DOCUMENT D'INFORMATION A DESTINATION DES PERSONNELS

QUESTIONS « RESSOURCES HUMAINES »

Le regroupement du Palais de la découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie:

Quel est l'objectif ?

Un projet ambitieux

Le regroupement du Palais de la découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie a pour objectif l'émergence d'un opérateur de référence en matière de culture scientifique et technique. Placé sous la tutelle des ministres chargés de la culture et de la recherche, ce nouvel établissement public aura pour mission de rendre accessible au plus grand nombre la culture scientifique, technique et de l'innovation et sera chargé de promouvoir les sciences, la recherche et les technologies auprès de tous les publics, y compris dans leurs dimensions sociales et économiques. A cette fin, les missions et les activités du Palais de la découverte comme de la Cité des sciences et de l'industrie seront préservées dans leur spécificité.

En se regroupant, les deux établissements se donnent des moyens nouveaux de mener à bien un projet culturel et scientifique ambitieux.

Administré par un conseil d'administration représentatif et doté d'un conseil scientifique compétent en matière de politique culturelle et scientifique, l'établissement se dotera progressivement d'une identité propre, savante alchimie des spécificités du Palais de la découverte comme de la Cité des sciences et de l'industrie.

Des questions légitimes, des réponses concrètes

Le regroupement du Palais de la découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie entraîne la création d'un nouvel établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) placé sous la tutelle des ministres chargées de la culture et de la recherche.

Le personnel d'un tel établissement relève par principe des règles du code du travail. La reprise par le nouvel établissement des fonctionnaires comme des non-titulaires du Palais de la découverte pose des questions légitimes auxquelles. Ce document vise à apporter des réponses à ces interrogations.

Par parallélisme avec la situation des salariés de la CSI, qui verront leur contrat de travail repris par le nouvel établissement, en application des règles du Code du travail, les fonctionnaires du Palais de la découverte verront leur situation statutaire maintenue dans le cadre du nouvel établissement.

A compter de sa date de création, les fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi au Palais de la découverte en position d'activité continueront d'exercer, dans la même position d'activité, leurs fonctions auprès de ce nouvel établissement. Les dispositions du statut général des fonctionnaires et de leur statut particulier leur seront toujours applicables.

Par la suite, ces fonctionnaires pourront demander à être détachés sur un contrat propre à l'établissement. Dans ce cas, les règles générales relatives au détachement sur contrat s'appliqueront : l'agent placé en position de détachement perçoit la rémunération de son emploi d'accueil, qui évolue conformément aux dispositions conventionnelles (accord d'entreprise, contrat de travail) applicables au sein de l'établissement. Il conserve ses droits à pension civile.

S'agissant des agents non titulaires de droit public employés au Palais de la découverte par contrat relevant des dispositions de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, ceux-ci seront recrutés par l'établissement sur des contrats de droit privé à durée déterminée ou indéterminée selon la nature de l'emploi occupé, leur garantissant un niveau de rémunération au moins égal à celui dont ils bénéficiaient auparavant. Pour leur permettre de se présenter aux concours internes des corps de fonctionnaires auxquels ils peuvent prétendre, la durée de service accompli au sein du nouvel établissement s'ajoutera à l'ancienneté acquise en tant qu'agent du Palais.

Enfin, des dispositions particulières sont prises pour les agents de droit public employés au Palais de la découverte, moniteurs et vacataires notamment.

Affectation/détachement : ce qui va changer

Les fonctionnaires de l'État, titulaires et stagiaires affectés dans le nouvel établissement conservent tout le bénéfice des dispositions de leur statut. En outre, ils demeurent régis par les différentes règles (accords ARTT, règlement intérieur...) de leur établissement d'origine. Par la suite, des modifications dans l'organisation de leur travail pourront intervenir, en fonction des décisions de la nouvelle équipe de direction et dans le cadre des accords collectifs qui seront négociés avec les représentants du personnel.

Les fonctionnaires affectés dans le nouvel établissement pourront ensuite demander un détachement sur contrat dans l'établissement. Cette possibilité leur sera ouverte dans les conditions de droit commun, fixée par les articles 44bis à 48 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et par le décret n °85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État. La demande de détachement et l'accord de recrutement sur contrat seront tous les deux donnés par le Président du nouvel établissement. L'arrêté de détachement sera pris par la direction générale des ressources humaines (DGRH), commune au ministère de l'Education nationale (MEN) et au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et gestionnaire des corps concernés.

Placé hors de son corps d'origine, sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques du nouvel établissement, le fonctionnaire détaché continue à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite. Sa notation est assurée par son chef de service de l'administration de détachement ; il demeure assujetti au pouvoir disciplinaire détenu par l'autorité ministérielle à laquelle est rattaché le corps d'origine - en l'occurrence le MESR - exercé selon les règles de ce corps.

