'obtention d'une bourse ERC

Les bourses ERC sont accordées nominativement dans le cadre de certains projets de recherche d'excellence. Le chercheur responsable du projet perçoit une prime d'intéressement, financée par la bourse, et destinée à récompenser son implication dans le projet et ses compétences particulières.

Le montant accordé au titre de ce dispositif est fixé à :

- 11 000€ pour les ERC Starting Grants
- 13 000€ pour les ERC Consolidator Grants
- 16 000€ pour les ERC Advanced Grants

La prime d'intéressement est versée chaque année, pendant toute la durée de la bourse.

4. Indemnité de localisation géographique

Une indemnité de localisation géographique est attribuée mensuellement en pourcentage du salaire de base, selon le taux suivant (référence au décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985) :

- **3%** pour les agents exerçant en Ile-de-France hors Fontainebleau et à Gardanne.
- **1%** pour les agents exerçant à Alès, Brest, Douai, Fontainebleau, Lille, Nantes et Sophia Antipolis, Montpellier

5. Complément familial

Un complément familial est attribué mensuellement selon les taux suivants :

- **112€** / mois pour 2 enfants,
- **279€** / mois pour 3 enfants,
- **190€**/ mois par enfant en sus du 3^{ème}

6. Indemnité aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé

Cette indemnité est versée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé au sens des articles L5212-1 et L5212-13 du code du travail.

L'indemnité sera versée lors de l'obtention du statut de bénéficiaire, ou lors du recrutement de l'agent concerné.

Lorsque l'agent est bénéficiaire d'une obligation d'emploi de travailleur handicapé, l'indemnité sera versée tous les 5 ans sur présentation d'un justificatif.

Son montant est fixé à **1254€**.

7. Prise en charge partielle du prix des titres de transport pour le trajet domicile/travail

L'établissement prend partiellement en charge, conformément au décret 2010-676 du 21 juin 2010, le coût des abonnements transport des agents entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

La participation de l'établissement se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par l'entreprise de transport. Elle est limitée à 50% du coût du titre de transport et plafonnée selon le barème en vigueur.

8. Prise en charge des frais de formation

Le plafond de prise en charge par agent, dans les limites du plafond de financement annuel mentionné dans le cadre de gestion (Congé de Formation Professionnel) est fixé à **6 500 €** par période de 12 mois.

Calcul du budget alloué au CPF

Un principe de calcul, commun à toutes les entités de l'IMT, détermine le budget minimal alloué au dispositif CPF chaque année par chaque entité:

Nombre d'EPT sous plafond au Budget Initial de l'année en question x 40€

Cette enveloppe détermine le montant en-dessous duquel un refus de mobilisation du CPF ne saurait être motivé par un motif budgétaire.

9. Rémunération des inventions et créations

Le pourcentage faisant l'objet du 4^{ème} alinéa de l'article 12 est fixé à 8%.

10. Augmentation liée à l'obtention d'une Habilitation à Diriger des Recherches

L'obtention d'une Habilitation à Diriger des Recherches s'accompagne d'une augmentation de 3% du Salaire de Base au 31 décembre de l'année précédente, avec la même date d'effet que l'augmentation individuelle prévue par la politique salariale de l'année en cours.

Repères minimums du salaire de base et plages de bonus variable

Catégorie	Code	Métier	Classe	Repère minimal dans la classe ⁽¹⁾ - salaire de base en Euros (€)	Éléments variables en pourcentage	
I	A	Professeur, Directeur d'Etudes et Directeur de Recherches	Exceptionnelle	73 303	Bonus 0 - 12	
			1	58 642		
			2	50 096		
	B	Cadre dirigeant	1	55 661	Bonus 0 - 12	
II	C	Maître de Conférences, Ingénieur d'Etudes et Chargé(e) de recherche	Sup	57 358	Bonus 0 - 12	
			1	45 886		
				2	39 669	
	D	Chargé(e) d'Enseignement Recherche et Chargé(e) d'Enseignement	Sup	46 296	Bonus 0 - 12	
			1	37 036		
				2	32 019	
	E	Cadre technique et Cadre informatique et réseaux	Sup	46 296	Bonus 0 - 12	
			1	37 036		
				2	32 019	
	F	Cadre logistique, Bâtiments et installations	Sup	43 569	Bonus 0 - 12	
1			34 855			
			2	30 133		
G	Cadre administratif et de gestion	Sup	43 569	Bonus 0 - 12		
		1	34 855			
			2	30 133		
H	Cadre relations extérieures et communication	Sup	43 569	Bonus 0 - 12		
		1	34 855			
			2	30 133		
I	Cadre commercial	Sup	43 569	Bonus 0 - 24		
		1	34 855			
			2	30 133		
P	Post doctorant		1	30 644	Bonus 0 - 12	
R	Ingénieur de recherche et développement	Sup	46 434	Bonus 0 - 12		
		1	37 147			
			2	32 114		
III	J1	Technicien informatique et réseaux	Sup	26 746	Bonus 0 - 6	
			1	22 859		
				2	20 822	
	J2	Technicien de laboratoire	Sup	26 746	Bonus 0 - 6	
			1	22 859		
				2	20 822	
	K	Technicien logistique, bâtiments et installations et technicien arts graphiques et multimédia	Sup	26 746	Bonus 0 - 6	
			1	22 859		
			2	20 822		
L	Technicien administratif et de gestion	Sup	26 746	Bonus 0 - 6		
		1	22 859			
			2	20 822		
M	Assistant de direction et assistant relations extérieures et communication	Sup	26 746	Bonus 0 - 6		
		1	22 859			
			2	20 822		
N	Agent de logistique, bâtiment et Installation et agent d'imprimerie et de reprographie	Sup	24 465	Bonus 0 - 6		
		1	20 911			
			2	19 277		
O	Agent de gestion, agent d'accueil, secrétaire et agent documentaliste	Sup	24 465	Bonus 0 - 6		
		1	20 911			
			2	19 277		

(1) Minimum du salaire de base dans la classe

Annexe 4

Mobilité et promotion

I – Mobilité

Une mobilité correspond :

- soit à un changement de poste dans le même métier de référence,
- soit à un changement de poste vers un métier de référence de même niveau.

Une telle mobilité n'entraîne pas d'augmentation automatique de la rémunération.

La mobilité par changement de métier de référence peut se faire :

A- Mobilité par changement de métier de référence d'un enseignant-chercheur

Elle intervient dans les conditions précisées à l'article 45 et 46¹ pour les métiers d'enseignement et de recherche.

B- Mobilité par changement de métier de référence pour les personnels techniques et de logistique, administratifs et de gestion

Pour la catégorie II :

- La mobilité peut intervenir entre tous les métiers de la catégorie sauf vers le métier C ;
- Vers le métier D, elle s'effectue dans les conditions d'attribution des appellations précisées au titre 8 du cadre de gestion.

Pour la catégorie III :

- entre les métiers J1, J2, K, L, M ;
- entre les métiers N, O.

II - Promotion

Une promotion correspond soit à un accès à une classe de niveau supérieur dans un même métier de référence, soit à un accès à un autre métier de référence ou à un poste aux exigences significativement renforcées avec un potentiel de rémunération plus favorable.

Les promotions interviennent dans le cadre des autorisations et enveloppes de promotion de l'établissement. Le nombre de promotions est défini dans le cadre de la discussion salariale annuelle.

A- La promotion par changement de classe

Lorsqu'il existe plusieurs classes dans un même métier de référence, l'accès à une classe de niveau supérieur de ce métier de référence correspond à une promotion.

A travers ce type de promotion, l'établissement entend reconnaître l'accroissement du niveau de maîtrise professionnelle de l'agent, liée à l'acquisition d'une expérience significative.

