

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@snes.edu sur le Web : www.nantes.snes.edu

## CIRCULAIRE SPECIALE CONTRACTUEL-LES D'ENSEIGNEMENT, D'EDUCATION, ET D'ORIENTATION

### Edito

Cette circulaire réactualisée de la section académique du SNES-FSU, si elle ne se substitue pas aux informations données sur nantes.snes.edu, ou sur les sites du SNUEP-FSU (lycées professionnels) ou SNEP-FSU (EPS), vous apportera, nous l'espérons, quelques précisions et conseils d'ordre juridique destinés à mieux vous armer face à la maltraitance spécifique dont font l'objet les contractuel-les dans leur gestion actuelle par le rectorat. En effet, nous sommes trop souvent saisis de demandes de soutien individuel qui ne peuvent plus, au stade tardif auquel elles nous sont soumises, ou par la cristallisation des éléments contractuels, recevoir de réponse satisfaisante.

Le recours massif à des agent-es précaires et sans réelle perspective de carrière, du fait d'une grille indiciaire écrasée et du retard mis à organiser les modalités d'une évaluation professionnelle (p. 12-13) qui conditionne toute augmentation, fragilise aussi le statut des titulaires et dégrade la qualité du service public d'éducation. L'affectation des stagiaires comme moyens d'enseignement, et la politique académique d'utilisation des titulaires sur zone de remplacement (à plus des deux tiers sur BMP) limitent drastiquement, en retour, le nombre des affectations à l'année pour les agents contractuels. Ceux-ci sont donc très souvent recruté-es sur des supports à temps incomplet, sur plusieurs établissements, et/ou pour des durées inférieures à l'année. Les suppressions de postes de titulaires, effets des dernières "réformes", la volonté, aujourd'hui traduite dans la Loi Macron de "transformation" de la Fonction Publique, de la « contractualiser » plus encore, indiquent que, sans réaction, le pire est à venir.

Cette année encore la précarité reste donc très importante dans l'académie de Nantes : 1579 enseignant-es contractuel-les étaient en poste au 1er octobre 2019 (1643 à la même date l'année dernière, ce qui représentait déjà une augmentation de 34 %). Parmi ces collègues, 355 CDI et 1224 CDD. Les problèmes sont devenus 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 sur des quotités égales ou supérieures à 80 % (p. 6-7). S'y ajoutent les difficultés de prise en charge des frais de déplacements. Face à nos remarques, le rectorat assume ouvertement ne pas respecter les textes, au seul prétexte qu'ils ne seraient pas adaptés aux situations particulières de l'Education Nationale ; d'autres

rectorats y parviennent pourtant, de façon variable. Enfin, le contrôle de la transparence des opérations de gestion collective par les élu-es, déjà scandaleusement réduit, ne sera plus possible dès cette année, le groupe de travail de juillet ayant été unilatéralement supprimé, ce qui implique l'impossibilité de vérifier le respect par l'administration d'un barème académique acquis de haute lutte.

**CDI** : il est préférable de nous consulter d'abord avant de signer toute « proposition » de modification de la quotité. 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. S'il a cessé, grâce à notre action, de proposer un nouveau contrat de manière systématique pour toute modification à la baisse de la quotité de service, le recours précipité aux avenants provisoires, limités à la durée de l'affectation, peut cacher l'absence de recherche effective d'une affectation conforme à la quotité du CDI, ailleurs dans l'Académie. Nous demandons à ce que soient enfin honorées des obligations comme le maintien de la rémunération contractuelle initiale entre deux affectations et que l'établissement de rattachement administratif auquel se réfèrent les arrêtés soit intangible, sur le modèle des TZR (p. 10).

**CDD** : En cas de doute sur une proposition de contrat, il faut néanmoins signer d'abord (le délai d'acceptation n'est que d'une semaine), au besoin en portant la mention "sous réserve de conformité du contrat avec la loi et la réglementation applicables", refuser toute pression ultérieure pour re-signer sans mention, et nous contacter vite pour rechercher la régularisation du contrat (p. 11).

Dans le contexte difficile que nous traversons, il est plus que jamais nécessaire de recourir à l'action collective pour garantir nos droits. Cela passe aussi par une syndicalisation plus importante au SNES-FSU (p. 16) ! En ce qui nous concerne, nous continuerons de porter nos revendications contre la précarité, pour de nouveaux droits et un plan de titularisation des contractuel-les.

**Nos permanences et nos élu-es sont là pour tout problème.**

Gildas VIAOUE, élu FSU à la CCP  
Igor MARTIN, responsable du Secteur Emploi

#### SOMMAIRE :

P. 1 Edito

P. 2 Fondements législatifs des contrats

P. 3 Synthèse des types d'emploi

P. 4 Un cadre juridique d'emploi fort

P. 5 Des perspectives individuelles limitées

P. 6 à 9 Les irrégularités contractuelles entretenues par le rectorat de Nantes

P. 10 Comment réagir : cas des CDD

P. 11 Comment réagir : cas des CDI

P. 12 à 15 Nouveautés

P. 16 Contacter le SNES-FSU - ADHERER



**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° 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."

**Article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** : "Les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats 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. Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des 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 troisième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. 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 au troisième alinéa 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 la 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 pour invalidité temporaire imputable au service, 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."