Le fonctionnaire détaché conserve son droit à l'avancement dans son corps d'origine.

Le détachement peut être prononcé pour une courte durée (6 mois au maximum) ou pour une longue durée (5 ans au maximum). Le détachement de longue durée est renouvelable sans limitation du nombre de renouvellements possibles. Trois mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine – en l'occurrence à la DGRH et à la direction de l'établissement - sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine. Suit la décision de l'administration (la DRH de l'établissement en lien avec le ministère) : acceptation ou refus du détachement.

Mémo

1. Fonctionnaires titulaires (ITRF, enseignants, attachés...)
Les fonctionnaires titulaires seront affectés dans le nouvel EPIC. Ils continueront d'exercer dans la même position d'activité leurs fonctions auprès de l'établissement. Les dispositions du statut général des fonctionnaires et de leur statut particulier leur seront toujours applicables.
Par la suite, ils pourront demander à être détaché sur contrat, selon les règles du droit commun.

2. Fonctionnaires stagiaires
Les fonctionnaires stagiaires seront affectés dans le nouvel EPIC. Les dispositions du statut général des fonctionnaires et de leur statut particulier leur seront toujours applicables. Ils auront vocation à être titularisés dans les mêmes conditions que précédemment.

3. Fonctionnaires détachés au Palais de la découverte
Les fonctionnaires détachés au Palais de la découverte au moment du regroupement des deux établissements pourront alors soit être détachés sur contrat auprès du nouvel EPIC, soit demander la fin de leur détachement et réintégrer leur corps et leur administration d'origine.

4. Moniteurs
La mise en place du contrat doctoral qui fusionne les deux dispositifs actuels d'allocataires de recherche et de moniteur permettra d'accueillir toujours des moniteurs dans le nouvel établissement. Le texte sur le contrat doctoral permet en effet aux doctorants d'effectuer, en sus de la préparation de la thèse, des activités autres dont l'enseignement et aussi la diffusion de la culture scientifique, comme ils le font actuellement au Palais mais sans fondement règlementaire réel. Le texte prévoit que ces activités complémentaires, en l'occurrence la diffusion de la culture scientifique.

5. Vacataires
L'établissement pourra avoir recours, pour exercer les fonctions actuellement occupées par des vacataires, à la solution de droit commun des CDD ; Il pourra aussi passer des conventions avec les universités, par exemple dans le cadre du travail étudiant.

6. Agents non titulaires de droit public employés au palais de la découverte pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée déterminée ou indéterminée relevant des dispositions des articles 4 ou 6.1 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984
Ces agents verront leur contrats à durée déterminée ou indéterminée de droit public transformés en contrat à durée indéterminée de droit privé.

7. Agents non titulaires de droit public employés au palais de la découverte pour répondre à un besoin non permanent par contrat à durée déterminée relevant des dispositions de l'article 6.2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984
Ces agents verront leur contrats à durée déterminée de droit public transformés en contrat à durée déterminée de droit privé.

8. Salariés de la CSI
Les salariés de la CSI verront leur contrats à durée déterminée ou indéterminée repris selon les règles du code du travail.

Questions-Réponses : quelques points concrets

- ***Y aura-t-il la mise en place d'un droit d'option ?***

Le dispositif adopté ne prévoit pas de délai particulier d'option ni pour les salariés de la Cité des sciences et de l'industrie, qui voient leur contrat de travail repris par le nouvel établissement automatiquement en vertu du Code du travail, ni pour les agents du Palais. Les uns et les autres pourront continuer à exercer leurs fonctions tout en conservant les droits liés, pour les uns à leur contrat de travail, pour les autres à leur situation statutaire et réglementaire. Parmi les droits attachés à la situation de fonctionnaire figure la possibilité d'être détaché hors de son corps d'origine, possibilité qui est maintenue sans limitation de délai et sans condition de procédure particulière.

- ***Que va-t-il se passer pour les agents recrutés sur contrat à durée déterminée ? Y aura-t-il une bascule en CDI de doit privé ? Si oui qui sera concerné et dans quelles conditions ?***

Les agents non titulaires de droit public employés au Palais de la découverte pour répondre à un besoin permanent par contrat relevant des dispositions des articles 4 et 6.1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront recrutés par le nouvel établissement sur des contrats à durée indéterminée de droit privé.

Les agents non titulaires de droit public employés au Palais de la découverte pour répondre à un besoin non permanent par contrat relevant des dispositions de l'article 6.2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 seront recrutés par le nouvel établissement sur des contrats à durée déterminée de droit privé jusqu'à achèvement dudit contrat.

