

Bulletin de la section académique du SNES  
15, rue Dobrée – 44100 NANTES  
tél. 02 40 73 52 38 fax 02 40 73 08 35  
e-mail : s3nat@sn.es.edu sur le Web : www.nantes.sn.es.edu

Aux ex-MA et Contractuel.le.s  
Aux sections d'établissement  
Aux sections départementales

## Circulaire spéciale Contractuel-les d'Enseignement, Education, et Orientation du second degré

### Editorial :

Cette circulaire de la section académique du SNES-FSU sera utile aussi pour tout.e contractue.le de lycée professionnel (SNUEP-FSU), ou en EPS (SNEP-FSU).

Cette année encore la précarité progresse dans l'académie de Nantes : 1226 enseignant-es contractuel-les étaient en poste au 1er octobre 2017, 1643 à cette date, soit une augmentation de 34 %. Le recours massif à des agent.es précaires et sans réelle perspective de carrière fragilise le statut des titulaires et dégrade la qualité du service public d'éducation, sans compter que les contractuel.les sont souvent recruté.es sur des supports à temps incomplet, sur plusieurs établissements, et/ou pour des durées inférieures à l'année. Depuis cette rentrée, le rectorat recrute également des enseignant.es contractuel.les dans le 1er degré. Les suppressions de postes annoncées, les réformes de la voix professionnelle et du lycée général, la volonté gouvernementale de « contractualiser » la fonction publique indiquent que le pire est encore à venir : loin de résorber la précarité, plus question d'inverser la tendance pour ce gouvernement. Dans ce contexte, il est plus que jamais nécessaire de recourir à l'action collective pour garantir nos droits.

Les élections professionnelles de décembre 2018 montrent, malgré les bugs, que les revendications de la FSU font écho dans l'Académie aux préoccupations des collègues, puisque la liste présentée par notre fédération est arrivée très largement en tête des élections pour la commission consultative paritaire, en gagnant deux élu.es sur quatre. Nous vous remercions de votre confiance, et continuerons à y porter nos revendications contre la précarité, pour de nouveaux droits et un plan de titularisation des contractuel.les.

Malgré les avancées récentes (modification de la réglementation générale en 2014, décret spécifique de 2016), nous continuons au quotidien de dénoncer des problèmes récurrents : fondements juridiques des contrats erronés, contournement du droit au temps partiel, non respect de la réglementation sur les dates de fin de contrat, taux contestable de rémunération des enseignant.es sur des quotités égales ou supérieures à 80 %... S'y ajoutent les difficultés de prise en charge des frais de déplacements. Face à nos remarques le rectorat reconnaît ne pas respecter les textes, mais l'assume, au seul prétexte qu'ils ne seraient pas adaptés aux situations particulières de l'éducation nationale ; d'autres rectorats y parviennent pourtant, de façon variable.

En cas de doute sur votre contrat il faut, en CDD, signer d'abord (le délai d'acceptation n'est que d'une semaine) et nous contacter ensuite très rapidement pour en rechercher la régularisation. En CDI il est préférable de

nous consulter d'abord avant de signer toute « proposition » de modification. Celle-ci doit en effet être transmise par courrier avec accusé de réception, ou en mains propres contre décharge, et vous bénéficiez réglementairement d'un délai de réflexion d'un mois, contrairement à ce que laisse entendre le rectorat.

De manière générale, la copie du rectorat sur la gestion des CDI est à revoir. Le fait de proposer un nouveau contrat de manière systématique pour tout changement d'affectation ou pour toute modification de la quotité de service est la négation pure et simple de la nature de ce type d'engagement. Nous demandons à ce que soient honorées des obligations contractuelles comme le maintien de la rémunération contractuelle entre deux affectations, et que les modifications acceptées prennent exclusivement la forme d'avenants provisoires, limités à la durée de l'affectation ; nous demandons également un établissement de rattachement administratif fixe, sur le modèle de la gestion des TZR.

L'affectation des stagiaires comme moyens d'enseignement, et la politique académique d'utilisation des titulaires sur zone de remplacement (TZR) limitent drastiquement le nombre des affectations à l'année. Le contrôle de la transparence des opérations par les élu.es est scandaleusement réduit, après le groupe de travail de juillet, car il est plus difficile de vérifier le respect, dans l'opacité des bureaux, d'un barème académique acquis de haute lutte. Nous exigeons toujours un second groupe de travail fin août.

**Pour être mieux défendu.es, rendez-vous sur nantes.sn.es.edu/Emploi/Contractuels. Vous y trouverez la fiche de suivi à renvoyer à nos élu.es FSU avec vos justificatifs. La CCP se réunira le 11 juin pour l'avancement des MA, les congés de formation professionnelle, l'examen des avis défavorables au renouvellement, les requalifications en CDI, et le 17 juillet, pour les affectations à l'année. Nos permanences sont là pour tout problème. Venez également nombreux à notre stage syndical du 21 mai 2019 à Angers !**

Gildas Viaouet, élu FSU à la CCP

### SOMMAIRE

Editorial	p. 1
Les fondements législatifs des contrats	p. 2-3
Le cadre général d'emploi...	p. 4
Titularisation... versus requalification...	p. 5
Les irrégularités contractuelles...	p.6-7
Comment réagir ? Cas des CDI / Cas des CDD	p. 8-9
Stage de formation syndicale du 21 mai 2019	p. 10
Lettre de la FSU au recteur	p. 11-12
Annexe 1 : Adhérer aux syndicats de la FSU	p.13
Annexe 2 : Le SNES dans l'académie	p.14

## Les fondements législatifs des engagements contractuels en CDD et CDI dans le second degré

**Article 4, 2<sup>ème</sup> al. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** : "Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants : [...]  
2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient."

**Article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** : "Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

*Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée."*

**Article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** : "Lorsque les contrats pris en application des articles 4 et 6 sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. [suit un 2ème alinéa sans objet pour les contractuels du second degré]

*Les agents recrutés en application du 2<sup>ème</sup> al. du même article 4 le sont par contrat à durée déterminée.*

*Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.*

*La durée de six ans mentionnée au quatrième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies [...]. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.*

*Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.*

*Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux quatrième à sixième alinéas du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours."*

**Article 6 quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** : "Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

*Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.*

*Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer."*

**Article 6 quinquies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** : "Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

*Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. [...]*

*Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir."*

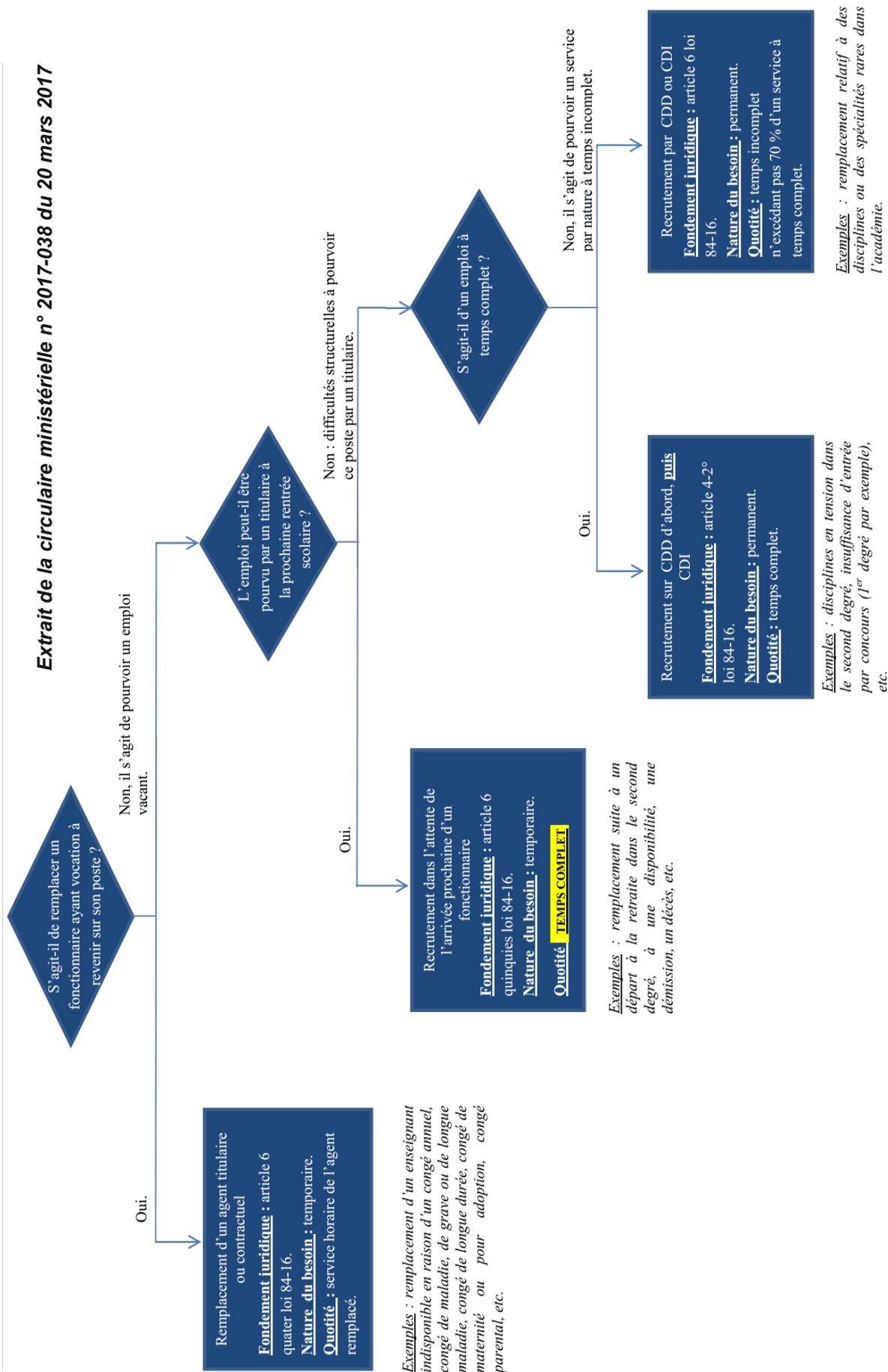
**IMPORTANT** : A l'heure où vous recevez cette publication, vous avez déjà dû saisir vos vœux, conformément à la **note de service rectorale sur les renouvellements d'engagements et les vœux d'affectation**. Elle a en effet déterminé une période de saisie des vœux extrêmement prématurée et chevauchant les vacances de février.

Vous trouverez sur [nantes.snes.edu](http://nantes.snes.edu), rubrique **Emploi/Contractuels** nos conseils pour la suite, et la **fiche de suivi** à nous renvoyer avec **copie de l'accusé de confirmation et des pièces justificatives**, pour que nos élu.es FSU fassent rectifier les erreurs de barème, aient connaissance de vos vœux, et interviennent lors des groupes de travail rectoraux prévus les 11 juin et 17 juillet prochains. Nous recommandons aux collègues en CDD, seuls concernés par l'avis des supérieurs hiérarchiques, de nous prévenir tôt s'ils rencontrent des problèmes avec le chef d'établissement ou l'Inspection, afin que nous disposions du même niveau d'information que l'administration. Outre les **avis défavorables**, des **avis réservés** peuvent être émis à leur rencontre depuis l'année dernière, et donneront matière à discussion, car ils se traduisent par un "accompagnement" et une "période probatoire" qui peuvent malheureusement se conclure par un non renouvellement différé...

**Annexe 1**

**Aide à la décision pour l'emploi de contractuels (enseignants premier et second degrés, éducation, psychologues)**

**Extrait de la circulaire ministérielle n° 2017-038 du 20 mars 2017**



## Le cadre général d'emploi des contractuels de catégorie A, Enseignants, CPE, PSY-EN

Il faut tout d'abord rappeler que la situation des agents contractuels de catégorie A de l'Etat est particulière, et les complications induites par leur gestion dans l'Education Nationale, nombreuses, car liées à l'inexistence d'un "statut" à proprement parler. Il y a donc souvent lieu de recourir à la jurisprudence administrative comme aux grands principes du droit, pour expliquer certaines spécificités d'emploi, et les droits et obligations qui en découlent. Leur coexistence avec d'autres personnels non titulaires de droit public (stagiaires, AED, AESH), et les contrats de droit privé recrutés par les EPLE, ne rend pas toujours aisée, pour les intéressés, la compréhension de leur situation.

Parallèlement, on a affaire à une véritable "lame de fond" dans les politiques d'emploi public des dernières années, tendant à un recrutement accru d'agents contractuels au lieu d'emplois titulaires, car le recours à des personnels précaires permet, pour les gouvernants, la résolution d'un certain nombre de problématiques dites « budgétaires », par une gestion à minima de la masse salariale des services publics de l'Etat. Juridiquement, l'emploi de contractuels reste cependant, et pour le moment, une exception au principe posé par l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'une occupation par des fonctionnaires de l'emploi public.

Les contractuels d'enseignement, d'éducation, et d'orientation sont d'abord des agents publics de catégorie A, recrutés sur divers fondements législatifs prévus par la seconde loi importante à connaître, la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Ce sont l'article 4.2 (emplois à temps complet justifiés par les besoins du service), l'article 6 (emplois à temps incomplet n'excédant pas 70% des fonctions à temps complet), l'article 6 quater (remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels à temps partiel ou indisponibles en raison de divers types de congés, renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer), et l'article 6 quinquies (recrutement pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire). Voir supra p. 2 et 3.

Précisons que les deux seuls fondements possibles de la requalification en CDI à l'issue des six années d'engagement dit "continu" sont l'article 4.2 ou l'article 6 de la loi de 1984, car ce sont les seuls qui fondent la notion de "besoin permanent" de l'Etat ou "emploi permanent" (sur les conditions, voir l'article 6 bis).

A ces bases législatives, il faut rajouter, pour les contractuels enseignants, CPE ou PSY-EN, deux décrets, celui général applicable à tous les contractuels de droit public de la fonction publique de l'Etat (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en 2014) et celui spécifique à nos métiers (décret n° 2016-1171 du 29 août 2016).

Viennent encore trois arrêtés d'application importants du 29 août 2016, s'agissant des fourchettes indiciaires correspondant aux deux catégories de classement au

recrutement (catégorie I et catégorie II) suivant le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle, prévues par le décret de 2016, de l'évaluation professionnelle conditionnant une éventuelle progression de la rémunération indiciaire, et des taux d'heures supplémentaires.

L'existence de cette réglementation vient tempérer le principe général de la "liberté contractuelle" qui, s'il justifie par exemple, l'absence de tout droit acquis au renouvellement du contrat pour un CDD ou l'existence d'une marge de manoeuvre pour le recteur en matière de rémunération (voir cependant l'obtention de haute lutte par la FSU de grilles de fixation initiale et de progression des rémunérations dans l'académie ; article sur nantes.snes.edu, rubrique Emploi/Contractuels), est ainsi très encadré. C'est le cas au moins pour ce qui concerne les conditions légales à remplir pour être recruté.e, les modalités d'établissement, de modification, et de cessation de l'engagement (en cours de période d'essai non réapplicable après renouvellement au demeurant, non renouvellement au terme du contrat, licenciement en cours de contrat), tout contrat devant comporter un ensemble de mentions obligatoires qui s'étendent à la quotité, au lieu de travail, aux fonctions, ainsi que les droits et obligations des personnels contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

A savoir : L'obligation de conformité des contrats aux lois et règlements a été, plus généralement, reconnue par le Conseil d'Etat, depuis 2008, et s'impose à l'administration, qui ne peut donc, en cas d'irrégularité, s'exonérer d'une régularisation de l'engagement (CE 31 décembre 2008, n° 283256). Il reste donc possible de demander la régularisation d'un contrat après sa signature, en l'absence de conformité.

L'ensemble des problématiques liées aux irrégularités commises par l'administration dans tous ces domaines, y compris celui du temps partiel illégalement imposé, sur des quotités supérieures à 70%, et sous-rémunéré pour celles comprises entre 80 et 90%, ont été amplement abordées dans notre précédente publication spéciale de 2018 (en ligne sur nantes.snes.edu, rubrique Emploi/Contractuels).

