

La lettre des **CONTRACTUELS**

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT
TECHNIQUE ACTION AUTONOME
FORCE OUVRIÈRE



N°2 - AVRIL 2016 - SNETAA-FO

Edito

De nombreux contractuels font l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement.

Le **SNETAA-FO** dénonce régulièrement les abus d'autorité de l'administration dans les académies concernées.

En effet, de plus en plus fréquemment, des rectorats n'hésitent pas à réunir les commissions disciplinaires et décider de ne pas réemployer les collègues contractuels. Les représentants élus académiques du **SNETAA-FO** sont trop régulièrement convoqués par les autorités pour défendre les droits de ces personnels.

Il ne faut pas en arriver à ce stade pour faire savoir aux représentants contractuels académiques **SNETAA-FO** élus en CCP (Commissions Consultatives Paritaires) de tels faits. Toute situation anormale doit être dénoncée rapidement. Ces commissions ont été renouvelées lors des dernières élections professionnelles de décembre 2014 ; le **SNETAA-FO** a obtenu dans toutes les académies des représentants. En effet, depuis 2008 les contractuels ont le droit de vote aux élections professionnelles et sont de fait éligibles.

D'autres personnels sont de plus en plus recrutés par les EREA pour pallier la suppression des postes de professeurs éducateurs d'internat, il s'agit des assistants d'éducation (AED). Ces personnels, non formés, seront mis en danger sur le terrain. Ils doivent être accompagnés et formés avant leur prise de fonction.

Contractuels, faites respecter vos droits avec le SNETAA-FO !

LA COMMISSION DISCIPLINAIRE

SOMMAIRE

1. La commission disciplinaire des contractuels
2. Les commissions consultatives paritaires
3. Réponse aux adhérents sur le non renouvellement de contrat
4. Les AED

Ce sont les membres des commissions consultatives qui siègent en commission disciplinaire. Elles sont réunies en cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. L'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité mais la durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat.

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires, sauf en cas de poursuites pénales. Le collègue contractuel ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions.

Le contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue de salaire qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.



Suivant la gravité des faits le collègue peut être placé en mesure conservatoire et sans traitement.

▪ **La composition du jury**

Les commissions disciplinaires sont composées en nombre égal par les représentants des personnels (organisations syndicales) et par ceux de l'administration. C'est la DRH (Direction des Ressources Humaines) qui assure en la présidence.

▪ **Les délais de convocation**

Le contractuel déféré devant la commission disciplinaire est convoqué par le président de la commission au moins quinze jours avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception. Auparavant il aura été informé par les services du rectorat de la procédure disciplinaire qui est engagée contre lui par courrier recommandé avec accusé de réception. Dans ce courrier lui seront indiqués les motifs ayant entraîné cette procédure et le contractuel sera invité à consulter toutes les pièces de son dossier. À ce stade, le contractuel peut déjà se faire assister soit d'un délégué du personnel ou d'un avocat, suivant la gravité des faits.

▪ **La procédure**

À l'ouverture des débats, le président de la commission informe celle-ci des conditions dans lesquelles l'agent déféré devant elle, et le cas échéant, son défenseur, a été mis en mesure d'exercer son droit à recevoir communication intégrale, en application du troisième alinéa de l'article 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, du dossier individuel et de tous

documents annexes. Les observations écrites qui ont pu être présentées par l'agent dont le cas est évoqué, sont lues en séance.

▪ **La délibération**

La commission délibère hors de la présence de l'agent déféré devant elle, de son défenseur et des témoins. Elle émet un avis motivé sur la sanction éventuelle à infliger.

Si la commission ne parvient pas à obtenir la majorité sur la ou les sanctions proposées, la décision revient au Recteur.

▪ **Les différentes sanctions susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels :**

Il existe :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pendant six mois au maximum pour les agents en CDD et d'un an pour les agents en CDI ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Pour votre défense, pour connaître vos droits, n'attendez pas :

**CONTACTEZ LES ÉLUS
SNETAA-FO !**

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

C'est l'arrêté du 27 juin 2011 qui prévoit l'organisation, les attributions et le fonctionnement de cette commission.

Seuls les agents non titulaires sont représentés dans les Commissions Consultatives Paritaires. Ces commissions sont mises en place suite aux élections professionnelles organisées tous les quatre ans. Les représentants sont désignés par les syndicats à la suite de ces élections professionnelles.

Les représentants de l'administration sont nommés par arrêté et choisis parmi les fonctionnaires de l'administration. Ils appartiennent à un corps de catégorie A ou assimilé et sont nommés pour quatre ans.

Sur quelles décisions les CCP sont-elles consultées ?

- les licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai ;
- les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires (classements, avancement d'échelon, contrats...).

sur le non renouvellement de contrat d'un agent contractuel de droit public

POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS AVEC UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Même si dans les dispositions de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, l'administration peut évincer un agent bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, pour permettre le recrutement d'un fonctionnaire, cela doit se faire en respectant certaines règles.