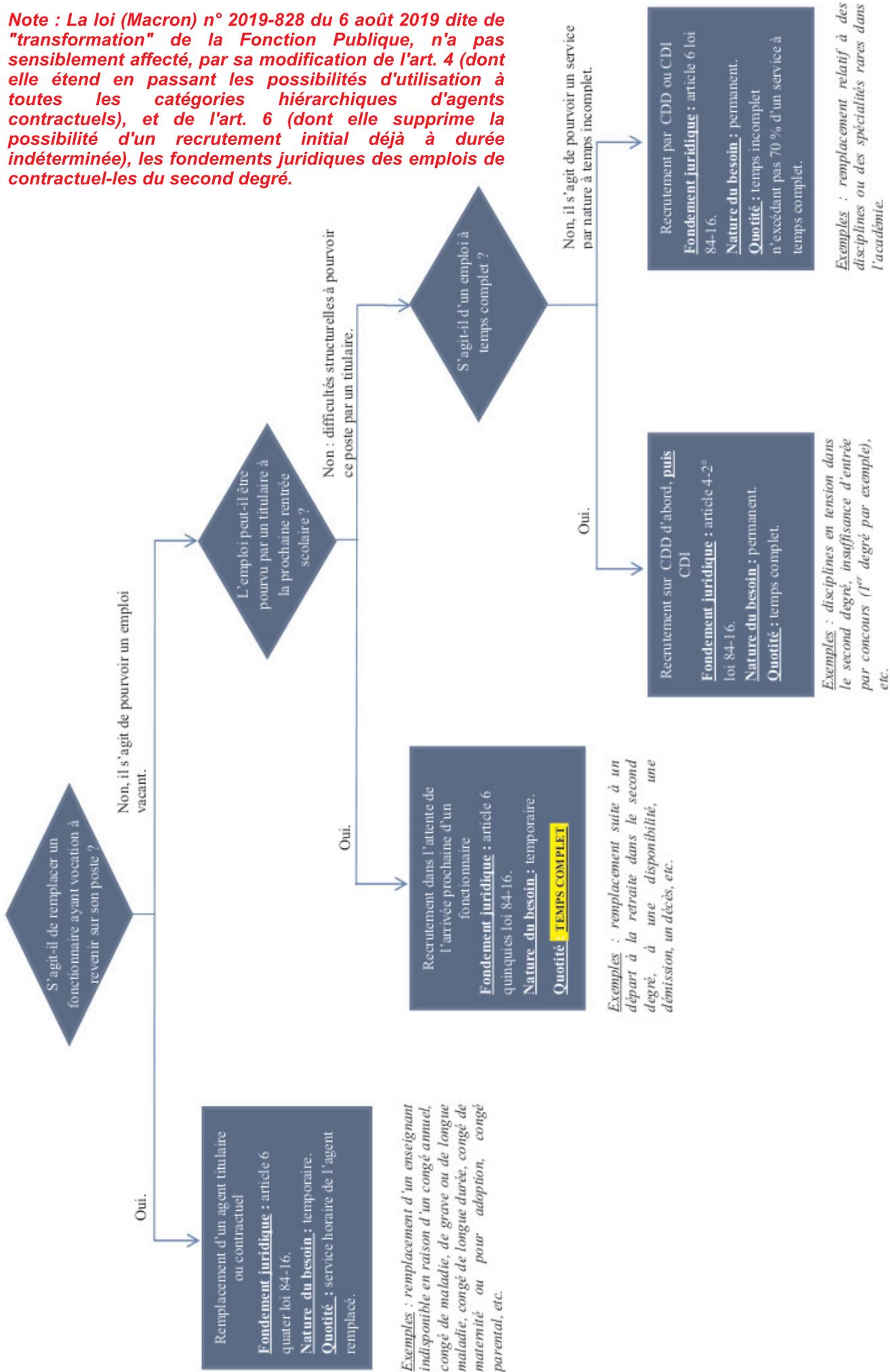
**Article 6 quinquies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** : "Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

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** : Vous avez, entre le 2 et le 27 mars, saisi vos vœux (note de service rectorale n° 2020-07 du 3 mars 2020). Vous trouverez encore cette année, sur [nantes.snes.edu](https://nantes.snes.edu), rubrique **Emploi/Contractuels**, la **fiche de suivi** à nous renvoyer avec **copie de l'accusé de confirmation et des pièces justificatives**, pour que nos élu-es FSU puissent vous aider à calculer votre barème, aient connaissance de vos vœux, et vous aident pour toute demande de rectification. Les collègues rencontrant des problèmes avec le chef d'établissement ou l'Inspection ont tout intérêt à nous communiquer les avis de ceux-ci, afin que nous disposions du même niveau d'information que l'administration, et intervenions en cas de tenue du seul groupe de travail conservé cette année (actuellement toujours en attente de reconvoque !). Outre les **avis défavorables**, des **avis réservés** peuvent être émis à l'encontre des CDD, et se traduire, sinon par un non renouvellement sec, du moins par un "accompagnement" et une "période probatoire" pouvant également aboutir à un non renouvellement différé...

**Note : La loi (Macron) n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de "transformation" de la Fonction Publique, n'a pas sensiblement affecté, par sa modification de l'art. 4 (dont elle étend en passant les possibilités d'utilisation à toutes les catégories hiérarchiques d'agents contractuels), et de l'art. 6 (dont elle supprime la possibilité d'un recrutement initial déjà à durée indéterminée), les fondements juridiques des emplois de contractuel-les du second degré.**



Il faut d'abord rappeler que la situation des agents contractuels de l'Etat est particulière, et nombreuses les complications induites par la gestion de ceux du second degré dans l'Education Nationale, en l'absence 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. De plus, la coexistence "interne" des contractuel-les enseignants, CPE et PSY-EN avec d'autres non titulaires de droit public (stagiaires, AED, AESH) ne rend pas toujours aisée la compréhension de leur situation.

Parallèlement, les politiques d'emploi public des dernières années, aujourd'hui avalisées par la loi Macron de "transformation" de la Fonction Publique, parue en août 2019, tendent 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 « budgétaires », par une gestion a minima de la masse salariale des services publics de l'Etat. Nombreuses sont donc désormais les exceptions 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.

### I- La loi

Nos collègues sont donc d'abord des agents publics de catégorie A, recrutés sur divers fondements législatifs prévus par 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 également supra p. 2 et 3.

Les deux seuls fondements possibles de la requalification d'un CDD en CDI (Voir p. 5.) à l'issue des six années d'engagement dit "continu" restent l'article 4,2° ou l'article 6 de la loi de 1984, les seuls répondant à un "besoin permanent" ou "emploi permanent" de l'Etat, même si l'ancienneté requise peut, au préalable, avoir été acquise au titre des autres fondements possibles de recrutement (conditions, voir art. 6 bis). La possibilité d'un recrutement direct en CDI sur le fondement de l'un ou l'autre de ces deux articles, quoique légalement prévue, n'est jamais appliquée à l'Education Nationale...

### II- La réglementation

Deux décrets trouvent application, celui général des 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). S'y ajoutent trois arrêtés du 29 août 2016, venus préciser les fourchettes indiciaires des deux catégories de classement au recrutement (catégorie I et catégorie II, suivant le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle), le cadre de l'évaluation professionnelle (voir p. 11 **Nouveauté**) conditionnant une éventuelle progression de la rémunération, et les taux d'heures supplémentaires.

L'existence de cette réglementation vient tempérer le principe général de la "liberté contractuelle" qui, s'il justifie l'absence de tout droit acquis au renouvellement du contrat pour un CDD, ou l'existence d'une marge de manoeuvre du recteur en matière de rémunération (voir cependant l'obtention par la FSU de grilles de rémunérations dans l'académie), est ainsi très encadré. C'est le cas au moins pour ce qui concerne les conditions légales à remplir pour être recruté-e, la procédure de recrutement elle-même (voir p. 10 **Nouveauté**), les modalités d'établissement, de modification, et de cessation de l'engagement (en cours de période d'essai non réapplicable après renouvellement, non renouvellement au terme du contrat, licenciement en cours de contrat), tout contrat devant comporter un ensemble de mentions obligatoires s'étendant à la quotité, au lieu de travail, aux fonctions, et aux droits et obligations.

L'ensemble des problématiques liées aux irrégularités commises par l'administration dans tous ces domaines, y compris celui du temps partiel illégalement imposé lorsque les quotités d'exercice sont supérieures à 70%, et sous-rémunéré entre 80 et 90%, sont abordées p. 6 et 7.