**Les syndicats de la FSU du second degré (SNES, SNEP, SNUEP) bataillent depuis trois ans au comité technique académique (CTA) et à la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour obtenir du rectorat de l'Académie de Nantes que cessent les errements et insuffisances du cadre de gestion appliqué à nos collègues contractuels. Ils demandent qu'une véritable consultation s'engage, fondée sur le respect des prescriptions qu'ont édicté en leur temps, tant une circulaire fonction publique d'octobre 2016 que la circulaire ministérielle n° 2017-038 du 20 mars 2017, malgré quelques ambiguïtés de formulation typiques de l'Education Nationale... Il y a cependant nécessité urgente d'actions collectives d'importance, le rectorat et le ministère n'étant pas pressés de tirer toutes les conséquences du choix fait d'un emploi contractuel sans perspectives de titularisation...**

## Titularisation par concours versus requalification en CDI

L'ouverture limitée vers la titularisation des six sessions de concours réservés finalement inscrites dans la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 n'a pas assuré l'accès pérenne aux recrutements que nous revendiquons, et la gestion préoccupante des contractuels par les rectorats a mis en évidence les limites de ce dispositif. Cette loi n'a apporté qu'une réponse très partielle à l'insécurité illimitée, en clarifiant également les fondements juridiques donnés aux contrats, et les conditions d'accès au CDI.

### I- Les insuffisances de la loi du 12 mars 2012 en matière d'accès à la titularisation

Le dispositif des concours réservés de la loi de 2012, prorogé, grâce à la FSU, jusqu'en 2018, ne l'a plus été par le gouvernement de M. Macron. Une marche arrière brutale pour l'ensemble des contractuels du second degré, malgré des conditions restrictives d'éligibilité ayant exclu nombre de collègues en poste ou au chômage. Elle a accompagné d'ailleurs celle du recrutement titulaire par les autres concours, qui, selon un gouvernement confondant causes (perte d'attractivité de nos métiers, coupes sombres dans le nombre de postes offerts) et effets (baisse du nombre de candidatures), connaissent bien « une crise » !

### II- Le "congé sans rémunération" à l'occasion du stage après réussite à un concours

Avancée des modifications de 2014 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : les personnels en CDI lauréats des concours ont tout intérêt à solliciter, préalablement à leur mise en stage, le "**congé sans rémunération**" (contractuelle) prévu par les dispositions de son article 33-3, afin qu'en cas d'échec ultérieur au stage, ils ne perdent pas sur tous les tableaux. L'administration doit alors redonner vie à leur CDI ainsi "suspendu" pendant toute leur période de formation. **Il faut cependant le demander expressément**, et l'administration, malgré nos demandes récurrentes, n'en fait aucune publicité...

### III- Le classement après réussite au concours

La prise en compte des années d'exercice contractuel pour le classement après réussite au concours avait déjà été améliorée, grâce à l'intervention de la FSU dans des négociations avec le ministère. Après la clause du maintien de la rémunération antérieure, introduite en août 2013, insuffisante car ne concernant que les contrats de catégorie A les mieux rémunérés, une des modifications de 2014 a enfin permis la suppression de la clause réglementaire du « butoir », qui aboutissait à une minoration inacceptable de la reprise de ces services dans l'ancienneté de titulaire.

*Nous revendiquons une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le classement, par extension du principe des coefficients caractéristiques (utilisé pour les MA et les AED) et suppression de la clause de « continuité des services », opposant encore les interruptions de fonctions supérieures à un an.*

Dans l'académie, on a d'abord pu constater une absence d'harmonisation des pratiques entre les DIPE pour la reprise, dans le classement après concours, des services effectués après requalification en CDI. Du fait de l'utilisation de tableaux inadaptés pour les "**états de service**" des personnels en CDI, on y entretenait encore récemment, en effet, la confusion avec les

services antérieurs accomplis en CDD, en faisant coïncider, y compris après la requalification de l'engagement, les dates de fin de services avec les seules dates de fin d'affectation ici ou là, sans retenir le principe général de continuité s'appliquant à l'ancienneté à partir de la date d'engagement en CDI.

*Nous vérifions chaque année des classements après concours, et faisons rectifier les états de service des syndiqué-es nous ayant saisis de telles erreurs.*

Une distinction est à faire s'agissant des **périodes de congé parental**. Pour la requalification en CDI de l'engagement contractuel (infra), si le congé parental n'est pas interruptif de la continuité des services contractuels, il ne peut par contre compter dans la durée nécessaire de six ans d'engagement. Mais, ces périodes doivent désormais être prises en compte dans le classement en cas de réussite au concours.

*Nous l'avons fait valoir très tôt avec succès pour des syndiquées en butte à l'ancienne interprétation.*

**Les personnels concernés ne doivent donc pas hésiter à nous saisir pour vérification lors de leur classement après concours, l'enjeu s'étendant ensuite au déroulé de leur carrière de titulaire.**

### IV- Les conditions de requalification de l'engagement contractuel en CDI

La loi de 2012 a clarifié les conditions d'accès au CDI, même si cet accès ne met pas un terme à l'imposition par l'administration de modifications répétées des clauses substantielles du contrat, entraînant souvent dégradation de l'engagement initial. :

- Six années de services effectifs, comptabilisées de date à date quelles que soient leur nature et quotité, et leur fondement législatif, pourvu qu'il s'agisse de fonctions relevant des mêmes catégorie hiérarchique et employeur (p. 2, art. 6 bis), les seules interruptions opposables à la continuité exigée étant celles ayant excédé quatre mois. Si la durée de services est atteinte en cours de contrat, celui-ci est réputé être un CDI, ce qui devra être formalisé par avenant ou nouveau contrat. L'agent ne souhaitant pas voir son engagement requalifié poursuit jusqu'à son terme le précédent CDD, sans pouvoir être réemployé au-delà.

- Exclusions pour nos catégories : les services d'AED et certains autres engagements contractuels, ainsi que les périodes de congé parental (mais voir supra).

*Nous agissons pour que les préconisations de la circulaire ministérielle du 20 mars 2017, visant à ce qu'à l'approche des six ans, il soit proposé aux agents un recrutement sur un "besoin permanent" à temps complet, se traduisent par une gestion prévisionnelle des personnels, pour de meilleures quotités de cédésation possibles.*

Le CDI n'est pas la solution au problème général de la précarité, restant un engagement contractuel et non un statut, qui ne protège pas contre la perte d'emploi. Il est notamment inadapté aux spécificités des missions du service public d'éducation, du fait même de l'organisation annuelle particulière de ce dernier.

**Nous revendiquons donc, en lieu et place, un plan de titularisation de tous les personnels précaires, sur la base d'une reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise.**

## Les irrégularités contractuelles entretenues par le rectorat

Nous rappelons ici (voir notre publication spéciale de l'année dernière sur nantes.snes.edu) les principales irrégularités auxquelles peuvent se trouver confrontés les enseignant-es, CPE et PSY-EN contractuel.les à l'occasion de l'établissement du contrat, de son exécution, de son renouvellement, de sa requalification...

Tout le monde sait, notamment, que les **variations de quotité imposées** d'un contrat à l'autre (CDD) ou en cours de contrat (CDI), placent nombre de nos collègues, *en cas de baisse*, dans un dilemme : accepter la "proposition" au prix d'une dégradation parfois insupportable des conditions de travail et de rémunération, du fait supplémentaire des distances, ou s'exposer, pour les CDD, à une perte d'emploi volontaire sans droit à indemnités chômage, et pour les CDI, à une éventuelle procédure de licenciement en l'absence d'autre support d'emploi. En tout cas, telle est la façon dont les gestionnaires de la DIPE 5 ont pris l'habitude de présenter les choses, ce que nos collègues vivent à raison comme un véritable "chantage" à l'emploi ou à sa conservation. Or, toute résistance n'est pas impossible, en particulier si les "propositions" rectorales s'accompagnent d'irrégularités contractuelles. Il est donc nécessaire de savoir les repérer avant d'agir. C'est en les connaissant que l'individu peut se défendre avec le moins de risques, et c'est en les combattant collectivement que nous pourrions les faire cesser, et améliorer quelque peu la condition générale des agents contractuel.les du second degré.

### Importance du fondement juridique de l'engagement

Il faut toujours vérifier, en CDD ou CDI, les visas du contrat proposé. On y trouve mention en effet du fondement législatif du recrutement, du renouvellement, et des éléments substantiels de la requalification ! Ce fondement doit être conforme à la nature de l'emploi comme à sa quotité (voir p. 2 et 3).