- ***Quel sera l'impact du regroupement sur les carrières des agents titulaires ? Y aura-t-il un impact sur l'organisation des concours internes ? Sur les retraites ? Sur les réductions d'ancienneté ?***

Les fonctionnaires affectés continueront de bénéficier des dispositions propres à leur statut. Le mécanisme d'avancement d'échelon demeure entièrement applicable. Les fonctionnaires conserveront de même leurs possibilités en matière de promotion de grade.

S'agissant de la promotion à un corps de niveau supérieur, celle-ci s'exerce normalement, soit par la voie des concours internes, soit par la voie des promotions au choix. Les procédures de gestion qui seront mises en œuvre devront permettre de garantir aux personnels les mêmes possibilités de promotion que dans la situation actuelle.

Rien ne sera modifié en matière de droit à retraite : les fonctionnaires relèvent du régime des pensions civiles de l'État, qui est attaché à leur qualité de fonctionnaire et non à la nature juridique de leur employeur. En cas de détachement sur contrat, le fonctionnaire conserve ses droits à pension civile et continue à cotiser au titre du régime des pensions civiles sur la base du traitement correspondant à la situation statutaire détenue dans son corps.

- ***Y aura-t-il des engagements écrits sur l'avenir des personnels du Palais leur garantissant une sécurité de leur emploi et de leur carrière identiques à celles qu'ils ont aujourd'hui ?***

C'est le statut général des fonctionnaires qui fixe les garanties applicables à tous les fonctionnaires. Selon la loi, les fonctionnaires sont titulaires de leur grade, et bénéficient de garanties en matière de déroulement de carrière. Seule une loi pourrait restreindre ces droits. Or, ce n'est pas le cas du dispositif envisagé, qui au contraire, maintient aux fonctionnaires du Palais leur qualité de fonctionnaire, avec l'intégralité des droits et devoirs attachés à cette qualité. Il ne semble pas qu'il puisse y avoir meilleur engagement que celui fixé par la loi.

- ***Que se passe-t-il pour les personnes actuellement en congés longue durée, congés longue maladie ou mi-temps thérapeutiques ? Ces positions existeront-elles toujours ?***

Les fonctionnaires affectés continueront de bénéficier de toutes les dispositions propres à leur statut, notamment de tous les congés, y compris pour maladie, prévus par le statut général des fonctionnaires.

- ***Quelle possibilité de mutation dans l'enseignement supérieur, de détachement et avec quelles conditions de retour ?***

Les fonctionnaires conserveront leur droit à mobilité, par mutation ou par détachement. A l'expiration d'un éventuel détachement, les fonctionnaires seront réintégrés dans leur corps d'origine et affectés à un emploi correspondant à leur grade. Néanmoins, il ne peut leur être garanti qu'ils seront réaffectés au sein de leur établissement d'origine.

- ***Que vont devenir les fonctionnaires-stagiaires ?***

Le dispositif concerne aussi bien les fonctionnaires stagiaires que les fonctionnaires titulaires. Les stagiaires auront vocation à être titularisés dans les mêmes conditions que précédemment.

- ***Quel devenir pour les médiateurs scientifiques ? Les moniteurs ?***

L'élaboration du Projet culturel et scientifique doit permettre de redéfinir la place des médiateurs scientifiques et des moniteurs ainsi que les missions qui leurs seront dévolues.

Le recours aux moniteurs sera toujours possible dans le cadre du texte présenté en CTPM du MESR du 6 avril relatif au contrat doctoral qui fusionne les statuts d'allocataires et de moniteurs : le texte reconnait la possibilité pour les doctorants bénéficiaires d'un contrat doctoral d'effectuer des activités en complément de la préparation de la thèse d'enseignement et notamment des activités de diffusion de la culture scientifique. Ces activités complémentaires peuvent être effectuées dans un autre établissements que celui où est préparé la thèse. Le texte prend donc en compte les tâches effectuées par les moniteurs au Palais qui pourront ainsi être prolongées dans le nouvel établissement, avec une base réglementaire plus forte .

Pour les vacataires, il ne sera plus possible pour le nouvel établissement de les recruter sous la forme actuelle. La solution passe par un recours à des CDD de droit privé ; une autre piste pourrait être de conventionner avec des universités partenaires en utilisant la formule du travail étudiant. En tout état de cause, une étude au cas par cas sera réalisée.

- ***Faudra-t-il changer de mutuelle ?***

Les fonctionnaires adhérent librement à la mutuelle de leur choix. Cette situation demeurera inchangée dans le nouvel établissement.

- **Les congés bonifiés existeront-ils ?**

Le dispositif des congés bonifiés concerne les fonctionnaires titulaires en poste en métropole si leur résidence habituelle est située dans un DOM ; ce dispositif continuera de s'appliquer aux fonctionnaires affectés dans le nouvel établissement.