Les syndicats de la FSU du second degré (SNES, SNEP, SNUEP) bataillent depuis plusieurs années au comité technique académique (CTA) et à la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour obtenir du rectorat que cessent les errements et insuffisances du "cadre de gestion" local appliqué à nos collègues. Ils exigent une véritable consultation, fondée sur le respect des prescriptions qu'ont édictées, tant une circulaire fonction publique d'octobre 2016 que la circulaire ministérielle n° 2017-038 du 20 mars 2017.

Il y a donc toujours nécessité urgente d'actions collectives d'importance, pour que le rectorat tire toutes les conséquences du recours massif à des emplois contractuels sans perspectives de titularisation...

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

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 contractuel-les par les rectorats a vite mis en évidence les limites du dispositif. Ce dispositif, 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 contractuel-les du second degré, malgré des conditions restrictives d'éligibilité ayant exclu nombre de collègues en poste ou au chômage. Les limites de cette voie de recrutement ont été par ailleurs les mêmes que pour tout concours (perte d'attractivité de nos métiers, et nombre réduit de postes offerts).

## 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, 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. 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 MA et AED) et suppression de la clause de « continuité », opposant 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 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, la confusion avec les services antérieurs en CDD, en faisant coïncider, y compris après la requalification en CDI, 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 de 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.*

A savoir : Statut des **périodes de congé parental**. Pour la requalification en CDI de l'engagement (infra), le congé parental n'est pas interruptif de la continuité des services contractuels, mais ne peut compter dans la durée nécessaire de six ans d'engagement. Il doit cependant être pris 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.*

**Ne pas hésiter à nous saisir pour vérification du classement après concours, l'enjeu s'étendant ensuite au déroulé de la carrière de titulaire.**

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

La loi de 2012 a apporté par ailleurs une réponse partielle à l'insécurité illimitée, en clarifiant les fondements juridiques des contrats, et surtout, les conditions d'accès au CDI, sans pour autant mettre un terme à l'imposition de modifications répétées des clauses substantielles du contrat :

- 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, et une cédésation à temps complet.*

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.**

### Obligation de conformité des contrats aux lois et règlements

Cette obligation, reconnue par le Conseil d'Etat, dès 2008, 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, le cas échéant, de demander la régularisation d'un contrat avec effets juridiques et financiers après signature.

Nombreuses sont les irrégularités auxquelles peuvent se trouver confronté-es 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...

Or, toute résistance n'est pas impossible lorsque les "propositions" rectorales s'accompagnent d'irrégularités contractuelles, outre éventuelles irrégularités procédurales. 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, par une demande de régularisation de son engagement contractuel. C'est aussi en les combattant collectivement que nous pourrons les faire cesser, et améliorer la condition générale des agents contractuels du second degré.**

**Nous menons de front ces deux combats pour et avec nos adhérent-es.**

### Importance du fondement juridique de l'engagement

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. D'où l'importance, pour se défendre, de connaître d'abord les fondements de son contrat.

**Il faut toujours vérifier, en CDD ou CDI, les visés 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 (p. 2 et 3).**

En cas d'avenant de CDI (p. 11), c'est à l'inverse la quotité qui doit rester conforme au fondement initial du contrat obtenu lors de la requalification.

### Temps incomplet requalifiable en temps partiel imposé

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 imposé sans demande** 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 (voir infra).

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), que l'administration omet sciemment en en restant à 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% ! C'est en réalité pour une raison bassement financière que 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, dès que la quotité d'exercice dépasse 70% !

Enfin, la légalité d'une **quotité d'exercice réelle supérieure à 90%** (plus de 16,2 heures hebdomadaires pour un enseignant) est plus que douteuse, l'exercice à temps partiel étant lui-même limité par la même réglementation à cette hauteur !

### Comment réagir en cas de "temps partiel imposé" ?

**CDD** : La reconnaissance, *postérieure à votre signature* (voir article "Comment réagir : cas des CDD"), d'une telle situation ne sera clairement possible qu'à deux conditions cumulatives : une quotité supérieure à 70% et une absence de demande de votre part d'un exercice inférieur ou égal à cette quotité, à l'occasion de la formulation initiale de vos vœux. En effet, dans ce dernier cas, il sera bien plus malaisé, même en cas de demande expresse d'exercice à temps partiel de droit à cette hauteur (ex : enfant de moins de trois ans), de faire valoir que le fondement du contrat ne peut être l'article 6 de la loi.

**L'enjeu peut être, si la quotité d'exercice contractuelle et/ou réellement imposée dans l'établissement (voir infra) égale ou excède 80%, une meilleure rémunération mais, dans tous les cas, la reconnaissance d'une situation de temps partiel imposé, improprement qualifié de "temps**

incomplet" peut préserver vos droits futurs à renouvellement à temps complet, et préparer une meilleure requalification en CDI, à l'issue des six années d'engagement dit "continu". Outre probable incidence sur la considération des services pour la retraite...

La requalification de l'engagement en CDI ne peut en effet se faire que sur le fondement des articles 4,2° 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).

Encore faut-il que ce dernier contrat ait été souscrit sur l'un de ces deux fondements législatifs !

**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 avait 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.**

**D'où tout l'intérêt qu'il y a également, le cas échéant, à poursuivre la requalification en temps partiel imposé d'un emploi à temps complet relevant de l'article 4,2° de la loi, et non de son article 6, si le dernier engagement en CDD excède la quotité de 70%.**

**CDI à temps complet :** nous soutenons que tout *avenant* (p. 11) modifiant le fondement juridique (art. 4,2° de la loi) de sa souscription pour imposer une quotité inférieure ou égale à 70% (art. 6), sera illégal, en l'absence d'engagement d'une procédure préalable de licenciement. Car, si la modification provisoire de cet élément substantiel du contrat que constitue la quotité n'est pas interdite à l'administration pour un temps incomplet relevant de l'article 6 de la loi, ce ne peut être, pour un temps complet, sans licenciement, au prix d'une modification, de facto comme de jure, du fondement législatif même du contrat ! Même une diminution provisoire de la quotité d'exercice pour la fixer entre 70 et 90%, devrait être regardée, sans demande préalable d'exercice à temps partiel de l'agent, comme irrégulière.