Par exemple, une **quotité d'exercice supérieure à 70% et inférieure à 100%** ne peut légalement relever de l'article 6 régissant le temps incomplet, mais correspond, en CDD ou CDI, à un exercice à temps partiel, que l'on veut vous imposer à ces hauteurs, sans vous le dire. Le fondement de l'engagement doit rester l'article 4 et le temps partiel ne devrait réglementairement résulter que de la satisfaction d'une demande de l'agent, expressément mentionnée dans le contrat ou un avenant à celui-ci.

De plus, **si la quotité d'exercice d'un enseignant (soumis à un régime d'obligations de service hebdomadaires) se situe entre 80% et 90%**, une formule réglementaire (art. 34 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986), que l'administration omet sciemment en appliquant, même dans ce cas, un strict prorata, doit majorer la rémunération de ce temps partiel, de la façon suivante : *(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40. Le résultat est exprimé avec un chiffre après la virgule.*

Par exemple, un service d'enseignement déjà égal à 14,40 heures hebdomadaires doit donner lieu à une rémunération de 85,7% de celle à temps complet, et non à seulement 80% (strict prorata). Pour 15 heures, cela donne 87,6%, et non 83,33% !

Telle est en réalité la raison bassement financière pour laquelle l'administration feint ici encore de proposer un engagement à temps incomplet sur le fondement de l'article 6 de la loi de 1984, alors même qu'il est clairement impossible, pour un agent contractuel de catégorie A, dès que sa quotité d'exercice dépasse 70% du temps complet !

Par ailleurs, la légalité d'une **quotité d'exercice réelle supérieure à 90%** (ex: 16,5 heures hebdomadaires pour un enseignant) est plus que douteuse, l'exercice à temps partiel d'un agent, qui ne peut avoir été recruté dans ce cas que sur le fondement de l'article 4 de la loi de 1984, étant lui-même limité par la même réglementation à cette hauteur !

La **requalification de l'engagement en CDI** ne peut se faire que sur le fondement des articles 4, 2<sup>ème</sup> al. ou 6 de la loi (emplois correspondant à un besoin permanent). A cette occasion, et pour ne pas contrevenir à rebours à une directive européenne de 1999, l'administration propose alors le CDI sur la base de la quotité totale du dernier CDD en cours (au besoin sur plusieurs contrats).

D'où tout l'intérêt, déjà, qu'il y a à ce que ce dernier contrat obtenu en CDD présente la quotité la plus élevée possible, ce que le barème acquis dans l'Académie a fini par prendre en compte pour le dernier renouvellement concerné, mais qui ne suffit pas toujours à assurer une quotité d'emploi "digne", à défaut d'un temps complet.

Dans le cas où la requalification s'est faite à temps complet (art. 4, 2 de la loi), tout avenant, ou "nouveau contrat" (selon la nouvelle pratique très contestable du rectorat depuis l'année dernière ; voir également infra) modifiant ce fondement pour imposer une baisse de quotité (art. 6), sera irrégulier, en l'absence d'engagement d'une procédure préalable de licenciement. Car, si la modification de cet élément substantiel du contrat que constitue la quotité (comme le lieu d'exercice, d'ailleurs) n'est pas interdite à l'administration, ce ne peut être, sans licenciement, au prix d'une modification, de facto comme de jure, du fondement législatif même du contrat !

### Irrégularité liée à la durée du contrat pour les CDD

La FSU a obtenu que l'article 4 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 précise, pour nos professions :

*"Lorsqu'un agent contractuel est recruté dans les conditions prévues à l'article 1er du présent décret pour faire face à un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir."*

L'objet même de ces dispositions est de mettre fin aux contrats s'interrompant artificiellement à la veille des vacances d'été, et dont l'incidence est le versement d'une simple indemnité de congés non pris, et une interruption tout aussi artificielle, mais dangereuse le cas échéant, de la continuité des engagements en CDD (si elle venait ensuite à se poursuivre encore deux mois après la rentrée suivante). Et ce, en lieu et place d'un contrat se terminant le 31 août et d'un traitement maintenu pendant les deux mois d'été...

## Exécution du contrat et service réel des CDD et CDI

Pour ce qui concerne l'exécution concrète du contrat dans l'établissement d'affectation, **il ne faut jamais accepter, sans augmentation préalable de la quotité fixée au contrat, d'exercer un service effectif excédant la quotité fixée par lui, si celle-ci n'atteint pas déjà le temps complet.** Vous ne pourriez percevoir légalement aucune heure supplémentaire, ni HSA, ni HSE (tout versement forcé par le chef d'établissement dans le module dit "ASIE" vous exposerait ensuite à une récupération par les services comptables du rectorat dans les deux ans dont ils disposent pour ce faire). Vous restez considéré.e par le rectorat comme contractuellement à "temps incomplet", et même si vous obteniez la reconnaissance d'un "temps partiel", les heures supplémentaires restent proscrites dans ce cas, hors remplacements ponctuels et volontaires de collègues absents. Ces situations proviennent directement de l'insuffisance des dotations horaires globalisées (DHG) et de leur répartition interne, et ce n'est pas à vous d'en faire les frais a posteriori.

## Terme d'une affectation et continuité d'emploi des CDI versus fiction des nouveaux contrats continuels

Un agent en CDI ne perd son "emploi" qu'en cas de licenciement. Son acceptation de baisses de quotité d'exercice s'accompagne d'un effet retors, puisqu'il ne peut jamais, à la différence des CDD (lorsque le nouvel emploi ne représente pas plus de 70% de la précédente quotité), percevoir d'allocation différentielle (ARE) pour compenser cette réduction, même importante, d'activité. Une telle situation n'est en effet pas prévue par les règles d'indemnisation du chômage pour les CDI publics. En revanche, il ne faut pas oublier qu'en période d' "inemploi", le CDI devrait mécaniquement retrouver sa quotité de rémunération telle que fixée lors de la requalification de son engagement, puisque l'avenant provisoire ayant servi à son affectation ponctuelle est arrivé à expiration. D'où l'intérêt d'une requalification initiale au plus près d'un temps complet...

L'administration ne respecte pas ce principe général du droit du travail, que les modifications du décret de 1986 n'ont pas remis en cause pour les agents publics, et nous soutenons des contentieux en cours, dans des cas où elle a maintenu la rémunération minorée liée à la dernière affectation au delà du terme de l'avenant qui la rendait seul possible !! Ce risque contentieux constitue cependant la raison principale pour laquelle le rectorat, se fondant sur une ambiguïté à ce sujet de la circulaire ministérielle de 2017, a changé de pratique depuis l'année dernière, en abandonnant celle des avenants.

La circulaire rectorale reconduite cette année dans des termes identiques annonce que les modifications de quotité donneront lieu à de "**nouveaux contrats**", cherchant par la signature des intéressé-es, à oblitérer toute possibilité de retour à l'ancienne rémunération, si plus favorable, à l'issue de l'affectation (voir notre courrier au recteur p. 11-12, resté sans réponse...).

Les choses semblent aller plus loin encore, puisqu'en l'absence même d'acceptation formelle par les collègues en CDI, l'administration prétexte la prise du service pour une quotité minorée dans la nouvelle affectation pour en déduire une telle acceptation de baisse de rémunération et surtout de la fiction d'un nouvel engagement en CDI. Et ce, alors même

qu'aucune procédure ni acte formel n'a pu légalement mettre fin au précédent engagement.

Ce contournement des garanties protectrices de l'engagement à durée indéterminée est peut-être la plus grave des irrégularités commises par une administration qui n'a jamais accepté de tirer toute la mesure de l'irruption du CDI dans nos professions. Elle les "gère" ainsi selon les modalités propres à l'éternel recommencement qui caractérisait l'emploi à durée déterminée avant les modifications législatives et réglementaires dont nous avons déjà parlé, oubliant là jusqu'à la traduction, même imparfaite, par une première loi de transposition de 2005, des objectifs de la directive européenne 1999/70/CEE !

## Une curiosité malheureusement sans incidences favorables : le rattachement administratif des CDI

Pour les titulaires de zone de remplacement (TZR), une réglementation spécifique de 1999 prévoit notamment la fixation d'un établissement de rattachement intangible déterminant une commune de résidence administrative elle-même intangible, d'année en année. Cet établissement est le lieu de leur gestion et de leur emploi possible entre deux remplacements, et le point de départ de la mise en œuvre leurs droits indemnitaires (indemnité de sujétions spéciales de remplacement instituée par un décret de 1989, ou, en cas d'affectation à l'année, *même en un lieu unique*, le droit aux frais de déplacement prévus par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et l'arrêté du 20 décembre 2013 dit de « politique des voyages ». Il nous a cependant fallu des années de contentieux pour obtenir ce dernier droit, également applicable aux contractuel-les, à certaines conditions.