La décision de promotion est prise par le directeur de l'Entité, avec information de la Commission Consultative Paritaire créée à l'article 73 du présent cadre de gestion. Elle repose sur les appréciations des trois derniers

¹ Numéros des articles avant nouvelle rédaction proposée dans le document « Recrutement et promotion des EC »

entretiens annuels d'évaluation. Elle est décidée dans le cadre des autorisations et enveloppes annuelles de promotion de l'entité.

La promotion par changement de classe peut s'accompagner d'une augmentation minimum du salaire de base de l'agent selon les modalités définies par instruction du Directeur Général.

B - La promotion par changement de métier de référence

A travers ce type de promotion, l'établissement reconnaît à certains agents des capacités d'évolution leur permettant de changer de métier de référence ou d'exercer des fonctions de niveau supérieur.

La promotion par changement de métier de référence (cf. article 4 du cadre de gestion) peut se faire :

A l'intérieur d'une même catégorie :

Pour la catégorie III : passage des métiers N, O vers les métiers J1, J2, K, L, M ;

Pour la catégorie II : passage de tous les métiers de la catégorie II vers le métier C

Avec changement de catégorie :

Catégorie III vers catégorie II : passage des métiers J1, J2, K, L, M vers les métiers C¹, D¹, E, F, G, H, I, R ;

Catégorie II vers catégorie I : passage de tous les métiers de la catégorie II vers tous les métiers de la catégorie I (C¹, D¹, E, F, G, H, I, R vers les métiers A et B)

1-La promotion des personnels d'enseignement et de recherche

La promotion par changement de métier de référence des personnels d'enseignement et de recherche peut s'accompagner d'une augmentation minimum du salaire de base selon les modalités définies par instruction du Directeur Général.

2- La promotion des personnels administratifs et techniques vers les métiers d'enseignement et de recherche

L'accès à un métier de référence de la famille professionnelle d'enseignement et de recherche d'un agent appartenant à une autre famille professionnelle, peut s'accompagner d'une augmentation minimum du salaire de base de l'agent selon les modalités définies par instruction du Directeur Général.

3-La promotion par changement de métier de référence pour les personnels techniques et de logistique, administratifs et de gestion

Cette promotion s'effectue dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle : changement de poste, ou évolution du poste lorsque le poste tenu s'est fortement transformé du fait d'un élargissement très significatif des missions, des responsabilités, des compétences requises ou du niveau d'autonomie demandé.

La promotion par changement de métier de référence peut s'accompagner d'une augmentation minimum du salaire de base de l'agent selon les modalités définies par instruction du Directeur Général.

2.1- Promotion avec mobilité

Le recrutement sur postes vacants ou créés, toutes entités confondues, s'effectue par appel à candidature en interne sur l'ensemble de l'Institut Mines-Télécom et en externe par les canaux réglementaires et appropriés.

Les candidats contractuels internes, y compris ceux relevant d'un métier du cadre de gestion de niveau immédiatement inférieur à celui du poste publié, conformément au tableau ci-dessous, peuvent candidater et suivront le même processus de sélection que les autres candidats.

Métiers d'origine	Métiers d'accès possible par comblement de poste
N,O	J1, J2, K, L, M
J1, J2, K, L, M	E, F, G, H, I, R
E, F, G, H, I, R	B

Dans le cas où un agent interne ne remplit pas les conditions de candidatures, une réponse formalisée confirmant l'irrecevabilité de sa candidature doit lui être adressée avant les entretiens.

Cependant, dans le cas particulier d'une suppression de son poste de travail, l'agent concerné bénéficie d'une priorité de reclassement sur un poste rattaché au même métier de référence ou à un métier de référence de même niveau au sein de son entité, conformément à l'article 20 du cadre de gestion. Il s'agit d'une évolution interne pilotée par la Directrice ou le Directeur de l'entité et qui ne donne pas lieu à appel à candidature.

Lorsqu'à l'issue de la procédure de sélection, un candidat est retenu, outre les dispositions des articles 40 et 41 du présent cadre de gestion, les modalités suivantes s'appliquent :

- S'il s'agit d'un agent contractuel de l'IMT en CDI déjà positionné sur un poste de même niveau, l'entité procède à la modification du contrat (changement de poste voire de métier de référence, de lieu de travail, date de mise en vigueur, ...).
- S'il s'agit d'un agent contractuel de l'IMT en CDI effectuant une mobilité vers un poste de niveau immédiatement supérieur, l'entité procède à la modification du contrat en modifiant le niveau du poste de l'agent (changement de métier, voire catégorie) et du salaire, dans le respect des modalités en vigueur de la politique salariale des agents contractuels régis par le présent cadre de gestion. L'entité s'engage à accompagner l'agent dans sa prise de poste et le plan d'accompagnement est formalisé dans un document signé de l'agent, du responsable et de la DRH.
- Si le candidat retenu est externe, ou agent contractuel régi par le cadre de gestion de l'IMT en CDD, il est recruté suivant les modalités réglementaires en vigueur, dont celles relatives à la période d'essai.

Dans tous les cas, l'entité qui recrute informe l'intéressé et adresse une réponse à tous les candidats non retenus. En particulier, les agents de l'IMT qui étaient candidats pour le même poste sont également informés par l'entité concernée des motifs de cette décision.

2.2- Promotion par évolution de poste

Chaque responsable d'Entité propose les candidats qui, en fonction de leurs mérites et de l'évolution du poste tenu, sont susceptibles de bénéficier d'une telle promotion.

Pour chaque candidat, un dossier de candidature est constitué comprenant notamment les comptes-rendus des trois derniers entretiens annuels d'évaluation, l'ancienne et la nouvelle fiche de poste et un avis motivé du responsable d'entité.

Tout candidat proposé voit son dossier examiné par la Commission d'Orientation Professionnelle et passe un entretien avec cette commission.

La commission émet un avis destiné au Directeur Général qui arrête la liste des candidats promus, avec information de la Commission Consultative Paritaire créée à l'article 73 du présent cadre de gestion.

C – La Promotion par évolution de poste sans changement de métier de référence (personnels techniques et de logistique, administratifs et de gestion)

Il est possible qu'un poste tenu soit fortement transformé du fait d'un élargissement très significatif des missions, des responsabilités, des compétences requises ou du niveau d'autonomie demandé sans correspondre à un changement du métier de référence de l'agent.

Dans ces circonstances exceptionnelles, la promotion par évolution de poste prévue au point II-B-2.2 peut concerner des agents dont le poste a évolué très sensiblement en termes d'exigences professionnelles à l'intérieur d'un même métier de référence.

D - Commission d'Orientation Professionnelle (COP)

Il est institué une Commission d'Orientation Professionnelle (COP) du présent cadre de gestion.

1-Attributions

La COP examine les candidatures pour une promotion par changement de métier de référence (personnels techniques et logistique, administratifs et de gestion). Elle auditionne les candidats proposés par les entités et formule un avis pour le responsable de l'Entité qui offre un poste à la promotion.

La COP examine périodiquement les promotions internes réalisées par changement de métier de référence et par évolution de poste sans changement de métier de référence. Elle propose toute action destinée à favoriser ce type de promotion au sein des entités mettant en œuvre le présent cadre de gestion.

Par ailleurs, la COP est compétente pour examiner et donner un avis sur les demandes de formation diplômante.

La COP n'intervient pas dans le cas d'une promotion avec mobilité.

2-Composition

La Commission d'Orientation Professionnelle est composée de :

- son président ou sa présidente, nommé(e) par le Directeur Général ou la Directrice Générale,
- un membre par Entité, nommé par chaque responsable d'Entité.

Le secrétaire est désigné par le président ou la présidente de la Commission. Il assiste aux séances de la COP, sans voix délibérative.

Pour l'éclairer dans ses choix et dans ses décisions, le président de la Commission peut demander l'intervention d'experts pour tout ou partie de l'ordre du jour.

Chaque membre de la COP assure les fonctions de conseiller en orientation professionnelle pour les agents de son Entité.