**Nous avons déjà prêté assistance rédactionnelle à ce sujet à nos adhérent-es pour introduire des contentieux, actuellement en instance devant le tribunal administratif de Nantes.**

**Cependant, nos moyens militants ne nous permettent pas d'assurer la rédaction des demandes préalables et recours contentieux sur des situations qui ne nous seraient pas soumises en temps réel. Nous adressons alors à un cabinet d'avocats les adhérent-es souhaitant engager des contentieux en récupération indemnitaire portant sur une ou plusieurs années**

**antérieures, car leur faisabilité peut s'avérer plus complexe et, dans certains cas, des prescriptions ou irrecevabilités peuvent leur être opposées.**

### Temps partiel demandé

Si nos interventions de ces dernières années ont contraint l'administration à mentionner, dans sa note de service annuelle, la possibilité d'une **demande d'exercice à temps partiel pouvant aller, selon sa nature, de 50 à 90% du temps complet**, la formule est toujours bien vague en 2020, et ne reconnaît pas plus explicitement les cas de temps partiel de droit : *"Les demandes de temps partiel doivent être formalisées par écrit et seront accordées pour la durée du contrat."* (sic). Or, si la seule limite est effectivement, pour le CDD, la durée de son contrat, toutes les dispositions concernant le temps partiel des agents titulaires sont également applicables aux agents contractuels (art. 34 et 34 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986). Cependant, une telle modalité d'exercice en principe annuelle devant être réservée aux agents employés sur le fondement de l'article 4,2°, c'est-à-dire sur un emploi à temps complet, l'entourloupe administrative consiste toujours, dans les cas où une demande de temps partiel lui est faite, à changer le fondement juridique du contrat pour en faire un emploi à temps incomplet.

**Il ne faudra pas hésiter, alors, à garder trace de la demande de temps partiel initiale et à engager, avec notre appui, une demande de régularisation du contrat ou avenant annuel pour conserver son fondement juridique, qui ne peut être que celui de l'article 4,2° de la loi. Là encore, les quotités comprises entre 80 et 90% de temps complet doivent donner lieu à majoration de la rémunération servie.**

### 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 : *"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...

L'enjeu de la modification du terme du contrat est donc double, et mérite qu'une telle demande soit faite à l'administration dans ce cas de figure, qui reste à distinguer du "saute-mouton" classique qu'opère l'administration sur les petites vacances, et qu'elle peut (en général) justifier par la discontinuité des arrêtes de maladie du fonctionnaire remplacé lui-même.

### Exécution du contrat et service réel

Pour ce qui concerne l'exécution concrète du contrat dans l'établissement d'affectation, **il ne faut jamais accepter, sans obtention d'une 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 vous exposerait ensuite à une récupération par les services comptables du rectorat dans les deux ans). 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 resteraient proscrites dans ce cas.

**Ces situations proviennent directement de l'insuffisance des dotations horaires globalisées (DHG) et de leur répartition interne, ce n'est pas à vous d'en faire les frais a posteriori. A la découverte du service que le chef d'établissement vous a assigné, il faut donc lui demander d'intervenir auprès du rectorat pour porter la quotité contractuelle au niveau correspondant, à concurrence du temps complet, le cas échéant. Et si le service dépasse encore le temps complet, vous aurez alors droit à la perception d'heures supplémentaires.**

**Nous contacter en cas de problème dans les jours suivants la découverte du "dépassement".**

### Terme d'une affectation et continuité d'emploi et de rémunération des CDI

Un agent en CDI ne perd son "emploi" qu'en cas de licenciement. Son acceptation, même provisoire via *avenant* (infra p. 9), d'une baisse de quotité d'exercice, s'accompagne d'un effet rebonds, 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 de chômage (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 doit 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, à nouveau, d'une requalification initiale au plus près d'un temps complet...

**L'administration ne respecte pas toujours ce principe général du droit du travail, que les modifications du décret de 1986 n'ont pas remis en cause pour les agents publics.**

**Nous soutenons des contentieux dans des cas où le rectorat a maintenu la rémunération minorée liée à la dernière affectation, au-delà du terme de l'*avenant* qui la rendait seul possible.**

### L'abandon par le rectorat de sa pratique des « nouveaux CDI »

Suite à nos interventions répétées des dernières années lors des CCP et du CTA, et après une première victoire obtenue devant le tribunal administratif de Nantes avec notre soutien rédactionnel (TA NANTES 12 novembre 2019, n° 1702995), le rectorat a enfin décidé d'abandonner sa pratique consistant à contraindre les agents contractuels en CDI à signer un « nouveau CDI » à l'occasion d'une modification (en général à la baisse) de leur quotité d'exercice.

C'est ainsi notamment qu'il faisait d'un agent initialement recruté à temps complet, un agent parfois à tort indiqué comme nouvellement recruté à « temps incomplet » sans respect d'une quelconque procédure de licenciement préalable suivie, en l'espèce, de réembauche à des conditions moins favorables... Et ce, de manière à nouveau définitive, donc indépendante de la durée de l'affectation qui avait motivé ce changement contractuel.

De plus, même lorsque les intéressés s'abstenaient de signer la modification contractuelle (ce que nous leur conseillions ; voir également l'article "Comment réagir : cas des CDI"), le rectorat passait outre, et gérait la personne de la sorte en diminuant, sans limite pour l'avenir, sa rémunération...

**Ce contournement des garanties protectrices de l'engagement à durée indéterminée, par la fiction de l'enchaînement de nouveaux contrats, est la plus grave des irrégularités commises ces dernières années par une administration qui n'a jamais accepté de tirer toute la mesure de l'irruption du CDI dans nos professions. Elle le "gère" ainsi selon les modalités propres à l'éternel recommencement qui caractérisait l'emploi à durée déterminée dans la fonction publique avant les modifications législatives et réglementaires ayant transposé, en droit français, les objectifs de la directive européenne 1999/70/CEE !**

### La "solution" du recours aux *avenants*

Cependant, le recours aux "*avenants*" annoncé par le rectorat dans la note de service annuelle, dont nous avons menacé de demander l'annulation contentieuse si elle demeurerait inchangée, peut ne constituer qu'un pis-aller...

Le même rectorat a déjà anticipé les choses, en

contraignant, dès novembre dernier, une douzaine de collègues en CDI à temps complet ayant refusé la modification définitive de leur contrat, à signer de tels avenants à durée provisoire, car bornée à la durée de l'affectation correspondante, mais toujours entachés d'irrégularité. En effet, ils réduisaient la quotité d'exercice à des niveaux correspondant à celui d'un « temps partiel » imposé, et changeaient implicitement le fondement juridique même du contrat, sans même prendre en compte la nécessaire majoration applicable aux temps partiels entre 80 et 90 % (voir supra).

De plus, ces modifications, comme antérieurement les tentatives d'imposition de "nouveau contrat", ne tenaient pas compte du service réellement établi à la prise de service dans l'établissement (voir supra), dans la plupart des cas supérieur...

**Nous avons pu aider deux adhérent-es nous ayant saisis à faire valoir que le service réellement imposé atteignait déjà la quotité antérieure de leur contrat, et qu'aucune modification provisoire ne s'imposait donc pour l'année scolaire en cours.**

La note de service de cette année ne comporte donc plus, pour les CDI, mention de la pseudo « obligation » de conclusion d'un "nouveau contrat" à l'occasion d'une modification de quotité d'exercice, à laquelle elle substitue celle, qui restera souvent contestable, de conclusion d'avenants à caractère provisoire.