Même après la requalification de l'engagement en contrat à durée indéterminée sur un besoin permanent du service public d'éducation, la relation des collègues en CDI à l'employeur public reste d'abord de nature contractuelle, et on cherchera en vain par exemple, dans les dispositions réglementaires qui leur sont spécifiquement applicables, la mention d'un lieu ou établissement de rattachement administratif, aux sens et effets donnés pour les TZR.

Si le rectorat semble agir, au moins pour les CDI, en transposant à leur gestion, sans base réglementaire, la notion de "rattachement" des TZR, les modifications successives du lieu de travail déterminé suite à requalification de l'engagement sont souvent assorties sans conséquences positives de diverses mentions similaires d'un nouveau "lieu de rattachement" fixé par arrêté, souvent lié à la durée des affectations correspondantes, ce qui lui ôte déjà toute intangibilité !

Du fait de l'absence de caractère réglementaire du "lieu de rattachement" (donc de "résidence administrative") pourtant mentionné dans le contrat, l'administration exclut cependant l'agent contractuel en CDI de tout **droit à prise en charge des frais de déplacements temporaires**, lorsqu'à l'occasion d'une nouvelle affectation, il lui est demandé de se rendre sur un **lieu de travail unique**, différent du précédent. Elle ne continue à le lui concéder que dans le cas, également ouvert aux collègues en CDD, d'affectations multiples, aux conditions fixées par la réglementation de 2006 (lieu du "complément de service" situé dans une commune distincte de celle de l'affectation "principale", de celle de résidence privée, et de toute commune limitrophe de l'une ou de l'autre desservie par des transports publics).

## Comment réagir ? Cas des CDI

L'obligation de conformité des contrats aux lois et règlements a été reconnue par le Conseil d'Etat, depuis 2008, et s'impose à l'administration, qui ne peut donc, en cas d'irrégularité, s'exonérer d'une régularisation de l'engagement (CE 31 décembre 2008, n° 283256).

C'est, par ailleurs, pour les collègues en CDI que les notions de modification d'un élément substantiel du contrat (art. 45-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) et de garanties (art. 45-5), qui encadrent la possibilité d'un licenciement au motif d'un refus opposé à une telle modification (art. 45-3, 4°), prennent tout leur sens, en offrant le plus de possibilités de résistance *a priori*.

Il a été jusqu'à présent impossible à l'administration de mener à son terme une procédure de licenciement dans la formation initiale (collège, lycée, LP), au motif d'un refus de la modification proposée (distinct par ailleurs d'une perte d'emploi volontaire, donc ne privant pas, en tout état de cause, des allocations chômage, outre droit à l'indemnité de licenciement). Pourquoi ? Tout simplement parce qu'après avoir dû démontrer qu'aucune autre possibilité d'emploi respectant les termes du CDI initial (essentiellement la quotité) n'était possible dans tout le ressort académique (y compris prioritairement à des CDD embauchés parallèlement par exemple), l'administration doit rechercher également une possibilité de reclassement dans les services académiques de l'Education Nationale, au besoin dans des emplois de catégorie hiérarchique inférieure, si l'agent est d'accord, outre qu'elle doit respecter une procédure incluant notification par lettre recommandée avec accusé de réception, entretien préalable, et consultation de la commission consultative paritaire où nous avons des élu-es. Le délai lui-même imposé par cette procédure est de nature à faciliter l'apparition de besoins de remplacement correspondants qui mettront fin ipso facto à la procédure engagée.

Le Conseil d'Etat a récemment accru ces garanties en indiquant que, la procédure présentant le caractère d'une "opération complexe", il est possible de se prévaloir, malgré le délai entre chacune des décisions intermédiaires qu'elle contient, de l'illégalité de telle ou telle de ces décisions, à l'appui d'un recours contre la décision finale prononçant le licenciement (CE Avis 23 décembre 2016, n° 402500).

Comme nous l'avons vu, c'est essentiellement pour contourner, pour le CDI, le principe de la conservation de l'emploi et de la rémunération contractuelle afférente entre deux affectations, que le rectorat tente d'imposer une pratique de "nouveau contrat" à chaque fois qu'il veut imposer une modification substantielle supposant une moindre quotité d'exercice, voire un nouveau lieu de travail éloigné. Précédemment, il tentait de les imposer via avenants à caractère provisoire, limités à la durée de l'affectation proposée. Les syndicats de la FSU se sont adressés au recteur, et ont dénoncé très tôt cette pratique illégale qui annihile, en cas de signature par l'agent, toutes les garanties que lui offrait son précédent engagement en CDI, et assimile de facto sa gestion à celle d'un CDD (voir p. 12 et 13).

Le délai réglementaire laissé à l'agent en CDI en cas de proposition (à condition déjà qu'elle ait été dûment

notifiée) de modification d'un élément substantiel de son contrat est... d'un mois, ce qui laisse le temps de nous consulter, et interdit à l'administration toute déduction tirée de l'absence de réponse dans l'intervalle.

**Conseil aux CDI : NE PAS SIGNER SI UNE MODIFICATION DE VOTRE ENGAGEMENT VOUS EST DEFAVORABLE et notamment REFUSER DE SIGNER TOUT NOUVEAU CONTRAT** établi en lieu et place d'un avenant comportant date de fin d'effet, même si vous auriez consenti à une telle modification sous cette dernière condition.

La signature, par crainte d'un licenciement, d'un "nouveau contrat" de CDI, à des conditions dégradées par rapport à celles de votre requalification initiale a des conséquences immédiates : lui-même sans bornes dans le temps, ce nouveau contrat se substituera, sans retour en arrière possible, aux éventuelles garanties supplémentaires offertes par le précédent. Votre acceptation par signature d'une modification vous engagerait même inutilement, si telle ou telle clause de votre nouvel engagement était par ailleurs irrégulière, et pouvait faire l'objet d'une demande de régularisation ultérieure !

Si l'administration passe outre votre absence de signature, elle ne pourra se prévaloir, le cas échéant, que de votre acceptation du service imposé, mais pas de celle d'un nouveau contrat se substituant aux termes de votre engagement initial. Et ce, d'autant qu'il sera souvent possible d'invoquer ensuite une irrégularité contractuelle. Sa responsabilité fautive sera également susceptible d'être engagée en cas de diminution de la rémunération (cas des baisses de la quotité).

### Conclusion

Les formalités légales s'imposant aux modifications de l'engagement à durée indéterminée sont largement méconnues par l'administration et les motifs de refus sans risque immédiat sont nombreux.

La nécessité de telles modifications doit pouvoir être justifiée par un intérêt du service démontré, c'est-à-dire par l'absence de tout emploi plus proche, dans les cas d'éloignement important par rapport au lieu de travail précédent et au domicile, ou de tout emploi possible conservant la quotité, dans le cas d'une baisse proposée de celle-ci (TA LIMOGES 19 novembre 2015, n° 1300148). On rappellera aussi que le recrutement parallèle dans l'académie d'un agent en CDD sur les mêmes fonctions, pour une quotité équivalente à celle perdue par le CDI, démontrerait aussi une baisse de quotité injustifiée, l'emploi à durée indéterminée étant prioritaire.

**Attention : Le rectorat vous gère comme si la requalification de votre engagement n'emportait que l'obligation de vous affecter prioritairement. Ce faisant, il est encore plus susceptible de vous proposer des supports annuels dégradés à l'issue du groupe de travail du 17 juillet, alors même que des solutions plus respectueuses des clauses de votre contrat (lieu d'exercice, quotité), même limitées en durée, se dégagent autour de la rentrée !**

**CONSULTEZ-NOUS AVANT DE SIGNER, par mail à : nontitulaires@nantes.snes.edu**

## Comment réagir ? Cas des CDD

Lorsqu'on est employé en CDD, on ne peut ignorer sans risques que l'administration reste détentrice d'un pouvoir de modification unilatéral des contrats pour des raisons de nécessité de service et d'intérêt général (au nom même d'un principe de mutabilité applicable aux services publics). L'absence de tout droit acquis au renouvellement d'un engagement à durée déterminée (absence de droit qui s'étend aux congés de toute nature eux-mêmes bornés par la fin du contrat) explique notamment l'absence d'obligation de motivation préalable d'une intention de non renouvellement, l'administration n'ayant qu'une obligation d'entretien préalable dans le seul cas où la relation aurait pu se poursuivre, du fait de l'ancienneté acquise, par une requalification postérieure en CDI.