En règle générale, une mobilité ou une promotion nécessite l'établissement d'un avenant au contrat de travail de l'agent concerné.

Annexe S0 (spécifique à l'Institut Mines-Télécom)

Dispositions spécifiques aux contractuels de droit privé

Les dispositions reprises dans cette annexe s'appliquent aux contractuels de droit privé, le cas échéant en lieu et place des articles correspondant du cadre de gestion.

Article 5 : Conditions de recrutement

Les agents contractuels de droit privé sont recrutés dans les conditions fixées par le code du travail.

Les titres, diplômes requis et conditions minimums pour le recrutement au titre du présent cadre de gestion sont fournis en annexe 2.

Article 14 : Retraite des agents contractuels de droit privé

Les agents de droit privé conformément aux dispositions du décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008 pris pour l'application de l'article L. 1237-5 du Code du travail qui fixe une limite d'âge, peuvent être mis à la retraite d'office à partir de 70 ans par l'Institut Mines-Télécom sans pouvoir s'y opposer. Le contrat est alors rompu de plein droit, après notification de cette mise à la retraite. L'agent perçoit l'indemnité prévue à l'article L 1237-7 du code du travail.

Lorsque l'initiative du départ à la retraite est le fait volontaire d'un agent contractuel de droit privé âgé de plus de 60 ans, l'Institut Mines-Télécom lui verse une indemnité de départ à la retraite suivant les modalités prévues à l'article 14bis. Ce départ à la retraite s'effectue à l'issue d'une période de préavis dont la durée est précisée à l'article 17 du présent cadre de gestion.

Entre les 65 et les 69 ans de l'agent, au titre du décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008, l'Institut Mines-Télécom peut prendre l'initiative de la mise à la retraite, avec l'accord de l'agent. La procédure suivante est alors mise en œuvre :

- l'Institut Mines-Télécom interroge par écrit, trois mois avant la date envisagée, l'agent concerné sur son intention d'accepter volontairement un tel départ ;
- En cas de réponse négative de l'agent dans un délai d'un mois, l'Institut Mines-Télécom ne peut mettre à la retraite ce dernier pendant une année. Si l'intéressé ne répond pas, l'Institut Mines-Télécom peut procéder à la mise à la retraite.
- La même procédure pourra être reconduite les quatre années suivantes.

Dans le cadre d'une mise à la retraite à l'initiative de l'Institut Mines-Télécom, l'agent perçoit l'indemnité prévue à l'article L 1237-7 du code du travail.

Article 14bis : Indemnité de départ à la retraite des agents contractuels de droit privé

Tout agent salarié de droit privé qui part à la retraite à sa demande dans les conditions prévues à l'article 14, reçoit une indemnité en fonction de son ancienneté au sein de l'Institut Mines-Télécom, versée en une seule fois, conformément au barème suivant :

- un demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,

- un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- deux mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté,
- trois mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon le résultat le plus favorable à l'intéressé, la moyenne des trois ou des douze dernières rémunérations brutes mensuelles effectivement perçues au cours de la période précédant le départ à la retraite. Entrent dans ce calcul les rémunérations mensuelles touchées au titre du salaire de base auxquelles s'ajoutent, le cas échéant et prorata temporis, le bonus variable et la prime de fonction versés à l'intéressé au titre de la période considérée.

Elle ne comprend ni l'indemnité de localisation géographique, ni les prestations familiales, ni le complément familial, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires, ni les primes d'invention et de création versées à l'intéressé pendant la période de référence.

Article 17 : Préavis des agents contractuels de droit privé

En cas de démission ou de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou qu'un cas de force majeure, le délai de préavis que l'agent contractuel concerné et l'établissement doivent respecter est fixé comme suit :

ANCIENNETE	PREAVIS
Ancienneté de service continu inférieure à 6 mois	8 jours
Ancienneté de service continu comprise entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Ancienneté de service continu supérieure à 2 ans	2 mois

Le préavis ne s'applique pas en cas de faute grave ou de force majeure, ni en cas de licenciement survenu au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

A la demande d'un agent contractuel, l'Institut Mines-Télécom peut dispenser celui-ci d'effectuer tout ou partie de la période de préavis ; dans ce cas, le préavis non exécuté n'est pas rémunéré.

Article 18 : Indemnité de licenciement pour les agents contractuels de droit privé

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération, telle que définie suivant les cas aux articles 18-1 ou 18-2 ci-dessous, multipliée par le nombre d'années de service pour chacune des 12 premières années de service, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement pour les agents salariés de droit privé est, selon le résultat le plus favorable à l'intéressé, la moyenne des trois ou des douze dernières rémunérations mensuelles brutes effectivement perçues au cours de la période précédant le licenciement.

Elle ne comprend ni l'indemnité de localisation géographique, ni les prestations familiales, ni le complément familial, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires, ni la prime d'invention et de création versées à l'intéressé pendant la période de référence.

Article 33 : Heures supplémentaires et complémentaires

Les dispositions propres aux contractuels de droit privé sont précisées dans la Charte des temps. En particulier, le seuil maximum d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par agent et par an est fixé à 220 heures.

Article 40 bis : Congé de mobilité pour les agents contractuels de droit privé

Le congé de mobilité permet aux agents contractuels de l'Institut Mines-Télécom, en contrat à durée indéterminée préalablement suspendu, d'être recrutés pour une durée déterminée par une autre institution publique, tout en conservant la possibilité de retrouver leur emploi précédent sous réserve des nécessités de service. Le congé mobilité est un congé sans rémunération.

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans.

L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'établissement y répond de façon motivée dans un délai de deux mois.

Le renouvellement du congé est sollicité par l'agent au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La demande de réemploi de l'agent auprès de l'établissement est sollicitée au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En l'absence de cette demande, l'agent contractuel de droit privé est licencié.

L'agent est réemployé sur un emploi similaire à celui précédemment occupé s'il est physiquement apte. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

Article 40 ter : Mise à disposition des agents contractuels de droit privé

Les agents contractuels de l'Institut Mines-Télécom peuvent être mis à disposition des administrations de l'Etat et de ses établissements publics, des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice de missions de service public confiées à ces organismes, des organisations internationales intergouvernementales.

Cette mise à disposition intervient avec l'accord de l'agent, par le biais d'un avenant au contrat de travail et dans le cadre d'une convention conclue entre l'établissement et l'institution d'accueil.

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'institution auprès de laquelle il exerce ses fonctions, qui fixe ses conditions de travail et est soumis à ses règles de fonctionnement telles que celles afférentes notamment à la durée et aux horaires de travail.

L'agent continue d'être rémunéré par l'établissement, qui conserve la qualité d'employeur et le pouvoir disciplinaire.

Le salaire et les charges sociales de l'agent doivent être remboursés par l'institution d'accueil si l'agent est de droit privé.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la durée initialement prévue dans la convention, à la demande de l'agent, de l'Institut Mines-Télécom ou de l'organisme d'accueil. Dans le cas d'une fin anticipée de la mise à disposition, celle-ci doit respecter les délais de préavis prévus par la convention de mise à disposition. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'Institut Mines-Télécom et l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé sur un emploi similaire à celui occupé avant sa mise à disposition.

Article 55 : Généralités (en matière de temps partiel) pour les agents contractuels de droit privé

Les salariés de droit privé peuvent travailler à temps partiel à l'Institut Mines-Télécom sous réserve de la conciliation de l'intérêt du service et de l'intérêt des personnes.

Les agents contractuels de droit privé de l'Institut Mines-Télécom peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel quelle que soit la quotité demandée de la durée légale du travail. Sont considérés comme agents à temps partiel les agents dont la quotité est inférieure ou égale à 80 % de la durée légale du travail, conformément aux articles L. 212-4-2 à L. 212-4-9 du code du travail.