**D'où, tout d'abord, la nécessité de toujours nous contacter avant de signer quoi que ce soit, car, malgré tous les discours rectoraux, le licenciement d'un CDI au motif du refus d'une modification d'un élément substantiel comme l'est la quotité d'exercice n'est pas une affaire simple pour l'administration dans la formation initiale, ne serait-ce que parce que, comme nous l'avons vu, le ressort de l'activité d'un CDI est l'académie, et non les seules possibilités d'emploi localisées dans les vœux initiaux des intéressés-es. Et ensuite, dans nombre de cas, avec notre soutien, il reste possible de réclamer la régularisation administrative et financière des situations qui restent illégales.**

### **Une curiosité sans incidences tangibles : 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. 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 de 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 luttes et 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.

Le rectorat a semblé transposer à la gestion des CDI, sans base réglementaire, cette notion de "rattachement". Les modifications successives du lieu de travail déterminé suite à requalification de l'engagement, édictées par arrêté, sont souvent assorties, sans conséquences positives, du visa d'un autre arrêté, jamais communiqué, ayant déterminé un "lieu de rattachement", souvent lié à la seule durée de l'une de ces affectations.

Du fait de l'absence de caractère réglementaire du "lieu de rattachement" (donc de "résidence administrative"), 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). Mais voir aussi p. 12.

**Il reste là un combat collectif important à mener pour que le droit à prise en charge des frais de déplacements soit reconnu en toute occasion !**

**Se battre pour la conservation de l'emploi à temps complet passe également par la condamnation de l'administration à réparer les conséquences financières d'une gestion erratique des agents contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.**

**C'est ce que nous nous efforçons d'obtenir, pour nos adhérent-es, en soutenant leurs recours devant les juridictions administratives, et/ou en les orientant vers un cabinet d'avocats efficace.**

C'est 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, offrant plus de possibilités de résistance.

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 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).

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 tentait auparavant sa pratique du "nouveau contrat", à chaque fois qu'il voulait imposer une modification substantielle supposant une moindre quotité d'exercice, au lieu de recourir à des propositions d'avenants limités à la durée de l'affectation envisagée. Les syndicats de la FSU ont dénoncé très tôt cette pratique illégale qui annihilait, en cas de signature par l'agent, toutes les garanties que lui offrait son précédent engagement en CDI, assimilant de facto sa gestion à celle d'un CDD. Le retour à une pratique d'avenants ne clôt cependant pas tout débat (supra, p. 8 et 9).

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, en tout état de cause..., 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.

**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 dès juillet, alors même que des solutions plus respectueuses des clauses de votre contrat (lieu d'exercice, quotité), même limitées en durée, se dégagent plus près ou autour de la rentrée !**

### Conseil aux CDI

**NE PAS SIGNER UNE MODIFICATION DE VOTRE ENGAGEMENT SI ELLE VOUS EST DEFAVORABLE. NE PAS CEDER AU CHANTAGE.**

La signature, par crainte d'un licenciement, d'un avenant réduisant votre quotité contractuelle par rapport à celle de votre requalification initiale, a des conséquences immédiates, au moins pour sa durée, outre qu'elle entraîne une fâcheuse tendance de l'administration à continuer de vous rémunérer sur cette base, si une nouvelle affectation plus conforme ne lui fait pas immédiatement suite. 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 avenant se substituant provisoirement 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).

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, de plus, 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.

**CONSULTEZ-NOUS AVANT TOUTE SIGNATURE.**  
Mail : [nontitulaires@nantes.snes.edu](mailto:nontitulaires@nantes.snes.edu)

En CDD, on ne peut ignorer sans risques le pouvoir administratif de modification unilatérale 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 (ou aux congés de toute nature au-delà de son terme) explique notamment l'absence d'obligation de motivation préalable d'une intention de non renouvellement. L'administration n'a qu'une obligation d'entretien préalable dans le cas où la relation aurait pu se poursuivre, du fait de l'ancienneté acquise, par une requalification postérieure en CDI ou, a minima, lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats déjà conclus est supérieure ou égale à trois ans.

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 de 8 jours laissé par la réglementation, ou implicitement 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.

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 des conseillers de cet organisme... 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.

Une décision du Conseil d'Etat a certes confirmé 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, mais en rappelant l'impossibilité de retrouver, à cette occasion, l'ancien emploi, et en allouant une indemnité somme toute modeste (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 dans ce dernier cas et la faire rétablir dans ses droits à indemnisation, en référé, avant tout jugement au*

*fond (TA NANTES Ord. 22 mai 2017, n° 1704001). Mais l'emploi a été irrémédiablement perdu.*

Il est probable qu'une proposition de "renouvellement" aboutissant à changer le fondement juridique d'un CDD à temps complet (voir p. 6) pourrait ne pas être regardée comme telle par le juge administratif, mais comme une proposition de nouveau contrat suite à "non renouvellement". Mais cette piste ne vaut la peine d'être explorée, en cas de refus de l'agent, que s'il se résout à l'idée qu'il ne recouvrera, au mieux, par décision de justice, que son droit à indemnisation chômage...

L'administration peine à notifier dans les formes (recommandé avec accusé de réception ou remise, en mains propres) ses propositions, mais elle ne s'arrêtera 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 commis à l'occasion d'un non renouvellement, s'ils affectent sa légalité, ne vont pas jusqu'à permettre la réintégration dans l'emploi, n'ouvrant qu'un droit à réparation indemnitaire possible.

**En cas de 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, ou, sur recours, par la juridiction administrative.**

### Conseil aux CDD souhaitant conserver leur emploi

**SIGNER D'ABORD UNE PROPOSITION DEGRADEE, EVENTUELLEMENT AVEC LA MENTION "SOUS RESERVE DE CONFORMITE AVEC LA LEGISLATION ET REGLEMENTATION EN VIGUEUR".**

L'enjeu peut rester celui d'une requalification proche en CDI, et 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 d'envisager sans risque une demande de régularisation du 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 la baisse substantielle de la quotité, voire l'éloignement excessif du lieu de travail.