Après les éventuelles tentatives de négociation (préférer le téléphone, qui ne garde pas de traces d'un refus prématuré et exclure les échanges par mail !), un refus de l'agent intervenant dans le délai laissé de 8 jours par la réglementation, ou par le silence gardé à l'issue de ce délai, entraînera souvent la perte d'emploi au terme du dernier contrat en cours, et sa qualification de "volontaire", privative des indemnités chômage.

La note de service rectorale rappelle que le ministère, et les académies, ont confié depuis juillet 2017 la gestion intégrale du chômage à Pôle Emploi, ce qui implique que les conditions d'ouverture des droits à indemnisation, auparavant étudiées par le rectorat auto-assureur, relèvent désormais, par convention, également de ses conseillers... C'est donc devant eux que se fait une éventuelle contestation de la mention d'une perte volontaire d'emploi faite sur le certificat de cessation de travail délivré par l'administration, qui ne reconnaît jamais d'elle-même les éventuels **motifs légitimes de refus de propositions de renouvellement** prévus par le règlement d'application et un accord annexé à la convention chômage, comme par la jurisprudence.

Si une décision récente du Conseil d'Etat a confirmé récemment la possibilité d'indemniser les conséquences d'un non renouvellement suite à refus d'une proposition affectant substantiellement les conditions d'emploi et de rémunération, sans démonstration par l'administration que l'intérêt du service en aurait été la seule raison, c'est cependant, encore et toujours, en rappelant l'impossibilité de retrouver, à cette occasion, l'ancien emploi, et de façon très partielle, quant aux montants alloués (CE 10 juillet 2015, n° 374157).

Dans un passé proche, l'administration a même illégalement assimilé à des "refus de renouvellement", ceux opposés par des collègues bien après le terme

d'un CDD, et plusieurs mois après le début de leur indemnisation chômage, ce qui relevait du refus d'une offre d'emploi, raisonnable ou non, d'ailleurs, pour l'appréciation duquel l'employeur public n'était plus compétent. *Nous avons pu soutenir une collègue placée dans ce dernier cas et la faire rétablir dans ses droits à indemnisation avant même que le tribunal ne statue (TA NANTES Ord. 22 mai 2017, n° 1704001). Mais là encore, c'est l'emploi qui a été irrémédiablement perdu.*

L'administration, qui peine à notifier dans les formes (recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres) ses propositions, ne s'arrêtera de toute façon pas, sauf si elle se trouve elle-même contrainte par l'insuffisance de contractuel-les dans la discipline, à de quelconques formalités préalables, tel le respect pourtant inscrit dans la réglementation, d'un **délai de prévenance** (art. 45 du décret de 1986) avant la fin de l'engagement en cours, fonction de l'ancienneté déjà acquise. Elle sait que les vices ainsi commis à l'occasion d'un non renouvellement, s'ils affectent sa légalité, ne vont pas jusqu'à permettre la réintégration dans l'emploi, mais ouvrent seulement droit à réparation indemnitaire possible, en cas d'action contentieuse.

Dans le cas d'un refus formel ou implicite par l'agent d'une modification affectant défavorablement le renouvellement de son CDD, les contestations possibles a posteriori ne pourront donc jamais donner lieu à obligation de réemploi, mais seulement à requalification ultérieure en perte d'emploi involontaire, si un motif légitime venait à être retenu par Pôle Emploi, voire, sur recours, par la juridiction administrative.

**Conseil aux CDD : SIGNER** ne prive pas de tout recours ensuite et permet déjà de conserver l'emploi. Il ne faut pas oublier notamment que l'enjeu peut être celui de la requalification proche en CDI, et que toute interruption de la continuité de l'engagement de plus de quatre mois efface l'ancienneté contractuelle antérieure dans le décompte des six années nécessaires...

Il restera toujours possible, alors, d'étudier sans risque la possibilité de demander la régularisation d'un contrat en cours (administrative et financière), et éventuellement, de porter l'affaire devant le tribunal administratif, si les clauses sont irrégulières ou si l'intérêt du service ne saurait justifier par lui-même la baisse substantielle de la quotité ou l'éloignement excessif du lieu de travail, par exemple.

**Ne pas hésiter à nous consulter sur toute irrégularité contractuelle ou problème dans l'exécution du contrat dans l'établissement, par mail préalable à : nontitulaires@nantes.snes.edu**

### IMPORTANT :

- **Groupe de travail du 11 juin 2019** sur l'avancement des MA, les avis défavorables aux renouvellements des CDD, l'information sur les congés de formation professionnelle, et sur les requalifications intervenues en CDI et les futures cédésisations possibles après la rentrée 2019.

- **Groupe de travail du 17 juillet 2019** sur les affectations annuelles possibles à ce stade.

Voir la **circulaire rectorale n° 2019-05 du 6 février 2019**, nos conseils, et **la fiche de suivi à nous renvoyer avec copie de votre accusé de confirmation et des pièces justificatives**, sur [nantes.snes.edu](http://nantes.snes.edu), rubrique **Emploi/Contractuels**. Nous prévenir rapidement en cas de problèmes avec la hiérarchie !

- Le secteur national non-titulaires du SNES-FSU a élaboré un guide des néo-contractuels pour adhérents et sections d'établissements : <https://www.snes.edu/Le-guide-des-neo-contractuels.html>

**Stage de formation syndicale ouvert à tous  
le 21 mai 2019 à ANGERS : Défendre ses droits !**

**POUR AFFICHAGE**

Les trois syndicats SNES, SNEP et SNUEP de la FSU organisent un stage académique consacré aux droits et à la défense des personnels contractuels, dans le nouveau contexte créé par les modifications réglementaires des dernières années. Cette journée devrait également permettre, après la saisie des vœux de renouvellement des CDD et d'affectation des CDI, de conseiller utilement les participants sur les implications d'un "cadre de gestion" rectoral multipliant les irrégularités affectant leur situation concrète à cette occasion. Seront abordées les questions de l'action et de l'intervention syndicales en faveur des personnels contractuels, ainsi que l'articulation nécessaire entre une meilleure défense collective et les recours contentieux individuels.

**STAGE DE FORMATION SYNDICALE :  
ENSEIGNANTS, CPE, PSY-EN CONTRACTUELS... DEFENDRE SES DROITS !**

Ce stage aura lieu à :

**BOURSE DU TRAVAIL (place Imbach) à ANGERS  
le 21 mai 2019  
de 9h30 à 16h30**

Pour s'y inscrire, ce à quoi nous invitons un maximum de personnels, il suffit de :

1- Déposer dans son établissement la **demande d'autorisation d'absence pour congé de formation syndicale** un mois à l'avance, donc **au plus tard le 20 avril 2019**, ainsi rédigée :

**"Nom, prénom**

**Grade et fonction**

**établissement**

**à Monsieur le Recteur de l'académie de Nantes  
S/c de (chef d'établissement)**

**Conformément aux dispositions de la loi n° 82-997 du 23 novembre 1982 (art. 2), portant statut des agents non-titulaires de l'Etat définissant l'attribution des congés pour la formation syndicale, avec maintien intégral du salaire, j'ai l'honneur de solliciter un congé le 21 mai 2019 pour participer à un stage de formation syndicale.**

**Ce stage se déroulera à Angers.**

**Il est organisé par la F.S.U. sous l'égide du Centre National de Formation Syndicale de la Fédération Syndicale Unitaire, organisme agréé, figurant sur la liste des centres dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés pour la formation syndicale (J.O. du 30 janvier 2009).**

**Date et signature"**

**[ATTENTION : Les titulaires souhaitant participer doivent remplacer la mention législative par "loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (art. 34, 7°), portant statut général des fonctionnaires,"]**

2- Pour faciliter l'organisation, écrire un mail à **s3nat@snés.edu**, qui centralisera les inscriptions :

**"Je vous confirme ma participation au stage de formation syndicale du 21 mai 2019 à Angers.**

**NOM PRENOM, ADRESSE, TEL, MAIL**

**DISCIPLINE**

**en CDI / en CDD [barrer la mention inutile]**

**LIEU(X) D'EXERCICE ou AUTRE SITUATION"**

Rappel : Les syndiqués SNES bénéficient d'une prise en charge des frais de déplacement et de repas.