Article 58 : Indemnité de rupture du contrat de travail des agents à temps partiel pour les agents contractuels de droit privé

La rupture du contrat de travail d'un agent contractuel à temps partiel peut donner lieu au versement d'une indemnité.

Pour les agents salariés de droit privé ayant travaillé à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement, prévues respectivement aux articles 15 et 18-2 du cadre de gestion, sont calculées prorata temporis pour les périodes travaillées à temps partiel, proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées au sein de l'Institut Mines-Télécom.

Article 65 : Congés pour convenances personnelles pour les agents contractuels de droit privé

Tout agent contractuel de l'Institut Mines-Télécom justifiant d'une ancienneté d'au moins trois ans peut bénéficier d'un congé pour convenance personnelle non rémunéré. Ce congé non rémunéré est pris avec l'accord de l'établissement, compte tenu notamment des besoins du service et à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

La durée de ce congé est d'une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

La demande initiale et de renouvellement doit être formulée au moins deux mois à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La demande de réemploi de l'agent auprès de l'établissement est sollicitée au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En l'absence de cette demande, l'agent contractuel de droit privé est licencié.

L'agent est réemployé sur un emploi similaire à celui précédemment occupé s'il est physiquement apte. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

En outre l'agent ne peut prétendre à reprendre ses fonctions avant le terme initialement prévu, sans demande préalable de 2 mois et sans accord de l'établissement.

Article 67 septies : Congé de formation professionnelle (CFP) pour les contractuels de droit privé

Tout agent de l'Institut Mines-Télécom sous statut de droit privé peut demander à bénéficier, à sa seule initiative, d'un congé de formation professionnelle rémunéré en application du décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 ou en application des articles L 6322-22 et suivants du Code du Travail.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'agent de l'Institut Mines-Télécom doit pouvoir justifier de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en qualité de salarié sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont au moins 12 mois au sein de l'établissement sous contrat à durée indéterminée.

Le congé de formation personnelle peut être accordé dans la limite d'un plafond de financement annuel fixé à 0,2 % de la masse salariale de référence inscrite au budget de l'établissement.

Annexe S1 (spécifique à l'établissement)

Dispositions relatives à la mise en place du cadre de gestion

Dès l'entrée en vigueur du cadre de gestion, un dossier individuel de transposition sera remis à chaque agent de l'Institut Télécom afin de lui permettre de connaître la situation qui lui sera offerte dans le nouveau cadre de gestion de l'Institut Télécom comparée à sa situation actuelle.

Ce dossier comprend notamment un exemplaire du cadre de gestion et du règlement intérieur, une fiche comparative entre la situation actuelle de l'agent et sa situation future (dont le rattachement de l'agent à un métier de référence et une classe, et sa rémunération) ainsi qu'un contrat Institut Télécom.

I - Transfert des personnels France Télécom mis à la disposition de l'Institut Télécom dans le cadre de la convention Institut Télécom/France Télécom

A- Intégration à l'Institut Télécom

Tout agent mis à la disposition de l'Institut Télécom par France Télécom peut intégrer l'Institut Télécom dans les conditions suivantes :

- un fonctionnaire est détaché à l'Institut Télécom et bénéficie d'un contrat de droit public. L'agent fonctionnaire qui souhaite continuer à exercer ses fonctions à l'Institut Télécom doit effectuer une demande de mise en position de détachement, qui doit recevoir l'accord de son administration d'origine ;
- un agent contractuel de droit public est intégré, en principe sur un contrat de droit public ;
- un fonctionnaire en position hors cadres ou un agent contractuel de droit privé est intégré, en principe sur un contrat de droit privé.

Un fonctionnaire qui n'aurait pas effectué la demande lui permettant d'être détaché à l'Institut Télécom cesse au 01.01.2001 d'être mis à la disposition de l'Institut Télécom et reste à France Télécom.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'agent contractuel de droit public ou de droit privé doit signer avec l'Institut Télécom un nouveau contrat. Ce contrat fait référence au cadre de gestion de l'Institut Télécom. Si l'agent contractuel refuse les conditions qui lui sont proposées au-delà du 31.12.2000, il ne pourra poursuivre son activité au sein de l'Institut Télécom : l'agent aura ainsi manifesté son refus des modifications apportées à son contrat de travail, ce qui conduira à une rupture de contrat.

B- Les règles de transposition

1-La transposition de la rémunération à l'Institut Télécom

Les règles de transposition de la rémunération France Télécom à la rémunération Institut Télécom sont fixées par les annexes a, a bis, b, b bis, c, c bis, d, d bis. Pour la suite de la carrière, les règles d'évolution de la rémunération Institut Télécom s'appliquent. Le seuil supérieur de la fourchette de bonus défini dans l'annexe 3 sur les repères de rémunération des agents de l'Institut Télécom sera, le cas échéant, augmenté à titre dérogatoire pour tenir compte des situations particulières.

2-Garantie particulière applicable aux fonctionnaires détachés

A la date du détachement, le salaire de base d'un fonctionnaire détaché est constitué à partir de son traitement indiciaire dans son grade d'origine, du complément France Télécom et des avantages monétaires éventuels.

Le salaire de base du fonctionnaire détaché évolue ensuite selon les règles internes à l'Institut Télécom applicables au salaire de base.

Toutefois, une garantie supplémentaire est apportée : pour tout personnel fonctionnaire actuellement mis à la disposition de l'Institut Télécom par France Télécom qui opte pour l'Institut Télécom en détachement, l'évolution du salaire de base ne peut jamais être inférieure à celle que lui aurait procurée l'évolution de son traitement indiciaire (qui évolue selon l'échelle du grade d'origine) s'il était resté en position normale d'activité.

Ainsi, tout au long de leur carrière à l'Institut Télécom, il est vérifié pour ces personnels que leur salaire de base, actualisé des augmentations individuelles, collectives et à l'ancienneté décidées par l'Institut Télécom, ne les conduit pas à une rémunération inférieure au minimum garanti défini ci-dessus.

3-Ancienneté et période d'essai

L'Institut Télécom reprend dans les contrats l'ancienneté des personnels à France Télécom (ou aux PTT) et ne prévoit pas de période d'essai.

4-Modalités de rattachement au métier de référence et positionnement dans une classe

Un tableau de correspondance est établi entre les codes fonctions de France Télécom et les métiers de référence de l'Institut Télécom. Ce tableau est porté à la connaissance des agents. Il permet le rattachement a priori des agents France Télécom mis à la disposition de l'Institut Télécom à un métier de référence de l'Institut Télécom.

A partir de ces éléments et après examen de chaque situation individuelle, la commission de transposition définie au paragraphe III, positionne chaque agent dans une classe d'un métier de référence, en prenant en compte plusieurs critères, et notamment le niveau de responsabilité, la fonction, l'ancienneté dans la fonction, le niveau de classification France Télécom du poste tenu et le niveau de rémunération.

Un agent en désaccord avec le rattachement à un métier de référence, ou avec son positionnement dans une classe, peut formuler par la voie hiérarchique, dans le mois suivant la remise de son dossier individuel de transposition un recours argumenté auprès de la Commission de transposition. Si le désaccord subsiste, l'agent peut saisir, dans les 15 jours suivant la notification de la décision de la Commission de transposition, la Commission Consultative Paritaire (CCP). La décision prise par le Directeur Général après avis de cette commission est notifiée à l'agent.

5-Congés annuels

La signature du contrat avec l'Institut Télécom ne donne pas lieu à modification de la gestion des jours de congés de l'année en cours : le reliquat éventuel des congés à la signature du contrat est repris à l'Institut Télécom.

C- Le traitement des avantages France Télécom

Ces avantages sont constitués par :

- la participation,
- l'intéressement,
- l'abonnement et le forfait téléphoniques,
- la possibilité de rémunération d'un avoir CCP et d'exonération des redevances carte bleue et vidéoposte,
- une éventuelle participation aux cotisations du régime de prévoyance.