**CONSULTEZ-NOUS SUR TOUTE IRREGULARITE DU CONTRAT OU PROBLEME D'EXECUTION DANS L'ETABLISSEMENT.**

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

## L'extension géographique d'intervention à l'occasion de la requalification du contrat en CDI

Le Conseil d'État semble avoir considéré récemment que la requalification du contrat en engagement à durée indéterminée pouvait, dans le cas des enseignants, justifier l'extension de l'exercice des fonctions à tout le ressort académique, jugeant « cette modification [...] nécessaire compte tenu des conditions d'emploi des professeurs sous contrat à durée indéterminée, lesquels ont vocation à enseigner dans l'ensemble des établissements du ressort de l'académie en fonction des besoins du service. » (CE 8 novembre 2019, n° 408514). Au cas d'espèce, l'absence d'accord de l'intéressée à la requalification de son engagement dans ces conditions l'a fait regarder comme privée d'emploi de son seul fait à l'issue de son dernier CDD, sans pouvoir prétendre alors au bénéfice de l'allocation d'assurance pour perte d'emploi. On en déduira également que les changements périodiques de lieux de travail intervenant postérieurement et dans tout le ressort académique, à la requalification, ne semblent plus constituer des modifications d'un élément substantiel de l'engagement d'un enseignant contractuel en CDI, puisque le « lieu de travail » est désormais confondu avec l'ensemble de l'académie, privant les intéressés de toute possibilité de contestation...

Il est particulièrement curieux et injuste d'arriver à considérer de la sorte qu'un agent public, dans une situation administrative et financière précaire, puisse se voir affecté, sans discussion possible, et au gré des besoins du service, annuels ou infra-annuels, sur un territoire de taille régionale déterminé comme son « lieu de travail », sans même une compensation indemnitaire des sujétions ainsi imposées par une affectation lointaine, dont ses frais de déplacements. La question qui se pose alors inéluctablement est celle de la validité juridique du lieu de rattachement figurant dans le ou les premiers arrêtés d'affectation concomitants de la requalification. Si nous obtenons qu'il soit considéré comme intangible pour la gestion de l'agent contractuel, alors il sera possible de réclamer des frais de déplacements temporaires pour toutes les « missions » ensuite constituées par la variation du lieu de travail réel, même s'il reste unique. Cette prise en charge est en effet également assurée aux agents publics contractuels par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, lorsqu'ils en remplissent les conditions, mais son application pleine et entière ne pourrait être assurée que si, comme pour les titulaires de zone de remplacement (TZR), un lieu de rattachement servait de point de départ du droit à prise en charge. On peut en effet, au vu de cette jurisprudence, considérer, en cas d'engagement à temps complet sur le fondement de l'article 4, 2° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, que l'emploi occupé demeure celui habituellement dévolu, pour le besoin des services à l'origine du recrutement à durée indéterminée sur ce fondement

législatif, à un TZR dont les conditions d'emploi sont régies par le décret n° 99-823 du 17 septembre 1999 et le rayon d'action tributaire de la définition rectorale de sa « zone » d'intervention, définition prévue par l'article 2 dudit décret, en répondant, d'abord, à l'insuffisance en nombre de tels personnels pour couvrir les besoins de continuité du service au sein de l'Académie.

Ce besoin des services, et les missions et fonctions afférentes, ne se résument donc pas, en ce qui concerne les agents contractuels en CDI, au remplacement ponctuel, dévolu aux agents recrutés à durée déterminée, de tel ou tel personnel enseignant titulaire au sein de tel ou tel établissement, ou du pourvoi, tout aussi ponctuel, de tel ou tel « bloc de moyens provisoire » vacant à l'année, faute de possibilité d'y affecter un fonctionnaire. La qualification donnée par le Conseil d'État au lieu de travail de l'agent contractuel en CDI devrait, cependant et déjà, de ce fait, permettre d'écarter les menaces trop rapides de licenciement, en cas de modification d'affectation s'accompagnant d'une baisse de quotité d'exercice, au seul gré de tel ou tel situation de BMP local vacant, car elle ne saurait se justifier si, ailleurs dans l'Académie, des supports correspondant au maintien de la quotité restent vacants ou sont pourvus par des agents... en CDD.

## Evaluation, renouvellements d'engagements, et affectations pour 2020-2021

A sa note de service annuelle relative aux renouvellements de CDD et affectations des CDD et CDI, l'administration a aujourd'hui ajouté la publication tardive d'une note de service relative à l'évaluation (note de service n° 2020-11 du 25 mai 2020). Si le contexte actuel rend impossible pour cette année la mise en oeuvre des modalités qu'elle prévoit, se prévalant d'un "protocole" qui n'a jamais été approuvé par les organisations syndicales, on y remarquera d'ores et déjà la systématisation d'un contrôle de "compétences" annuel pour les CDD, triennal pour les CDI, par la hiérarchie administrative et pédagogique, quand, par ailleurs, peine à s'instaurer une véritable formation initiale et continue, distincte d'un simple "accompagnement". Et ce, alors que la réglementation ne l'y contraint pas, que les CDD n'ont jamais une durée excédant une année, et que, pour les CDI, l'évolution de la rémunération pouvant être liée, réglementairement, aux résultats de cette évaluation n'est même pas abordée.

En réalité, les instruments ainsi mis en place, dont une procédure organisant un tracé informatique de l'évaluation et de sa communication, vont accroître la pression exercée sur les personnels précaires dès leur recrutement, serviront à fonder plus facilement des non renouvellements de contrat sur une "manière de servir" jugée déficiente, et visent à conditionner la requalification possible du contrat en CDI aux "bonnes pratiques" que la hiérarchie voudra

ainsi imposer. Gageons, d'une part, que cela aboutira à renforcer, sous prétexte d'alignement sur les rendez-vous de carrière des titulaires (au nombre de trois seulement), une bureaucratisation tatillonne du contrôle "pédagogique" exercé, d'autre part, que cela découragera, plutôt que suscitera, nombre de vocations, dans un vivier déjà appauvri par la perte d'attractivité de nos métiers, la faiblesse, et l'absence d'évolution tangible des rémunérations offertes. Cette procédure prévoyant cependant une possibilité de recours (demande de révision préalable faite au recteur dans les 15 jours suivant la notification à l'agent de son évaluation, puis, le cas échéant, après réponse de celui-ci prévue dans les 15 jours suivants, demande de saisine de la CCP faite dans le mois), nous soutiendrons toutes celles et tous ceux qui nous saisiraient alors de leur dossier.

Élément nouveau, corrélé à la disparition des compétences des élu.es du personnel titulaire en matière d'affectations, le rectorat ne daignera pas plus consulter la CCP des agents contractuels en juillet prochain sur les affectations possibles à l'année à ce stade ! Outre les informations en ligne sur nantes.snes.edu, rubrique Contractuels, ayant concerné les éléments nécessaires pour la saisie des vœux, nous continuerons de donner à nos saisissant-es tous les conseils possibles pour faire face aux modifications de leur situation contractuelle à cette occasion, et réagir aux nombreuses irrégularités dont l'administration est coutumière dans sa gestion des contrats.

### Publicité et procédure de pourvoi des emplois contractuels

A l'heure où nos élu-es sont en passe de perdre toute possibilité de contrôle paritaire des opérations collectives concernant les agents contractuel-les d'enseignement, d'éducation, et d'orientation, contrôle fragile acquis historiquement, éléments barémaux à l'appui, dans de nombreuses académies, et de n'être plus consultés qu'en matière disciplinaire et pour certains cas de licenciements, il peut être utile de se pencher ici sur l'obligation nouvelle d'une publicité des emplois « vacants » comme d'une procédure de recrutement plus transparente. Et ce, même si nombre des préconisations réglementaires s'inscrivent désormais clairement, sous ce couvert, dans le processus de libéralisation et de « contractualisation » de la Fonction Publique que nous combattons.