Les sections académiques  
des syndicats du second degré de la FSU  
de l'académie de Nantes.

Nantes, le 19 février 2018

A : Monsieur le Recteur de l'Académie de Nantes

Objet : Conditions d'emploi et de rémunération des agents contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans l'académie de Nantes

Malgré les promesses faites depuis plus d'un an maintenant, et l'intervention déjà ancienne de modifications réglementaires affectant les conditions d'emploi des agents contractuels de l'État, nous sommes toujours dans l'attente d'une concertation sur le cadre de gestion académique applicable à nos collègues, n'ayant été consultés que sur la fixation de leur rémunération indiciaire.

I- Nous observons, dans l'intervalle, que quelques précisions mais également des modifications de règles, notamment pour ce qui concerne l'établissement des contrats et le réemploi, ont été introduites dans votre dernière note de service n° 2018-04 du 13 février 2018.

Or, l'intelligibilité de cette note de service et de la procédure qu'elle reconduit pour les plus de 1500 personnes constituant le public concerné n'est pas garantie par l'absence, partout où elles s'imposeraient pourtant, d'énonciations claires prenant distinctement en compte la nature soit déterminée, soit indéterminée de l'engagement en cours (p. 3, III-, 3ème § « Dans l'attente... ces agents (?) », réapparition d'avis « réservés » possibles de la hiérarchie dont il n'est pas précisé, au demeurant, dans les encadrés de la même page qu'ils ne concernent que les seuls agents en CDD), ou la différence à opérer entre un exercice à temps incomplet et celui, impliquant demande préalable de l'agent, à temps partiel.

A ce sujet, deux des nouveautés annoncées nous interrogent au plus haut point :

- Tout d'abord, si votre note de service mentionne bien, pour la première fois, et suite à nos interventions réitérées en ce sens, la possibilité d'une demande d'exercice à temps partiel, cette possibilité n'est indiquée que de façon lapidaire, avec pour seul élément informatif sa limitation à la « durée du contrat ». Outre qu'elle n'a de sens effectif que pour les agents en CDD, cette mention n'est assortie d'aucun rappel réglementaire (articles 34 et suivants du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986), notamment des différents cas de « temps partiel de droit », ou des quotités donnant lieu à majoration du calcul de la rémunération afférente, pas même par renvoi à certaines des dispositions et annexes de votre précédente note de service n° 2017-11 du 23 novembre 2017. C'est pourtant au seul stade de la procédure de renouvellement de candidatures des agents en CDD et d'expression des vœux d'affectation de tous, que les agents contractuels peuvent, à l'occasion, demander à exercer à temps partiel, et leur information se doit donc d'être complète ;

Cette note de service place d'ailleurs les collègues en CDD comme en CDI qui solliciteraient cette modalité d'exercice dans une grande insécurité juridique, car la pratique actuelle de vos services, en l'absence même de toute prise en compte adéquate des différents fondement législatifs à donner aux contrats dans ce cas, consiste à appliquer très régulièrement celui de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dès lors que les obligations de service résultant d'une ou de plusieurs affectations à durée annuelle n'atteignent pas le temps complet.

Nous vous rappelons de plus que, réalisé à hauteur de plus de 70 % des obligations de service d'un agent à temps complet, un tel service pour l'intégralité de l'année scolaire ne peut, en aucun cas, résulter d'un engagement sur le fondement de cet article législatif, et doit, aux termes mêmes de la circulaire ministérielle n° 2017-038 du 20 mars 2017, être « réservé[...] aux agents contractuels recrutés à temps complet ». Partant, il ne peut se réaliser sans une demande d'exercice à temps partiel à hauteur correspondante émanant de l'agent, ce que votre note de service aurait pu indiquer, sous forme d'alternative volontairement choisie, pour les agents en CDD précédemment à temps complet, en cas d'impossibilité postérieure à leur retrouver un tel emploi ou, pour les agents en CDI, en cas d'impossibilité d'affectation conforme à leurs vœux infra-départementaux.

- Ensuite, s'agissant de la modification unilatérale d'un élément substantiel du contrat, telle la quotité, vous affirmez de façon indiscriminée qu'elle donnera lieu à établissement d'un « nouveau contrat ». Or, si pour les agents recrutés à durée déterminée, cette dénomination plutôt que celle de l'« avenant », peut paraître sans incidence, il n'en est absolument pas de même pour ceux recrutés à durée indéterminée, ce que la même circulaire ministérielle ne semble pas plus avoir perçu.

Nous avons toujours défendu que, nécessairement bornés dans le temps, les avenants impactant à la baisse la quotité d'exercice ne pouvaient avoir légalement pour effet, au-delà du terme qu'ils définissent et que l'agent a accepté, le cas échéant, d'empêcher le rétablissement de la situation juridique constituée par le CDI initial dès sa conclusion et jusqu'à sa résiliation, dans le respect des dispositions réglementaires en régissant les différentes causes possibles. La conséquence principale de ce principe est que la rémunération de l'agent recruté à durée indéterminée doit alors, dans l'intervalle d'une nouvelle affectation, être rétablie à son niveau contractuel initial, ce que ne font pas vos services actuellement, au préjudice financier de nombre de nos collègues, et à l'origine de contentieux.

Nous dénonçons donc toute nouvelle pratique systématique prenant cette forme, car elle ne peut avoir qu'un seul objet, celui de faire encore des économies sur le dos de ces mêmes agents en cas de baisse de la quotité proposée, en évitant ainsi le coût éventuel de ce rétablissement, par une anticipation qui ne peut reposer sur aucune réalité liée à une quelconque hauteur d'emploi prévisible à l'issue de l'affectation prévue tout au plus pour une année. Or, un agent en CDI ne perdant pas son emploi à l'issue d'une affectation en exercice ne peut, de ce fait, bénéficier d'aucune indemnisation au titre d'un « chômage partiel », à la différence, même à certaines conditions, de celui engagé en CDD parvenant à son terme, et non immédiatement réemployé.

Cette nouvelle pratique de gestion, si elle devait se confirmer pour les baisses de quotité, entraînerait en effet, en dehors de la priorité d'affectation, l'annihilation totale des quelques garanties offertes par l'engagement à durée indéterminée pour les personnels que nous représentons et, sans changement impliquant respect des dispositions de l'article 45-4 du décret cité de 1986 et recours à la proposition d'avenant, borné dans le temps à la durée de l'affectation concernée, nous inviterons les agents contractuels concernés, placés devant des propositions que nous jugeons légalement douteuses, à refuser de signer ce qui s'apparente clairement, à chaque fois, à un licenciement déguisé suivi de réembauche à des conditions moins favorables.

Le « nouveau contrat » auquel votre note de service fait allusion ne trouverait, à nos yeux, de justification légale, qu'au cas où le changement de quotité proposé impliquerait celui du fondement législatif à donner au contrat initial et, en cas de baisse, après respect, pour les agents en CDI, d'une procédure de licenciement incluant recherche préalable de reclassement.

**Nous vous demandons donc instamment de revoir les termes de votre note de service sur tous les points correspondant à ces remarques.**

II- Après consultation du comité technique académique du 11 mai 2017, vous avez acté des règles de rémunération applicables au recrutement des agents contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation et à l'évolution triennale de leur rémunération, ce dont le procès-verbal de cette instance fait foi. Les représentants du personnel se sont tous félicités à cette occasion de ce que l'académie de Nantes finisse par fixer en la matière des règles intelligibles pour leurs collègues, près de trois ans après les modifications protectrices du décret général n° 86-83 du 17 janvier 1986, et à la suite de l'intervention d'un décret spécifique n° 2016-1171 du 29 août 2016 accompagné d'un arrêté du même jour relatif aux modalités d'évaluation professionnelle, et d'un autre arrêté fixant les nouvelles catégories I et II.