1-Participation, intéressement, abonnement et forfait téléphonique, rémunération CCP - carte bleue - vidéoposte

Les droits relatifs à ces avantages sont maintenus jusqu'au 31.12.2000 quelle que soit la date éventuellement anticipée du basculement à l'Institut Télécom. Au-delà du 01.01.2001, ces avantages ne peuvent être maintenus.

Toutefois, pour les agents des classes 1, 2 et 3 de France Télécom qui opéraient pour l'Institut Télécom, l'avantage téléphonique annuel (forfait 1.500 UT et abonnement) est intégré dans le salaire de base au moment du transfert pour un montant de 2.400 F annuels. Dans ce cas, il n'est plus maintenu par France Télécom dès la date d'intégration à l'Institut Télécom.

2- Régime de protection sociale complémentaire

Dans le cadre d'un contrat groupe avec une mutuelle, un régime de protection sociale complémentaire à adhésion facultative est mis en place au sein de l'Institut Télécom.

D- Prime d'incitation au détachement auprès de l'Institut Télécom ou au passage sous contrat Institut Télécom

Pour tout personnel dont le départ en retraite ou en CFC est prévu après le 30.06.2001, une prime d'un montant brut maximum de 25.000 F est offerte, majorée de 5.000 F pour les agents rattachés aux métiers de référence N, O et P. Elle est versée dans les conditions ci-après, s'il manifeste par écrit son intention d'intégrer l'Institut Télécom :

- cette prime est versée intégralement² dès le détachement ou la signature du contrat l'Institut Télécom si l'intéressé a manifesté son engagement écrit dans les trois mois suivant la remise par l'Institut Télécom de son dossier individuel de transposition.
- cette prime est diminuée de moitié si l'intéressé a manifesté son engagement écrit entre le quatrième et le neuvième mois suivant la remise par l'Institut Télécom de son dossier individuel de transposition. Elle n'est plus versée au-delà de cette dernière date.

Si l'intéressé en fait la demande, le versement de cette prime est susceptible d'être étalé pour des raisons fiscales.

² Pour le personnel travaillant à temps plein ou à temps partiel supérieur ou égal à 80 %, cette prime est versée intégralement. Elle est versée au prorata de la quotité travaillée pour un temps partiel strictement inférieur à 80 %.

Dès qu'un agent a manifesté son intention de rejoindre l'Institut Télécom, il est intégré en fonction des contraintes et délais administratifs.

II - Mise en conformité des contrats des agents recrutés par l'Institut Télécom avant l'entrée en vigueur du cadre de gestion

Il est proposé à chaque agent la mise en conformité de son contrat avec le cadre de gestion de l'Institut Télécom à la date d'entrée en vigueur de celui-ci.

Dès la remise par l'Institut Télécom de son dossier individuel de transposition, l'agent dispose de 3 mois pour signer son nouveau contrat.

En particulier :

- Les contrats de droit public à durée déterminée sont transformés en contrat à durée indéterminée sauf pour les agents recrutés pour une mission dont la durée est limitée dans le temps.
- Le salaire de base des agents contractuels de droit public ou de droit privé est, si nécessaire, revalorisé pour respecter notamment le minimum du salaire de base de la classe du métier de rattachement, avec date d'effet à la date de prise de fonction de l'agent. Les augmentations individuelles et collectives intervenues entre la date de prise de fonction et la date de mise en vigueur du cadre de gestion, s'appliquent à ce nouveau salaire de base.
- Les règles de transposition de la rémunération entre l'ancien et le nouveau contrat Institut Télécom sont fixées par les annexes e et f.
- Dans le cadre d'un contrat groupe avec une mutuelle, un régime de protection sociale complémentaire à adhésion facultative est mis en place au sein de l'Institut Télécom.
- Les autres éléments de rémunération ou règles du cadre de gestion hormis les droits à congé n'ont pas d'effet rétroactif.

L'Institut Télécom reprend dans les nouveaux contrats l'ancienneté déjà acquise dans l'établissement, et ne prévoit pas de nouvelle période d'essai. Pour les agents dont la période d'essai est en cours, elle se poursuit jusqu'à son terme fixé initialement.

Le rattachement au métier de référence et le positionnement dans une classe se font selon les mêmes modalités que celles décrites au paragraphe I.B-4 ci-dessus. Les dispositions prévues pour le recours en cas de désaccord avec le rattachement au métier de référence ou avec le positionnement dans la classe, sont identiques à celles décrites au paragraphe I.B-4 ci-dessus.

Si l'agent refuse les conditions qui lui sont proposées, il ne pourra poursuivre son activité au sein de l'Institut Télécom : l'agent aura ainsi manifesté son refus des modifications apportées à son contrat de travail, ce qui conduira à une rupture de contrat.

La signature du contrat avec l'Institut Télécom ne donne pas lieu à modification de la gestion des jours de congés de l'année en cours : le reliquat éventuel des congés à la signature du contrat est repris à l'Institut Télécom, éventuellement augmenté des droits à congés prévus dans le présent cadre de gestion dont l'agent ne bénéficiait pas dans son précédent statut ; avec effet rétroactif à sa date de recrutement.

III - Commission de transposition

Pendant la durée de la procédure de transposition, une commission de transposition, présidée par l'Administrateur Général ou son représentant, est instituée au sein de l'Institut Télécom.

Elle a pour objet :

- de valider le tableau de correspondance défini au paragraphe I.B-4,
- d'examiner les cas particuliers,
- de valider le rattachement de chaque agent à un métier de référence, et de le positionner dans une classe de ce métier.

La commission comprend deux représentants du SAG désignés par l'Administrateur Général et deux représentants de chaque école, désignés par les directeurs d'école.

IV – Contrat à durée indéterminée à temps partiel annualisé (CDI TPA)

Les CDI TPA en cours sont gérés conformément aux dispositions des articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du code du travail.

Dans ce cas, sont définies à l'avance dans le contrat de travail les périodes travaillées et non travaillées, la répartition des horaires de travail à l'intérieur de ces périodes et les modalités de liquidation des droits à congés annuels.

L'agent à temps partiel annualisé est rémunéré mensuellement.

Annexe S2 (spécifique à l'établissement)

Action sociale

Article 69 bis : Prestations d'action sociale

Dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, ou en application d'une délibération de son Conseil d'Administration, l'Institut Mines-Télécom propose à ses personnels, directement ou par convention avec des organismes sociaux (ou associations) d'autres administrations ou entreprises, des prestations d'actions sociales : prestations repas, participation aux frais de séjours d'enfants, mesures concernant les enfants et adultes handicapés, garde de jeunes enfants, chèques vacances, prestations de vacances, de logement, de loisirs ou de sports, mesures d'aide à la première installation ou d'aide à l'entrée en étude supérieure ...

Les modalités de mise en œuvre de ces prestations sont fixées par instruction du Directeur Général.

Article 69 ter : Protection sociale

Les agents de l'Institut Mines-Télécom peuvent bénéficier d'une assurance complémentaire santé et prévoyance dont le coût est partiellement pris en charge par l'établissement A compter du 1er janvier 2012, la participation de l'Institut Mines-Télécom à la protection complémentaire de ses agents sera mise en œuvre dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats avec un ou des assureur(s), dans les conditions fixées par le décret 2007-1373 du 19 septembre de 2007 fixant la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Article 70 : Prêts et aides pécuniaires

Dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, ou en application d'une délibération du Conseil d'Administration, les agents de l'Institut Mines-Télécom bénéficient de l'attribution de prêts – dans le cadre de l'achat d'une résidence principale, de travaux réalisés dans la résidence principale, pour faire face à des dépenses incontournables ou à une situation sociale exceptionnelle.

Les modalités de mise en œuvre de ces prestations sont fixées par instruction du Directeur Général.