- ***Les agents vont-ils devoir changer de lieu de travail ?***

Les activités du nouvel établissement s'exerceront sur 2 sites: le Parc de la Villette, d'une part, et le Grand Palais. La très grande majorité des agents n'aura donc pas vocation à changer de lieu de travail. Néanmoins, comme dans tout service, des évolutions en termes d'organisation pourraient conduire certains personnels à intégrer, dans le futur, un nouveau site de travail.

- ***De quelle manière sera organisée la CPE et quelles seront ses compétences ?***

Des organismes paritaires propres au nouvel établissement seront mis en place. Les prérogatives dévolues au CTP et à la pré -CAP du Palais seront transférées dans des structures *ad hoc*, l'amendement législatif qui permet l'affectation des personnels incluant le maintien d'une structure ayant les mêmes prérogatives. La gestion des carrières et la concertation avec les partenaires sociaux ne disparaîtront donc pas avec le nouvel établissement.

FICHES TECHNIQUES

De façon plus générale, le regroupement des deux établissements amènera nécessairement à des évolutions, notamment en termes d'organisation du travail. Quelques grands principes doivent donc être soulignés :

1/ Les accords collectifs en vigueur à la CSI seront maintenus pour une durée de 15 mois au maximum au sein du nouvel établissement. De nouveaux accords devront dans ce laps de temps être négociés et adoptés. Ils devront prendre en compte la spécificité des différentes catégories de personnels du nouvel établissement.

2/ Ces accords conditionneront un certains nombre de modifications tant sur le plan de l'organisation générale du travail (organisation du temps de travail, éléments de rémunération ou de compensation relatifs au travail de nuit ou au travail les jours ouvrés et fériés, par exemple,) que sur celui de la rémunération (modulation du niveau de rémunération des fonctionnaires détachés sur contrat comme des salariés).

Les fiches techniques qui suivent doivent permettre d'apprécier au mieux ce qui, par rapport à la situation actuelle, est susceptible ou non d'évoluer au sein du nouvel établissement, pour les fonctionnaires d'une part, pour les salariés d'autre part.

6 grands thèmes sont abordés :

Fiche n°1 : Rémunération
Fiche n°2 : Temps de travail
Fiche n°3 : Formation
Fiche n°4 : Actions sociales
Fiche n°5 : Retraite
Fiche n°6 : Carrière

Pour tous ces thèmes, le principe à retenir est le suivant :

- tout ce qui se rapporte à des décisions propres à l'établissement est susceptible d'évoluer (horaires de travail, plan de formation, aides sociales spécifiques...) ;

- en revanche, tout ce qui relève du statut de fonctionnaires ou des statuts particuliers demeure inchangé, sous réserve des éventuelles réformes statutaires décidées par le pouvoir législatif au réglementaire.

Fiche n°1

REMUNERATION

	Palais de la découverte	Cité des sciences et de l'industrie
Traitement	Le traitement brut est indexé sur la valeur du point fonction publique. Le traitement dépend de l'indice majoré qui est fonction de l'échelon détenu par l'intéressé.	Le salaire est établi par un indice (minimum et maximum fixé par une grille de classification) multiplié par la valeur du point qui fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.
Prime d'ancienneté	Sans objet	Elle s'applique aux salariés non cadres des classes I à V: 0.5% du salaire de base par année de présence, dans la limite de 12% (accord salarial 2008)
Prime d'intéressement	Sans objet	Accord 2008-2010
Indemnité de résidence	Elle est égale à 3% du traitement brut	Disposition non prévue dans les accords ni dans le code du travail
Supplément familial de traitement (SFT)	En bénéficient les agents ayant au moins un enfant à charge (au sens des prestations familiales). Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge, dans la limite de montants planchers et plafonds	Disposition non prévue dans les accords ni dans le code du travail
Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	Elle intervient lorsque l'évolution du traitement de certains agents est inférieur sur 4 ans à celle de l'indice des prix à la consommation. En bénéficient les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B, et des agents non titulaires rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors échelle B.	Disposition non prévue dans les accords ni dans le code du travail
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	Elle est versée aux fonctionnaires occupant certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière (de 10 à 50 points d'indice de gain)	Disposition non prévue dans les accords ni dans le code du travail
Primes diverses	•Prime de participation à la recherche scientifique •Indemnité d'administration et de technicité •Prime de recherche et d'enseignement supérieur •Prime d'administration et de charges administratives •Traitement de l'information •Indemnités travaux dangereux •Prime de sujétion spéciale •Indemnités pour travail dominical permanent	• Points de langues: ils s'appliquent aux personnels non cadres dont le poste requiert la maîtrise d'une langue étrangère - 10 points de bonification pour la maîtrise d'une langue - 15 points pour la maîtrise de deux langues
Travail de nuit - soirée	Récupération dans le temps de travail avec le coefficient de 1,5 pour les heures effectuées de 20h à 7h + prise en charge du transport Palais/domicile ainsi que du repas du soir.	Pour des ouvertures exceptionnelles ou des opérations de maintenance: * travail de nuit: majoration de 100% (sauf salariés classe IX) pour les heures réalisées entre 21H et 6H du matin * travail en soirée: majoration de 25% pour les