Nous avons appris de Mme la Cheffe de la DIPE que, dans la mise en œuvre concrète depuis le 1er septembre 2017 de ce qui avait fait l'objet d'un large consensus, après des travaux qui avaient nécessité plusieurs groupes de travail associant les organisations syndicales, un distinguo supplémentaire était opéré dans la fixation de la rémunération initiale par vos services des agents contractuels d'enseignement du second degré recrutés dans la voie technologique, voire professionnelle. Et ce, selon que la discipline enseignée présenterait ou non un caractère « industriel », ou encore, en ce qui concerne le champ disciplinaire désormais couvert par les SII, selon que l'agent enseignerait ponctuellement la technologie en collège ou une matière technologique en lycée.

Ce distinguo, qui n'a jamais fait l'objet de la moindre discussion préalable, ni même information des représentants du personnel au CTA, aboutit à ne pas reconnaître la moindre expérience professionnelle dans la fixation de la rémunération des agents recrutés dans une discipline technologique ou professionnelle ainsi qualifiée de « non industrielle », par application des règles fixées pour les disciplines générales dites « hors sections technologiques, professionnelles et des métiers ».

S'il nous a été rappelé que le recteur conserve la possibilité réglementaire de déroger aux principes généraux arrêtés devant nous, en considération de tensions sur le recrutement dans certaines disciplines ou dans certaines zones géographiques ou de la spécificité du besoin à couvrir, c'était, de toute évidence, pour lui conserver la possibilité d'élever au cas par cas le niveau initial de fixation de la rémunération, dans des circonstances entraînant rareté des candidats au recrutement. Il ne nous a absolument pas été indiqué qu'une pratique systématique fondée sur une discrimination supplémentaire entre agents serait mise en place de la sorte, sur des fondements ne reposant pas sur le parallèle nécessairement établi, pour les disciplines technologiques et professionnelles, avec la reprise partielle de l'ancienneté professionnelle acquise dans le secteur privé pour le reclassement faisant suite à réussite aux concours correspondants.

**Nous vous demandons donc de donner instruction pour qu'il soit mis fin à une discrimination qui comporte une appréhension subjective et dévalorisante de la réalité des parcours de certains des agents recrutés. Nous vous demandons également de revoir la fixation de la rémunération initiale d'agents ayant déjà exercé dans d'autres académies, à un niveau au moins égal à celui précédemment détenu, car nous ne saurions entendre le motif qu'il s'agirait d'un recrutement « nouveau » par vos services académiques, s'agissant d'agents publics de l'État.**

**En tout état de cause, nous attendons les nécessaires explications auxquelles ces problème, dont le premier met en cause les engagements pris devant nous, devront donner lieu, lors du prochain comité technique académique.**

Les syndicats du second degré SNES-FSU, SNUEP-FSU, SNEP-FSU

**RAPPEL : Groupe de travail du 11 juin 2019** sur l'avancement des MA, les avis défavorables aux renouvellements des CDD, l'information sur les congés de formation professionnelle, et sur les requalifications intervenues en CDI et les futures cédésations possibles après la rentrée 2019.  
**Groupe de travail du 17 juillet 2019** sur les affectations annuelles possibles à ce stade.  
Voir la **circulaire** rectorale, nos conseils, et la **fiche de suivi que vous devez nous renvoyer avec copie de votre accusé de confirmation et des pièces justificatives**, sur [nantes.snes.edu](http://nantes.snes.edu), rubrique **Emploi/Contractuels**. Nous prévenir rapidement en cas de problèmes avec la hiérarchie !

## **COLLEGE, LYCEE (HORS EPS), CIO (PSY-EN EDO)?**

### **ADHÉREZ AU SNES-FSU !**

Allez sur [nantes.snes.edu](http://nantes.snes.edu), rubrique "Adhérer" ou contactez-nous aux horaires de permanence :

SNES - section académique

15, rue Dobrée

44100 Nantes

Tel : 02 40 73 52 38

Mail : [nontitulaires@nantes.snes.edu](mailto:nontitulaires@nantes.snes.edu)

*En cas de situation de chômage ou autre situation privative de rémunération, le renouvellement de la cotisation se fait au montant minimal, soit 39 €.*

**Autre possibilité : Vous pouvez également adhérer en vous connectant directement sur le site national du SNES-FSU :**

## **ADHÉREZ EN LIGNE : [www.snes.edu](http://www.snes.edu)**

*Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, de l'imprimer pour le remettre au trésorier de votre établissement ou de payer en ligne si vous le souhaitez.*

Cliquez sur « **Adhérer au SNES** » ou flashez :



### **LP ou SEP de LPO ?**

#### **ADHÉREZ AU SNUEP-FSU**

Allez sur [nantes.snuep.fr](http://nantes.snuep.fr), rubrique "Adhérer" ou contactez :

Secrétaire académique

Cécile CHÉNÉ

07 68 06 76 64

[sa.nantes@snuep.fr](mailto:sa.nantes@snuep.fr)

14 place Imbach

49100 ANGERS



#### **PROFESSEURE.E D'EPS ?**

#### **ADHÉREZ AU SNEP-FSU**



Allez sur [snef.net](http://snef.net), rubrique "Adhésion" ou contactez :

SNEP-FSU académie de Nantes

02 41 86 96 88

Bourse du Travail - 14 place Imbach

49100 ANGERS

Vous bénéficiez, que vous soyez imposable ou non, d'un crédit d'impôt égal à 66% de votre cotisation.\*

\* sauf déclaration aux frais réels où la cotisation est comptabilisée dans les frais professionnels.

## LE SNES-FSU DANS L'ACADÉMIE

### Section Académique

15 rue Dobrée  
44100 Nantes  
Tél : 02.40.73.52.38  
Fax : 02.40.73.08.35  
Courriel : s3nat@snes.edu  
site :  
www.nantes.snes.edu

### MAYENNE S2 53

Maison des Syndicats  
15 rue Saint Mathurin  
53000 LAVAL  
Tél : 02 43 53 51 32  
Courriel :  
snes53@nantes.snes.edu

### SARTHE S2 72

29 place d'Alger  
72000 Le Mans  
Tél : 02 43 28 69 58  
Site : <http://snes72.org/>  
Courriel :  
snes72@nantes.snes.edu

### LOIRE ATLANTIQUE S2 44

8 place de la gare de l'Etat  
case postale 8  
44276 NANTES cedex 2  
Tél : 02 40 35 96 71  
Courriel :  
snes44@nantes.snes.edu

### MAINE & LOIRE S2 49

Bourse du travail  
14 place Imbach  
49100 ANGERS  
Tél : 02 41 25 36 44  
02 41 25 36 43  
Courriel :  
snes49@nantes.snes.edu

### VENDEE S2 85

Pôle associatif - 71 Bd A.Briand  
Boite postale 93  
85003 LA ROCHE SUR YON  
Tél : 02 51 37 86 23  
Courriel :  
snes85@nantes.snes.edu



### Permanences au s3

15 rue Dobrée, à Nantes

**Du lundi au vendredi de 14h30 à 17h30**

**N'hésitez pas à nous contacter le mercredi après-midi. Les militant-e-s seront, cette année, plus nombreux à vous répondre ce jour.**

Une question ? Contactez-nous :

**Adhésions** : Céline Pella (trésorière)

**Emploi, Carrière, Mutations** :  
Marie Haye, Nelly Hervouet, Xavier Hill,  
Rafaël Linarès, Igor Martin, Anne Valeau

**Stagiaires ESPE** : Marie Haye  
- dans le hall de l'ESPE : les mardis et  
vendredis, de 12h à 13h30  
- à la section académique : le vendredi de 14h30  
à 17h30

**Non-titulaires** : Gildas Viaouet  
le mercredi de 14h30 à 17h30

**Retraite et congés divers** :  
Rémy Barreteau  
1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> mardi du mois de 9 h 30 à 11 h 30

**Contact enseignants documentalistes** :  
anne-sophie.domenc@nantes.snes.edu

### Contactez la section académique par courriel :

**questions générales, adhésion**  
s3nat@snes.edu

**emploi, carrière, mutations**  
emploi@nantes.snes.edu

**Non-titulaires**  
nontitulaires@nantes.snes.edu

**Stagiaires**  
stagiaires@nantes.snes.edu

**AED**  
aed@nantes.snes.edu

**AESH**  
aesh@nantes.snes.edu

**Accès spécifique pour les sections  
d'établissement  
(n° réservé – cf. circulaire S1 de rentrée).**