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 a été récemment modifié une nouvelle fois pour y introduire dans ses articles 3-2 à 3-10, un véritable encadrement réglementaire, prenant effet au 1er janvier 2020, du recrutement des agents contractuels de l'État sur le fondement des articles 4, 6, 6 quater et 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 (supra p. 2 et 3).

Sont logiquement (art. 3-2) rendues applicables aux

agents contractuels de l'État les dispositions du chapitre premier du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la Fonction Publique ouverts aux agents contractuels. Elles sont censées introduire un meilleur respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties anti-discriminatoires prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, par l'obligation de mise en place d'une procédure de recrutement plus transparente, identiquement applicable à toutes les candidatures, et une sélection de celles-ci par appréciation de l'autorité compétente « *fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.* » (art.1er). Mais elles contraignent également les services de l'État à une véritable publicisation des emplois à pourvoir. Aux termes pertinents de son article 2, en effet :

*« I. – L'autorité compétente procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.*

*II. – [...] elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.*

*III. – L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.*

*La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.*

*IV. – Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis selon les modalités prévues au II.*

*L'autorité compétente accuse réception de chaque candidature. »*

Les autres articles modifiés du décret de 1986 (art. 3-3 à 3-10) contraignent l'autorité compétente (rectorat en ce qui nous concerne, ici) à la mise en place d'une procédure incluant réception avec accusé des actes de candidatures dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir, vérification de la recevabilité, puis entretiens, mais, lorsqu'il s'agit d'un **emploi relevant de l'article 4,2° (emploi permanent à temps**

**complet**), l'examen de ces candidatures, de même que le **renouvellement du contrat d'un agent déjà recruté sur un tel emploi**, n'est possible que lorsque l'autorité compétente a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. Les entretiens mettent obligatoirement en jeu plusieurs interlocuteurs administratifs lorsqu'il s'agit de pourvoir un **emploi à durée indéterminée** (art. 3- 7 : « *au moins deux personnes, l'une représentant l'autorité hiérarchique, l'autre représentant les services des ressources humaines ou d'un niveau équivalent ou supérieur à l'autorité hiérarchique, ensemble ou séparément. / L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.* »). Les candidats non retenus doivent être informés « *par tout moyen approprié (...) de la décision de rejet de leur candidature* » (art. 3-10).

Tout d'abord, précisons que, derrière l'apparente « ouverture » libérale tous azimuts à la concurrence entre titulaires et contractuels sur les mêmes emplois à pourvoir dans la Fonction Publique, les emplois du second degré, par nature à temps complet, également ouverts au recrutement d'agents contractuels, et d'abord normalement pourvus par des collègues titulaires, échappent à l'obligation de publicité de vacance de poste présente dans la loi de 1984 (art. 61), par une dérogation des décrets statutaires des enseignants, CPE et PSY-EN. Cela signifie en particulier que, si l'administration, pour des raisons de légitimité plus que de légalité de ses opérations d'affectation des titulaires, continue de publier sur I-Prof/SIAM la quasi-totalité des postes mis au mouvement, elle n'y est pas contrainte stricto sensu par les textes. C'est d'ailleurs ce qui permet jusqu'à aujourd'hui une plus grande fluidité du mouvement inter-académique comme intra-académique des titulaires, par des « chaînes de mutations » libérant en temps réel des postes occupés, non publiés par définition puisque non vacants initialement, en cours de mouvement.

**Dans ces conditions, la possibilité, pour un agent contractuel d'enseignement, d'éducation et d'orientation, de postuler, simultanément aux titulaires, sur les mêmes emplois précisément localisés, semble encore (et heureusement) exclue dans nos professions. Le contraire aurait supposé une accélération de la destruction de l'emploi titulaire, déjà mis à mal par les suppressions continues de postes, ce que nous n'avons de cesse de combattre, et une déstabilisation de la Fonction Publique de carrière que nous défendons, d'abord et avant tout, pour le service public d'éducation.**

Tout ce qui tient du « support d'emploi », en principe réservé aux affectations de titulaires de zone de remplacement (à l'année sur blocs de moyens provisoires plus ou moins complets, souvent agrégés pour atteindre le temps complet, ou la quotité d'exercice à temps partiel souhaitée par le titulaire,

ou pour l'exercice de leurs fonctions de remplacement de personnels momentanément absents), n'échappe plus, dans les faits, à cette concurrence : il n'est qu'à voir l'érosion constante du nombre des titulaires de zone de remplacement et, parallèlement, le nombre très important de contractuel-les engagé-es à temps incomplet et/ou sur contrats courts.

**Cependant, l'obligation de publicisation des emplois (restant) « vacants » susceptibles d'être occupés par des agents contractuels et de leur procédure de pourvoi, que ces emplois soient à temps complet ou à temps incomplet, semble bien devoir s'appliquer désormais, chez nous et en aval au moins, lorsque démonstration a été faite qu'ils n'ont pu être pourvus par des titulaires.**

Jusqu'à maintenant, l'administration pouvait se contenter de deux procédures :

- l'une, réservée, aux agents contractuels déjà en poste ou venant de le perdre (chômage), dite de « renouvellement », pour ceux en CDD, et d'affectation, pour ceux en CDI, dans le cadre de laquelle tous ces personnels émettaient de simples vœux de localisation géographique et de quotités jugés non contraignants par l'employeur public. Les collègues en CDD étaient tributaires de l'avis de leur hiérarchie sur la poursuite ou non de la relation contractuelle. Cette procédure se complexifie aujourd'hui par une « évaluation professionnelle » par les inspecteurs et chefs d'établissement que nous jugeons bureaucratique, tatillonne, et anxiogène pour les collègues déjà recrutés (p. 12) ;

- l'autre, introduite partiellement et de façon bien confidentielle encore, pour le recrutement initial, incluant entretiens éventuels avec l'Inspection et/ou chefs d'établissement. Le rectorat va devoir la formaliser et la publiciser davantage, afin d'écarter tout soupçon de méconnaissance du principe d'égal accès aux emplois publics, voire des garanties anti-discriminatoires étendues à cette opération pour les agents contractuel-les.