		heures effectuées après 19H (pour les personnels accueil, sécurité, régie)
Valorisation des heures travaillées les jours ouvrés et fériés	* 1,25 le samedi pour tout le monde * 1,5 le samedi pour le laboratoire des sciences de la vie * 1,8 pour le dimanche et les jours fériés	Pour les salariés modulés à temps plein: * Travail le dimanche: - Paiement à taux majoré de 25% des heures travaillées ou 50% des heures travaillées en repos compensateur. - au-delà de 15 dimanches : majoration 50% du salaire ou repos compensateur de 100% + heures supplémentaires * Travail des jours fériés: - paiement à taux majoré de 50% des heures travaillées ou 100% des heures travaillées en repos compensateur - au-delà de 3 jours fériés: majoration de 100% du salaire ou repos compensateur de 200% + heures supplémentaires contractuellement. Pour les salariés à temps partiel travaillant en fins de semaine * travail le dimanche : - majoration de 50% du salaire * Travail des jours fériés: - majoration de 50% du salaire ou repos compensateur de 100% Pour les salariés relevant du régime HVI * lors de manifestations événementielles : Dans la limite de 3 dimanches ou jours fériés par an. - pour le travail le dimanche, repos compensateur de 50% - pour le travail un jour férié, repos compensateur de 100% * en raison de la nature de l'activité : Dans la limite de 5 dimanches ou jours fériés par an - pour le travail le dimanche, repos compensateur de 50% - pour le travail un jour férié, repos compensateur de 100%

Commentaires:

- Les fonctionnaires affectés conserveront leur traitement et les primes afférentes à leur statut ;
- La GIPA demeure applicable. Il en est de même pour l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et l'ensemble des primes et indemnités attachées au corps ou au grade ;
- Le principe des NBI persiste (sous réserve d'une évolution statutaire). Néanmoins, les postes ouvrant droit à une NBI sont susceptibles d'évoluer, en fonction de l'organigramme du nouvel établissement ;
- la valorisation des heures travaillées la nuit, le week-end ou les jours fériés demeurent dans un premier[r] temps applicables, mais le dispositif est appelé à être rediscuté dans le cadre des futurs accords collectifs, dans un but d'harmonisation avec les salariés de l'établissement.

Fiche n°2

TEMPS DE TRAVAIL

	Palais de la découverte	Cité des sciences et de l'industrie
Temps de travail	Le décompte du temps de travail est réalisée sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures. La durée hebdomadaire est comprise, à l'intérieur d'un cycle, dans une fourchette de 32 à 40 heures. Le travail s'exerce dans le cadre d'un cycle hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel. En outre, une répartition s'effectue en fonction des périodes d'activité liées à la fréquentation du public. Il est établi, par type d'activité, des périodes hautes et des périodes basses. Pendant les semaines de haute activité (pas plus de 8 semaines par an), les services (sauf exception) devront comporter au minimum 75% de leur effectif au travail. Les agents pourront être amenés à travailler l'amplitude maximum prévue par les textes. Les sujétions liées à des contraintes de travail ou d'horaires sont prises en compte via une majoration. La semaine d'activité se répartit sur 5 semaines au moins (sauf pour les agents à temps partiel). Le travail en demie journée s'entend d'une plage de travail d'une durée inférieure à 5 heures effectuées avant ou après 12h. L'amplitude journalière maximale est de 11h, coupure comprise. Le samedi est un jour ouvrable. La journée de travail comporte une durée minimale de 5 heures. Le repos hebdomadaire est au moins de 35 heures consécutives. Le repos quotidien d'au moins 11 heures.	Durée du travail: La référence moyenne est de 1575H par année civile en horaire hebdomadaire moyen de 34h32. 5 modes d'organisation existent selon l'activité des services : - modulation :Planning horaire indicatif établi pour 5 semaines, modifié à la demande du salarié ou de sa hiérarchie (articles 7 accord d'entreprise). - régime des horaires variables, badgeuse et récupération. - régime du forfait 210 jours :Temps de travail des managers - régime du forfait 205 jours : temps de travail des chargés de manifestation - régime de la vacation : personnel de sécurité incendie. (10 vacations RTT de 12 heures) Les salariés relevant du régime de la modulation ou du régime HVI bénéficient, au prorata de leur temps contractuel de travail de 8 jours de RTT.
Temps partiel	Il est accordé de droit dans 3 situations: • à l'occasion de chaque naissance ou adoption jusqu'au 3ème anniversaire • aux agents non titulaires reconnus comme travailleurs handicapés • pour prodiguer des soins à un membre de leur famille (conjoint, enfant à charge, ascendant) atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave	Application du droit du travail: • Art. L.1225-47 relatif au congé parental à temps partiel • Art. L.3122-26 al 1 relatif aux aménagements d'horaire pour les salariés handicapés • Art. L.3122-26 al 2 relatif aux aménagements d'horaire pour les proches d'une personne handicapée Article L3123-10 Compte tenu de la durée de son travail et de son