Annexe a

Règles de transposition pour un fonctionnaire détaché de France Télécom – Personnels d'enseignement et de recherche

France Télécom

(1) Traitement indiciaire^(*)

(2) + complément France Télécom

(3) + avantages monétaires hors IER ^(**)

(4) + avantages monétaires IER ^(***)

(5) = salaire global de base

(6) + bonus variable (classe III et IV)

(7) = rémunération globale FT

(8) + indemnité de résidence

(9) + supplément familial de traitement

(10) + prime de transport

(11) = rémunération personnalisée FT

- **Salaire de base à l'Institut Télécom (12)**

Institut Télécom

(1) + (2) + (3) + [(4) – (14)] – [(16) - (8)]

(12) = salaire de base

(13) + bonus variable

(14) + prime de fonction

(15) = rémunération globale Institut

Télécom

(16) + indemnité de localisation géographique

(17) + complément familial ou (9) supplément familial de traitement suivant le choix de l'agent

(10) + prime de transport

(18) = rémunération personnalisée Institut Télécom

^(*) Pour les personnels sous statut de fonction, il s'agit du traitement indiciaire de leur statut de grade. Dans ce cas, la différence de traitement entre l'indice du statut de fonction et celui du statut de grade lors du détachement est intégrée au salaire de base Institut Mines-Télécom.

^(**) Avantages monétaires hors IER : il s'agit notamment de la PRE (Prime de Résultat d'exploitation) et des indemnités coutumières.

^(***) IER : Indemnités d'Enseignement et de Recherche.

Le salaire de base à l'Institut Télécom (12) correspond au salaire global de base France Télécom (5), y compris les IER rémunérées en avantages monétaires (4). Ces IER sont intégrées dans le salaire de base des personnels d'enseignement et de recherche sur la base de la moyenne des IER des 3 dernières années. Dans l'attente de la suppression du système des "U" et de la mise en place du plan de charge, les IER sont versées techniquement dans le cadre du bonus variable.

La différence entre l'indemnité de localisation géographique (16) et l'indemnité de résidence (8) lors du détachement, vient en déduction du salaire de base.

- **Bonus variable (13)**

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (13) est fonction du métier de référence et correspond à la part variable potentielle France Télécom (6).

- **Indemnité de localisation géographique (16)**

Elle est plus favorable que l'indemnité de résidence (8) puisque calculée sur l'intégralité du salaire de base mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du détachement, la différence étant reprise dans le salaire de base (12).

- **Complément familial (17) ou supplément familial de traitement (9)**

L'agent a le choix entre le régime Institut Télécom (17) et le régime Fonction Publique (9).

Le choix du régime Institut Télécom est définitif. Ce choix peut intervenir postérieurement à la signature du contrat Institut Télécom.

- **La prime de transport est identique (10).**

Annexe a bis

Règles de transposition pour un fonctionnaire détaché de France Télécom – Personnels techniques et de logistique, administratifs et de gestion

France Télécom

(1) Traitement indiciaire^(*)

(2) + complément France Télécom

(3) + avantages monétaires hors IER ^(**)

(4) + avantages monétaires IER ^(***)

(5) = salaire global de base

(6) + bonus variable (classe III et IV)

(7) = rémunération globale FT

(8) + indemnité de résidence

(9) + supplément familial de traitement

(10) + prime de transport

(11) = rémunération personnalisée FT

- **Salaire de base à l'Institut Télécom (12)**

Institut Télécom

(1) + (2) + (3) – [(15) - (8)]

(12) = salaire de base

(13) + bonus variable

(14) = rémunération globale Institut

Télécom

(15) + indemnité de localisation géographique

(16) + complément familial ou (9) supplément familial de traitement suivant le choix de l'agent

(10) + prime de transport

(17) = rémunération personnalisée Institut

Télécom

^(*) Pour les personnels sous statut de fonction, il s'agit du traitement indiciaire de leur statut de grade. Dans ce cas, la différence de traitement entre l'indice du statut de fonction et celui du statut de grade lors du détachement est intégrée au salaire de base Institut Télécom.

^(**) Avantages monétaires hors IER : il s'agit notamment de la PRE (Prime de Résultat d'exploitation) et des indemnités coutumières.

^(***) IER : Indemnités d'Enseignement et de Recherche.

Le salaire de base à l'Institut Télécom (12) correspond au salaire global de base France Télécom (5) déduction faite, le cas échéant, des IER rémunérées en avantages monétaires (4).

La différence entre l'indemnité de localisation géographique et l'indemnité de résidence lors du détachement vient en déduction du salaire de base.

Pour les agents qui effectuent régulièrement et de façon significative des activités d'enseignement, les IER seront intégrées dans le salaire de base dans les mêmes conditions que les personnels d'enseignement et de recherche.

- **Bonus variable (13)**

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (13) est fonction du métier de référence et correspond à la part variable potentielle France Télécom (6). Pour les agents qui effectuent ponctuellement des activités d'enseignement, l'année du transfert à l'Institut Télécom, le bonus variable comprend au minimum, le cas échéant, les IER rémunérées en avantages monétaires (4). Cette garantie diminue progressivement et linéairement, et prend fin la quatrième année suivant le transfert.

- **Indemnité de localisation géographique (15)**

Elle est plus favorable que l'indemnité de résidence (8) puisque calculée sur l'intégralité du salaire de base mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du détachement, la différence étant reprise dans le salaire de base (12).

- Complément familial (16) ou supplément familial de traitement (9)

L'agent a le choix entre le régime Institut Télécom (17) et le régime Fonction Publique (9).

Le choix du régime Institut Télécom est définitif. Ce choix peut intervenir postérieurement à la signature du contrat Institut Télécom.

- **La prime de transport est identique (10).**

Annexe b

Règles de transposition pour les agents contractuels de droit public de France Télécom – Personnels d'enseignement et de recherche

France Télécom

Institut Télécom

(1) Traitement indiciaire

(2) + complément spécial France Télécom

(3) + avantages monétaires hors IER ^(*)(1) + (2) + (3) + [(4) - (14)] - [(16) - (8)]

(4) + avantages monétaires IER ^(**)

(5) = salaire global de base

(6) + bonus variable (classe III et IV)

(12) = salaire de base

(13) + bonus variable

(14) + prime de fonction

(7) = rémunération globale FT

(8) + indemnité de résidence

(9) + supplément familial de traitement

(10) + prime de transport

(15) = rémunération globale Institut

Télécom

(16) + indemnité de localisation géographique

(17) + complément familial ou (9) supplément familial de traitement suivant le choix de l'agent

(10) + prime de transport

(11) = rémunération personnalisée FT

(18) = rémunération personnalisée Institut

Télécom

- Salaire de base à l'Institut Télécom (12)

Le salaire de base à l'Institut Télécom (12) correspond au salaire global de base France Télécom (5) y compris les IER rémunérées en avantages monétaires (4). Ces IER sont intégrées dans le salaire de base des enseignants-chercheurs sur la base de la moyenne des IER des 3 dernières années. Dans l'attente de la

^(*) Avantages monétaires hors IER : il s'agit notamment de la PRE (Prime de Résultat d'exploitation) et des indemnités coutumières.

^(**) IER : Indemnités d'Enseignement et de Recherche.

suppression du système des "U" et de la mise en place du plan de charge, les IER sont versées techniquement dans le cadre du bonus variable.

Le salaire de base ne fait plus référence à un indice. Il est calculé en francs.

La différence lors du passage sous contrat Institut Télécom entre l'indemnité de localisation géographique (16) et l'indemnité de résidence (8) vient en déduction du salaire de base.

- **Bonus variable (13)**

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (13) est fonction du métier de référence et correspond au bonus variable potentiel de France Télécom (6) figurant dans le contrat.

- **Indemnité de localisation géographique (17)**

Elle est plus favorable que l'indemnité de résidence (8) puisque calculée sur l'intégralité du salaire de base, mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du passage sous contrat Institut Télécom, la différence étant reprise dans le salaire de base (12).