**Mais, on ne voit pas comment, dans un cas comme dans l'autre, il pourrait s'exonérer d'une publicité minimale des emplois vacants, désormais prévue réglementairement, « sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante », afin que les « candidats » sachent sur quoi ils postulent.**

Pour les CDD, l'emploi n'est en réalité pas distinct de sa localisation dans un ou plusieurs établissements déterminés de l'Académie, ce qui supposerait l'établissement d'une liste publiée et régulièrement actualisée, là où, à l'heure actuelle, les « affectations » (donc emploi ou renouvellement d'emploi) faisaient l'objet d'une consultation de la commission consultative paritaire sur la base de l'édition d'un listing classant les candidats par ordre de barème décroissant, reproduisant leurs vœux, et

mettant en regard les possibilités existantes au seul mois de juillet. Puis, la suite se faisait, pour le reste de l'année, dans le silence des bureaux, sans aucun contrôle possible du choix des « candidats ».

Les **CDI**, ou collègues promis à requalification, étaient eux-mêmes étudiés pour une affectation prioritaire, dans les mêmes conditions. Mais par un effet paradoxal, ils subissent désormais une fragilisation, quant au respect de leurs vœux géographiques d'affectation, du fait qu'à en croire le Conseil d'État (p. 12), cet emploi serait devenu celui d'un super-remplaçant dans tout le ressort académique, déniait par là à un changement de localisation géographique annuel le caractère d'une « modification d'un élément substantiel » du contrat.

En tout cas, s'agissant au moins des emplois relevant de l'art. 4,2° de la loi de 1984, **une absence de toute publicité préalable de la localisation des besoins à couvrir devrait désormais donner plus de force, pour les agents déjà recrutés :**

- peut-être (voir réserves p. 11) au refus, pour les **CDD à temps complet**, d'une affectation éloignée et/ou d'une modification à la baisse de leur quotité d'exercice, sans démonstration possible par l'administration d'une absence de support plus conforme à leurs vœux géographiques et/ou au fondement juridique de leur contrat. Il faut rappeler ici que l'enjeu reste, pour cette catégorie d'agents contractuels, la considération du caractère volontaire ou involontaire de leur perte d'emploi ultérieure pour l'ouverture de leurs droits à indemnisation chômage.

- au refus, pour les **CDI à temps complet**, d'une modification à la baisse de leur quotité d'exercice. Et ce, quand bien même la jurisprudence viendrait à considérer, à l'inverse de ce que nous soutenons (p. 7), que le changement de fondement juridique de leur contrat, pour la durée de l'avenant correspondant, ne constituerait pas plus qu'une « modification (provisoire) d'un élément substantiel » de ce contrat et non un licenciement déguisé suivi de proposition de réembauche à des conditions plus défavorables. L'enjeu, ici, serait celui de contrecarrer une procédure de licenciement engagée au motif de ce refus, sans démonstration possible, par l'administration, de l'absence de support correspondant au temps complet dans tout le ressort académique.

### La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée

Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la

Fonction Publique est également venu créer, dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, un dispositif, calqué sur celui en vigueur dans le Droit du Travail, permettant une rupture "d'un commun accord" du contrat à durée indéterminée (art. 49-1 à 49-9).

Ce dispositif peut être mis en oeuvre, hors démission ou licenciement, à l'initiative de l'agent comme de l'administration (!). Il suppose demande préalable, et inclut un entretien préalable, puis la signature d'une convention (arrêté du Ministre de l'Action et des Comptes Publics du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle). Il donne droit à une indemnité dont les modalités minimales et maximales de calcul ont été fixées par autre décret (décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019).

**Attention : Ne pas oublier qu'il s'agit en réalité, pour l'employeur public, de pouvoir se débarrasser de ses agents à moindre coût (le dispositif a même été étendu, à titre expérimental pour cinq années aux fonctionnaires eux-mêmes).**

Le versement de l'indemnité de rupture conventionnelle ne prive pas du bénéfice postérieur de l'allocation chômage, mais il y aura obligation de remboursement en cas de réembauche ultérieure comme agent public dans un service quelconque de l'Etat, dans les six années suivant le versement.

Bien que ce dispositif soit entré en vigueur au 1er janvier 2020, le rectorat ne semble pas pressé de le mettre en oeuvre, arguant de la nécessité d'une "circulaire" de cadrage, très certainement pour faire jouer au maximum, et de manière la plus uniforme possible, la marge de manoeuvre importante que lui donne le texte pour la fixation du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Lors de l'entretien préalable, l'agent public "peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix" (art. 49-4).

**Si un tel dispositif n'entre pas dans nos mandats de défense du service public, qui visent notamment, à l'opposé de l'idéologie qui sous-tend la mesure, à préserver l'emploi public, nous n'en assisterons pas moins ceux et celles de nos adhérent-es qui se trouveraient engagés dans une telle démarche, et voudraient être assistés lors de l'entretien préalable, afin de faire valoir leurs droits à une indemnité la plus favorable possible. Mais il y a nécessité de nous contacter en amont de toute démarche pour conseils, et examen avec nous y compris des alternatives possibles à cette rupture du contrat.**

#### IMPORTANT :

Voir également les publications du secteur national non-titulaires du SNES-FSU sur :

<https://www.snes.edu/Non-titulaires-connaissiez-vous-vos-droits.html>

Et nos articles académiques sur [www.nantes.snes.edu](http://www.nantes.snes.edu), rubrique Emploi/Contractuels

**Section  
Académique**  
15 rue Dobrée  
44100 Nantes  
Tél : 02.40.73.52.38  
nontitulaires@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

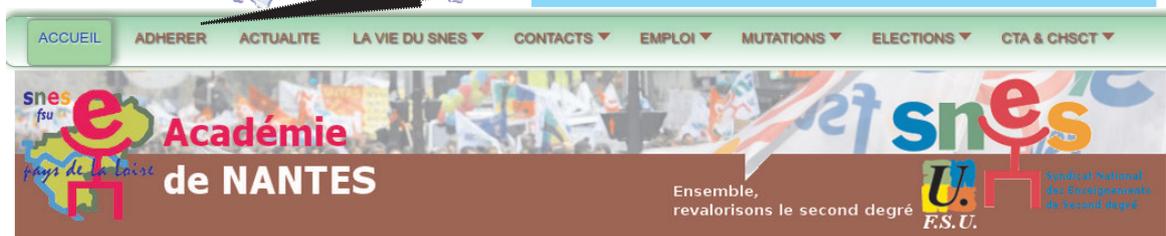
**VENDEE  
S2 85**  
Pôle associatif - 71 Bd A.Briand  
Boite postale 93  
85003 LA ROCHE SUR YON  
Tél : 02 51 37 86 23  
Courriel :  
snes85@nantes.snes.edu



**PERMANENCES**  
Consultez notre site [nantes.snes.edu](http://nantes.snes.edu)  
pour connaître les permanences  
hebdomadaires (section académique  
et sections départementales)

**ADHEREZ EN LIGNE :**  
[www.nantes.snes.edu](http://www.nantes.snes.edu)

SITE  
ACADEMIQUE  
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 « **Adhère au SNES** » ou flashez :



SITE  
NATIONAL  
DU SNES-  
FSU