	La rémunération est calculée au prorata de leurs durées effectives de service (50, 60 ou 70%). NB la quotité de 80% est rémunérée 6/7ème et la quotité 90% 32/35ème. NB: Le temps partiel peut être annualisé.	ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.
Compte épargne-temps	Il permet d'accumuler des droits à congés rémunérés; Il peut être alimenté par le report de jours de RTT et le report de congés annuels sans que le nombre de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20. Un dispositif d'indemnisation des jours épargnés a été mis en place en 2007 et 2008. Un dispositif pérenne est prévu au niveau interministériel.	Il peut être ouvert à partir des 50 ans du salarié,. Son alimentation se fait dans la limite de 8 jours de RTT par an. Les jours épargnés doivent être utilisés avant le départ en retraite et ne peuvent être payés s'ils ne sont pas pris avant ce départ en retraite.
Autorisations d'absence	Des autorisations d'absence de droit et considérées comme du temps de travail effectif: •autorisations d'absence accordées pour l'exercice d'activités syndicales •facilités de service offertes aux agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective •facilités de service accordées pour l'exercice de fonctions publiques électives •autorisations d'absence liées à la naissance (Conformément à l'article 9 de la directive n°92/85/CEE du 19 octobre 1992 pour se rendre aux examens médicaux obligatoires) •autorisations d'absence accordées aux fonctionnaires ayant qualité de jury de cour d'assises Des autorisations d'absence soumises aux nécessités de service : - 3 jours pour la naissance ou l'adoption, - 5 jours pour un mariage, - femmes enceintes 1h par jour à compter du 3ème mois, - préparation aux concours (8 jours par an), -absence avant concours 2 jours ouvrables par concours, - absence de la mère pour allaiter son bébé 1h 2fois par jour Pour les mariages et décès, la durée de l'absence peut-être majorée de délais de route (48 heures). Congé pour un enfant malade: 12 jours par an	Des autorisations d'absence de droit et considérées comme du temps de travail effectif: - accord sur l'exercice du droit syndical : heures de délégation, assemblées générales, heures mensuelles d'information … - Candidat et titulaire à une fonction publique élective - Autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de la grossesse et PMA avec maintien de la rémunération . - autorisation d'absences pour les salariés reconnus à 100% par la CPAM dans le cadre d'une ALD - dispositions légales Congés exceptionnels pour événement familial: - 3 jours pour la naissance ou l'adoption, - 4 jours pour le mariage du salarié, - 1 jour pour le mariage d'un enfant, - 1 jour pour le PACS - 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, - 2 jours pour le décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau père ou de la belle mère du salarié - 1 jour pour le décès d'un grand parent du salarié - 1 jour pour un déménagement Ces jours doivent être pris dans les 15 jours suivant l'événement. Congé pour un enfant malade: 12 jours par an pour un enfant de moins de 12 ans, porté à 16 ans en cas de handicap ou reconnu à 100% par la CPAM

Congés	1-congés payés : 47 jours par an, 31 jours consécutifs maximum 2- congés de maladie ; 3- congés de longue maladie ; 4- congé de longue durée ; 5- congé pour maternité, ou pour adoption, et congé de paternité ; 6- congé de formation professionnelle ; 7- congé pour validation des acquis de l'expérience ; 8- congé pour bilan de compétences ; 9- congé pour formation syndicale ; 10- congé de six jours ouvrables par an accordé, sur sa demande, au fonctionnaire de moins de 25 ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air ; 11- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ; 12- congé pour siéger, comme représentant d'une association 1901 ou d'une mutuelle ;	1- congés payés: 2,5 jours par mois; soit 30 jours ouvrés par an (6 semaines) 25 jours consécutifs maximum; 2- congés maladie 3- congé de maternité, d'adoption et de paternité 4- congé formation 5- Bilan de compétences 6- congé de formation économique et sociale et de formation syndicale 7- congé lié à la maladie d'un proche 8- congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen <u>Congés non rémunérés</u>: Titre IV du Code du travail NB: les congés maladie, maternité et invalidité sont pris en charge par l'assurance maladie.
Congés bonifiés	Ils concernent les agents titulaires dont la résidence habituelle (notion soumise à justificatifs) est située dans un DOM. Durée maximale: 65 jours après une durée minimale de service ininterrompu de 36 mois. Prise en charge du voyage pour l'agent et les personnes à sa charge et indexation du salaire durant le congé.	Disposition non prévue dans les accords ni dans le code du travail