- **Complément familial (17) ou supplément familial de traitement (9)**

L'agent a le choix entre le régime Institut Télécom (17) et le régime Fonction Publique (9).

Le choix du régime Institut Télécom est définitif. Ce choix peut intervenir postérieurement à la signature du contrat Institut Télécom.

- **La prime de transport est identique (10).**

Annexe b bis

Règles de transposition pour les agents contractuels de droit public de France Télécom – Personnels techniques et de logistique, administratifs et de gestion

France Télécom

- (1) Traitement indiciaire
- (2) + complément spécial France Télécom
- (3) + avantages monétaires hors IER (*)
- (4) + avantages monétaires IER (**)

(5) = salaire global de base

- (6) + bonus variable (classe III et IV)

(7) = rémunération globale FT

- (8) + indemnité de résidence
- (9) + supplément familial de traitement
- (10) + prime de transport

(11) = rémunération personnalisée FT

Institut Télécom

(1) + (2) + (3) – [(15) - (8)]

(12) = salaire de base

- (13) + bonus variable

**(14) = rémunération globale Institut
Télécom**

- (15) + indemnité de localisation géographique
- (16) + complément familial ou (9) supplément familial de traitement suivant le choix de l'agent
- (10) + prime de transport

**(17) = rémunération personnalisée Institut
Télécom**

- Salaire de base à l'Institut Télécom (12)

Le salaire de base à l'Institut Télécom (12) correspond au salaire global de base France Télécom (5) déduction faite, le cas échéant, des IER rémunérées en avantages monétaires (4).

La différence, lors du passage sous contrat Institut Télécom, entre l'indemnité de localisation géographique (15) et l'indemnité de résidence (8) lors du détachement vient en déduction du salaire de base.

(*) Avantages monétaires hors IER : il s'agit notamment de la PRE (Prime de Résultat d'exploitation) et des indemnités coutumières.

(**) IER : Indemnités d'Enseignement et de Recherche.

Pour les agents qui effectuent régulièrement et de façon significative des activités d'enseignement, les IER seront intégrées dans le salaire de base dans les mêmes conditions que les personnels d'enseignement et de recherche.

- **Bonus variable (13)**

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (13) est fonction du métier de référence et correspond au bonus variable potentiel de France Télécom (6) figurant dans le contrat. Pour les agents qui effectuent ponctuellement des activités d'enseignement, l'année du transfert à l'Institut Télécom, le bonus variable comprend au minimum, le cas échéant, les IER rémunérées en avantages monétaires (4). Cette garantie diminue progressivement et linéairement, et prend fin la quatrième année suivant le transfert.

- **Indemnité de localisation géographique (15)**

Elle est plus favorable que l'indemnité de résidence (8) puisque calculée sur l'intégralité du salaire de base, mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du passage sous contrat Institut Télécom, la différence étant reprise dans le salaire de base (12).

- **Complément familial (16) ou supplément familial de traitement (9)**

L'agent a le choix entre le régime Institut Télécom (17) et le régime Fonction Publique (9).

Le choix du régime Institut Télécom est définitif. Ce choix peut intervenir postérieurement à la signature du contrat Institut Télécom.

- **La prime de transport est identique (10).**

Annexe c

Règles de transposition pour les agents contractuels de droit privé de France Télécom (Convention Collective Annexe autres personnels) – Personnels d'enseignement et de recherche

France Télécom

- (1) Salaire de base conventionnel
- (2) + complément de salaire de base
- (3) + avantages monétaires hors IER (*)
- (4) + avantages monétaires IER (**)

(5) = salaire global de base

- (6) + bonus variable (classe III)

(7) = rémunération globale FT

- (8) + prime Ile de France
- (9) + complément pour charge de famille
- (10) + prime de transport

(11) = rémunération personnalisée FT

Institut Télécom

$$(1) + (2) + (3) + (4) - [(15) - (8)]$$

(12) = salaire de base

- (13) + bonus variable

(14) = rémunération globale Institut Télécom

- (15) + indemnité de localisation géographique
- (16) + complément familial
- (10) + prime de transport

(17) = rémunération personnalisée Institut Télécom

- Salaire de base (12)

Le salaire de base à l'Institut Télécom (12) correspond au salaire global de base FT (5) y compris les IER éventuelles rémunérées en avantages monétaires (4). Celles-ci sont intégrées dans le salaire de base des personnels d'enseignement et de recherche sur la base de la moyenne des IER des 3 dernières années. Dans l'attente de la suppression du système des "U" et de la mise en place du plan de charge, les IER sont versées techniquement dans le cadre du bonus variable.

La différence, lors du passage sous contrat Institut Télécom, entre l'indemnité de localisation géographique (15) et la prime Ile de France (8) vient en déduction du salaire de base.

(*) Avantages monétaires hors IER : il s'agit notamment de la PRE (Prime de Résultat d'exploitation) et des indemnités coutumières.

(**) IER : Indemnités d'Enseignement et de Recherche.

- **Bonus variable (13)**

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (13) est fonction du métier de référence et correspond au bonus variable potentiel de France Télécom (6) figurant dans le contrat.

- **Indemnité de localisation géographique (15)**

Elle est plus favorable que la prime Ile de France mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du passage sous contrat Institut Télécom, la différence étant reprise dans le salaire de base (12).

- **Complément familial (16)**

Il est plus favorable que le complément pour charge de famille (9), ce qui augmente la rémunération personnalisée (17).

- **La prime de transport est identique (10)**

Annexe c bis

Règles de transposition pour les agents contractuels de droit privé de France Télécom (Convention Collective Annexe autres personnels) – Personnels techniques et de logistique, administratifs et de gestion

France Télécom

- (1) Salaire de base conventionnel
- (2) + complément de salaire de base
- (3) + avantages monétaires hors IER (*)
- (4) + avantages monétaires IER (**)

(5) = salaire global de base

- (6) + bonus variable (classe III)

(7) = rémunération globale FT

- (8) + prime Ile de France
- (9) + complément pour charge de famille
- (10) + prime de transport

(11) = rémunération personnalisée FT

Institut Télécom

- (1) + (2) + (3) - [(15) - (8)]

(12) = salaire de base

- (13) + bonus variable

(14) = rémunération globale Institut Télécom

- (15) + indemnité de localisation géographique
- (16) + complément familial
- (10) + prime de transport

(17) = rémunération personnalisée Institut Télécom

- Salaire de base (12)

Le salaire de base à l'Institut Télécom (12) correspond au salaire global de base FT (5) déduction faite, le cas échéant, des IER rémunérées en avantages monétaires (4).

La différence, lors du passage sous contrat Institut Télécom, entre l'indemnité de localisation géographique (15) et la prime Ile de France (8) lors du détachement vient en déduction du salaire de base.

Pour les agents qui effectuent régulièrement et de façon significative des activités d'enseignement, les IER seront intégrées dans le salaire de base dans les mêmes conditions que les personnels d'enseignement et de recherche.

(*) Avantages monétaires hors IER : il s'agit notamment de la PRE (Prime de Résultat d'exploitation) et des indemnités coutumières.

(**) IER : Indemnités d'Enseignement et de Recherche.

- **Bonus variable (13)**

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (13) est fonction du métier de référence et correspond au bonus variable potentiel de France Télécom (6) figurant dans le contrat. Pour les agents qui effectuent ponctuellement des activités d'enseignement, l'année du transfert à l'Institut Télécom, le bonus variable comprend au minimum, le cas échéant, les IER rémunérées en avantages monétaires (4). Cette garantie diminue progressivement et linéairement, et prend fin la quatrième année suivant le transfert.

- **Indemnité de localisation géographique (15)**

Elle est plus favorable que la prime Ile de France mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du passage sous contrat Institut Télécom, la différence étant reprise dans le salaire de base (12).