<u>Commentaires</u>:

- Le régime général des congés, des autorisations d'absence de droit, du CET, du temps partiel et des congés bonifiés (hors prise en charge supplémentaire accordée par le Palais) relèvent des dispositions applicables à tous les fonctionnaires ; ils demeureront applicables, mais le décompte effectif des jours de congé et des droits liés au CET est lié à l'horaire collectif de travail fixé par les accords collectifs du nouvel établissement et donc susceptible d'évoluer.
- Les autorisations exceptionnelles d'absence relèvent des décisions du chef de service. Ce régime pourra évoluer au sein du nouvel établissement.

Fiche n°3

FORMATION

	Palais de la découverte	Cité des sciences et de l'industrie
Plan de formation		L'attention portée à la formation concrétise l'engagement de la Cité dans une politique dynamique d'enrichissement des compétences. Le plan de formation représente en moyenne 5 jours de formation par salarié pour un budget de 3% de la masse salariale.
DIF	Il est mobilisé à l'initiative de l'agent et avec l'accord de l'administration. Il est d'une durée de 20h par année de service pour les agents à temps complet ou à temps partiel de droit. Ces heures sont cumulables jusqu'à un maximum de 120h. Les droits acquis au titre du DIF sont transférables d'une administration à une autre. Une consommation anticipée des droits est également possible.	Accord d'entreprise 2009-11: - Compte tenu de leur ancienneté et du régime de travail, les salariés en CDI disposent d'un crédit au titre du DIF de 11H à 21H utilisable jusqu'au 1er janvier N+1 ou cumulable sur 6 ans max (max 126H) - les salariés en CDD doivent avoir une ancienneté de 4 mois minimum et bénéficient d'un crédit DIF au prorata de leur ancienneté Les demandes de formation dans le cadre des orientations du plan de formation, d'acquisition d'une culture économique et sociale, de préparation de sa retraite ou encore de participation à la gestion associative sont prioritaires. La rémunération est maintenue intégralement.

Commentaires:

- Les fonctionnaires continuent de bénéficier du DIF.
- Un nouveau plan de formation sera adopté par le nouvel établissement.

Fiche n°4

ACTIONS SOCIALES

	Palais de la découverte	Cité des sciences et de l'industrie
Chèques vacances	Titre nominatif qui peut être remis aux collectivités publiques ou à des prestataires de service agréés en paiement de vacances sur le territoire national (transport, hébergement...). Il repose sur une épargne mensuelle préalable du bénéficiaire (2 à 20% du SMIC) et est abondée par une participation de l'employeur (% en fonction d'impôt acquitté).	Compétence du CE : achat possible de chèques-vacances à hauteur de 350€ maximum; dispositif ouvert aux salariés et fonctionnaires mis à disposition.
Séjours d'enfants	Participation aux frais de séjours en centres agréés des enfants mineurs sur la base des revenus imposables. (subvention interministérielle + subvention spécifique du comité d'action sociale).	
Primes de naissance	Subvention de 125 € par enfant	Disposition non prévue dans les accords ni dans le code du travail.
Aide à la caution pour une location	Aide spécifique accordée par le Palais en fonction des revenus et du montant de la caution locative (Plafond: 780 €)	Dispositif 1% logement
Aide au départ à la retraite	Aide spécifique accordée par le Palais en fonction des revenus (Plafond: 1300 €)	Disposition non prévue dans les accords ni dans le code du travail.
Aide aux parents d'enfants handicapés	4 prestations: - allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans ; - allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage (entre 20 et 27 ans) ; - participation aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés pour handicapés ; - participation aux frais de séjours en centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France (servie jusqu'à 20 ans).	Disposition non prévues dans les accords ni dans le code du travail
Rentrée scolaire	Subvention spécifique accordée par le Palais en fonction des revenus	Disposition non prévues dans les accords ni dans le code du travail
Mutuelle	Libre choix de l'adhésion à une mutuelle.	Mutuelle de groupe obligatoire + régime de prévoyance
Capital décès		Possibilité de capital ou de rente dans le cadre du contrat de prévoyance obligatoire

Commentaires:

- Toutes les aides spécifiques au Palais ne seront pas automatiquement reprises par les nouveaux accords collectifs.
- Les fonctionnaires conserveront leur libre choix d'adhésion à une mutuelle.

Fiche n°5

RETRAITE

	Palais de la découverte	Cité des sciences et de l'industrie
Calcul de la pension	Pour les agents titulaires, sur les 6 derniers mois de traitement hors primes et indemnités	sur les 25 meilleurs années
Durée de cotisation	- 161 trimestres en 2009 - 162 trimestres en 2010 - 163 trimestres en 2011 - 164 trimestres en 2012	-161 à 168 trimestres (en fonction de l'année de naissance) – 42 annuités en 2012
Indemnité de départ à la retraite		Article D. 1237-1 du Code du travail - un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté - 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté - 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
Avantages familiaux	- Bonifications pour chaque enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004 si l'on a interrompu son activité pendant une période continue d'au moins 2 mois - Prise ne compte gratuite des interruptions d'activité pour les enfants né ou adopté avant le 1er janvier 2004 - Les femmes qui n'interrompent pas leur activité au-delà de la durée légale du congé de maternité obtiennent une majoration de durée d'assurance de 6 mois par enfant né à compter du 1er janvier 2004. - Les parents qui ont élevé à leur domicile un enfant gravement handicapé (à 80% minimum) bénéficient d'une majoration d'une durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois jusqu'au 20ème anniversaire de l'enfant. - Les fonctionnaires (hommes et femmes) parents de 3 enfants au moins voient leur pension majorée de 10% pour 3 enfants (et 5% par enfant supplémentaire).	Les accords Cité ne prévoient aucune disposition particulière. Application du régime général de la sécurité sociale. - Majoration d'au maximum 8 trimestres pour les femmes - Les parents qui ont élevé à leur domicile un enfant gravement handicapé bénéficient d'une majoration d'une durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois dans la limite de 8 trimestres. - Les salariés (hommes et femmes) parents de 3 enfants au moins voient leur pension majorée de 10%
Pension à jouissance différée	Possible	
Possibilité de rachat des années d'études	oui	Les années incomplètes ou les années d'études supérieures peuvent être achetées
Taux plein de la retraite	75% du traitement indiciaire	50% du plafond de la sécurité sociale sur les 25 meilleures années

Majoration/ Minoration par trimestre	0,75% par trimestre supplémentaire effectué après l'âge de la retraite de 0.125% à 1,25%* par trimestre manquant pour obtenir une pension au taux maximal dans la limite de 20 trimestres manquants * évolution progressive de 2006 à 2015 (cf fonction-publique.gouv..fr, guide de la réforme des retraites)	Le salarié qui poursuit une activité au-delà du nombre de trimestre exigé bénéficie d'une surcote de 1.25% par trimestre cotisé. La décote est de 1,125 % par trimestre manquant pour obtenir une pension au taux maximal. Pas de décote pour un salarié partant à l'âge limite de départ en retraite (70 ans). Décote limité à 20 trimestres manquants.
Retraite complémentaire	Dispositif pension civile	Dispositif Ircantec

Pour des simulations concrètes : simulateur sur le site www.marel.fr

Commentaires:

– Les fonctionnaires, affectés ou détachés, continueront à relever du régime des pensions civiles de l'Etat.

Fiche n°6

CARRIERE

	Palais de la découverte	Cité des sciences et de l'industrie
Entretien d'évaluation	Évaluation individuelle des agents dont la valeur professionnelle est reconnue par l'octroi de réduction d'ancienneté.	Entretien annuel pour déterminer les objectifs de l'année, l'atteinte des objectifs de l'année précédente, les moyens de progrès nécessaires dont la formation et la gestion des compétences.
Mobilité	Plusieurs moyens de changer de poste de travail (mutation, détachement, mise à disposition, position hors cadre, disponibilité).	Fiche de poste, commission de recrutement, lettre de mission, accord mobilité avec d'autres établissements scientifiques et culturels.
Avancement promotion	Changement de grade à l'ancienneté selon les règles spécifiques de chaque corps et possibilité de changement de grade au choix sur proposition de l'établissement sans changement d'affectation. Changement de corps à l'ancienneté selon les règles spécifiques de chaque corps et possibilité de changement de grade au choix sur proposition de l'établissement sans changement d'affectation. Des réductions d'ancienneté sont accordées tous les ans. Des concours internes sont ouverts annuellement dans l'établissement favorisant une promotion de corps plus rapide des agents.	Reconnaissance des performances individuelles ou collectives pour l'octroi de promotions ou de mesures salariales.

Commentaires:

- Une commission paritaire d'établissement compétente à l'égard des différents corps de fonctionnaires sera créée au sein du nouvel établissement. Elle sera chargée de préparer les travaux des commissions administratives paritaires, en matière notamment d'avancement de grade et de promotion de corps. Elle sera compétente sur les questions d'ordre individuel concernant les fonctionnaires affectés dans l'établissement.