- **Complément familial (16)**

Il est plus favorable que le complément pour charge de famille (9), ce qui augmente la rémunération personnalisée (17).

- **La prime de transport est identique (10)**

Annexe d

Règles de transposition pour les agents contractuels de droit privé de France Télécom (Convention Collective Ingénieurs et Cadre) – Personnels d'enseignement et de recherche

France Télécom

- (1) Salaire de base conventionnel
(2) + avantages monétaires hors IER (*)
(3) + avantages monétaires IER (**)

(4) = salaire global de base

- (5) + bonus variable

(6) = rémunération globale FT

- (7) + complément pour charge de famille
(8) + prime de transport

(9) = rémunération personnalisée FT

Institut Télécom

- (1) + (2) + (3) - (12) - (14)

(10) = salaire de base

- (11) + bonus variable
(12) + Primes de fonction

**(13) = rémunération globale Institut
Télécom**

- (14) + indemnité de localisation géographique
(15) + complément familial
(8) + prime de transport

**(16) = rémunération personnalisée Institut
Télécom**

- Salaire de base à l'Institut Télécom (10)

Le salaire de base à l'Institut Télécom (10) correspond au salaire global de base FT (4) y compris les IER éventuelles rémunérées en avantages monétaires (3). Celles-ci sont intégrées dans le salaire de base des personnels d'enseignement et de recherche sur la base de la moyenne des IER des 3 dernières années. Dans l'attente de la suppression du système des "U" et de la mise en place du plan de charge, les IER sont versées techniquement dans le cadre du bonus variable.

Lors du passage sous contrat Institut Télécom, l'indemnité de localisation géographique (14) est déduite du salaire de base (10).

(*) Avantages monétaires hors IER : il s'agit notamment de la PRE (Prime de Résultat d'exploitation) et des indemnités coutumières.

(**) IER : Indemnités d'Enseignement et de Recherche.

- **Bonus variable (11)**

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (11) est fonction du métier de référence et correspond à la prime variable potentielle de France Télécom (5) figurant dans le contrat.

- **Indemnité de localisation géographique (14)**

Elle est instituée mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du passage sous contrat Institut Télécom, étant reprise dans le salaire de base (10).

- **Complément familial (15)**

Il est plus favorable que le complément pour charges de famille (7), ce qui augmente la rémunération personnalisée (16).

- **La prime de transport est identique (8).**

Annexe d bis

Règles de transposition pour les agents contractuels de droit privé de France Télécom (Convention Collective Ingénieurs et Cadre) – Personnels techniques et de logistique, administratifs et de gestion

France Télécom

- (1) Salaire de base conventionnel
(2) + avantages monétaires hors IER (*)
(3) + avantages monétaires IER (**)

(4) = salaire global de base

- (5) + bonus variable

(6) = rémunération globale FT

- (7) + complément pour charge de famille
(8) + prime de transport

(9) = rémunération personnalisée FT

Institut Télécom

- (1) + (2) - (14)

(10) salaire de base

- (11) + bonus variable
(12) + Primes de fonction

**(13) = rémunération globale Institut
Télécom**

- (14) + indemnité de localisation géographique
(15) + complément familial
(8) + prime de transport

**(16) = rémunération personnalisée Institut
Télécom**

- Salaire de base à l'Institut Télécom (10)

Le salaire de base à l'Institut Télécom (10) correspond au salaire global de base FT (4) déduction faite, le cas échéant, des IER rémunérées en avantages monétaires (3).

Lors du passage sous contrat Institut Télécom, l'indemnité de localisation géographique (13) est déduite du salaire de base (10).

Pour les agents qui effectuent régulièrement et de façon significative des activités d'enseignement, les IER seront intégrées dans le salaire de base dans les mêmes conditions que les personnels d'enseignement et de recherche.

(*) Avantages monétaires hors IER : il s'agit notamment de la PRE (Prime de Résultat d'exploitation) et des indemnités coutumières.

(**) IER : Indemnités d'Enseignement et de Recherche.

- **Bonus variable (11)**

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (13) est fonction du métier de référence et correspond au bonus variable potentiel de France Télécom (6) figurant dans le contrat. Pour les agents qui effectuent ponctuellement des activités d'enseignement, l'année du transfert à l'Institut Télécom, le bonus variable comprend au minimum, le cas échéant, les IER rémunérées en avantages monétaires. Cette garantie diminue progressivement et linéairement, et prend fin la quatrième année suivant le transfert.

- **Indemnité de localisation géographique (13)**

Elle est instituée mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du passage sous contrat Institut Télécom, étant reprise dans le salaire de base (10).

- **Complément familial (14)**

Il est plus favorable que le complément pour charges de famille (7), ce qui augmente la rémunération personnalisée (15).

- **La prime de transport est identique (8)**

Annexe e

Règles de transposition pour les agents contractuels de droit public sous contrat Institut Télécom

Contrat Institut Télécom

(Avant mise en vigueur du cadre de gestion)

(1) Traitement indiciaire

(2) + primes

(3) = salaire fixe

(4) + part variable

(5) = rémunération globale

(6) + indemnité de résidence

(7) + supplément familial de traitement

(8) + prime de transport

(9) = rémunération personnalisée

Contrat Institut Télécom

(Après mise en vigueur du cadre de gestion)

(1) + (2) – [(14)-(6)]

(10) salaire de base

(11) + bonus variable

(12) + Primes de fonction *

**(13) = rémunération globale Institut
Télécom**

(14) + indemnité de localisation géographique

(15) + complément familial

(16) + prime de transport

**(17) = rémunération personnalisée Institut
Télécom**

- Salaire de base à l'Institut Télécom (10)

La création de l'indemnité de localisation géographique se fait à rémunération constante.

- Bonus variable (11)

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (11) est fonction du métier de référence.

^(*) Personnel d'enseignement et de recherche responsable d'un département d'enseignement et de recherche.

- **Indemnité de localisation géographique (14)**

Elle est instituée mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du passage sous nouveau contrat Institut Télécom, la différence entre l'indemnité de localisation géographique et l'indemnité de résidence étant reprise dans le salaire de base.

- **Complément familial (15)**

Il est institué au moment du passage sous nouveau contrat Institut Télécom et s'ajoute à la rémunération. Il remplace le supplément familial de traitement.

- **La prime de transport est identique (16)**

Annexe f

Règles de transposition pour les agents contractuels de droit privé sous contrat Institut Télécom

Contrat Institut Télécom

(Avant mise en vigueur du cadre de gestion)

(1) Salaire fixe

(1) = salaire fixe

(2) + part variable

(3) = rémunération globale

(4) + prime de transport

(5) = rémunération personnalisée

Contrat Institut Télécom

(Après mise en vigueur du cadre de gestion)

(1) – (10)

(6) = salaire de base

(7) + bonus variable

(8) + primes de fonction *

**(9) = rémunération globale Institut
Télécom**

(10) + indemnité de localisation géographique

(11) + complément familial

(12) + prime de transport

**(13) = rémunération personnalisée Institut
Télécom**

- Salaire de base à l'Institut Télécom (6)

La création de l'indemnité de localisation géographique se fait à rémunération constante.

- Bonus variable (7)

Le bonus variable potentiel à l'Institut Télécom (7) est fonction du métier de référence.

- Indemnité de localisation géographique (10)

Elle est instituée mais n'a pas d'incidence sur la rémunération au moment du passage sous nouveau contrat Institut Télécom, étant reprise dans le salaire de base.

- Complément familial (11)

Il est institué au moment du passage sous nouveau contrat Institut Télécom et s'ajoute à la rémunération.

- La prime de transport est identique (12)

^(*) Personnel d'enseignement et de recherche responsable d'un département d'enseignement et de recherche.

19, place Marguerite Perey

CS 20031

91120 PALAISEAU CEDEX

Tél. +33 (0)1 45 81 71 34

www.imt.fr