En effet, les dispositions de l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 prévoient que « les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et qu'il n'est permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire [...] »

Mais, aussi bien les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique confirmées par **le Conseil d'État imposent de donner aux fonctionnaires en activité, dont l'emploi est supprimé, une nouvelle affectation correspondant à leur grade. L'administration a donc l'obligation de chercher à reclasser l'agent non titulaire recruté en CDI au contrat duquel elle vient de mettre fin.**

Néanmoins, le Conseil d'État a ajouté que : « *Dans l'attente des décrets prévus par l'article 49 de la loi [n° 2012-347] du 12 mars 2012 [relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite "loi Sauvadet"]*, la mise en œuvre **de ce principe implique que l'administration propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi. L'agent contractuel ne peut être licencié que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite.** »

Bien que devenu CDI, un contractuel n'est aucunement à l'abri d'être remercié si le Rectorat ne dispose pas des moyens financiers pour le maintenir en poste. Les CDI peuvent être licenciés pour « absence de besoin » (licenciement économique), ce qui signifie qu'ils n'ont pas plus de garanties en la matière qu'un CDD. Le CDI permet d'avoir plus de chance d'être réemployé car les rectorats affectent en priorité les CDI, mais ce n'est pas une obligation pour l'employeur s'il peut justifier de la fin du contrat !

Pour le **SNETAA-FO**, le CDI n'est pas une titularisation !

Le **SNETAA-FO** exige un vrai plan de sécurisation des parcours !

POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS AVEC UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Dans la procédure de licenciement, le délai dans lequel l'administration informe l'agent contractuel du non-renouvellement de son contrat est très important. L'article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, prévoit que : « Lorsqu'un agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, **l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard : [...] - au début du mois précédant le terme de l'engagement, quand il s'agit d'un agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans [...].** » Donc, la décision notifiant l'intention de ne pas renouveler un contrat régi par ces dispositions précitées doit intervenir **au moins un mois avant le terme du contrat.**

Le **SNETAA-FO** exige la mise en place aux niveaux national et académique, d'un véritable plan de titularisation pour les contractuels ainsi que l'ouverture de suffisamment de postes aux différents concours.

LES AED (ASSISTANT D'ÉDUCATION)

Des postes AED en lieu et place des postes d'éducateurs d'internat : de plus en plus une réalité académique en EREA sur décision de la ministre.

La loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 prévoit la possibilité de recruter des assistants d'éducation pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves et l'aide à l'accueil et à l'intégration scolaire des élèves handicapés.

Quelques extraits de la circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 parue au BO n° 25 du 19 juin 2003

▪ Fonctions des assistants d'éducation

L'article L. 916-1 du code de l'éducation prévoit que les assistants d'éducation sont recrutés pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves, *y compris en dehors du temps scolaire*.

▪ Recrutement

Dans les établissements publics locaux d'enseignement (collèges, lycées, EREA, ERPD). Les postes d'assistant d'éducation sont répartis par les autorités académiques dans les établissements en fonction des besoins et du projet d'établissement, en accordant une priorité aux fonctions de surveillance.

Les assistants d'éducation exerçant en internat doivent être âgés de 20 ans au moins, dans la mesure où un écart d'âge avec les élèves est particulièrement nécessaire pour ces fonctions. Cette condition d'âge s'apprécie au moment de la prise effective de fonctions.

▪ Le contrat

Les assistants d'éducation sont recrutés dans le cadre d'un contrat de droit public d'une durée déterminée.

Le contrat est écrit et peut comporter les mentions figurant dans les contrats-types en annexe 2 de la circulaire.

Les contrats des AED sont conclus pour une durée maximale de trois ans, renouvelables une ou plusieurs fois dans la limite d'un engagement maximal de six ans.

Les contrats d'une durée inférieure à l'année scolaire devraient correspondre à des situations particulières liées à l'organisation et à la situation de l'établissement ou aux contraintes des candidats aux fonctions. **Le contrat est conclu avec l'intéressé et le chef d'établissement.**

Les AED sont soumis au décret 2000-815 du 25 août 2000 qui prévoit un temps de travail de 1607 heures ; ils peuvent bénéficier d'un crédit de 200 heures (annuel) pour leur formation, attribué sur demande.

Il est précisé que, conformément au deuxième alinéa de l'article 2 du décret du 6 juin 2003, **le service de nuit des personnels assurant des fonctions d'internat**, qui s'étend de l'heure de coucher à l'heure de lever des élèves fixées par le règlement intérieur de l'établissement, est décompté forfaitairement pour trois heures.

▪ Rémunération

L'arrêté du 6 juin 2003 prévoit que la rémunération des assistants d'éducation est calculée par référence à l'indice brut 267 de la fonction publique. En cas de recrutement à temps incomplet, la rémunération mensuelle résultant de l'application de ce calcul est proratisée en conséquence.

CERTAINS DROITS POUR LES AED

- **Ils élisent les représentants des personnels au conseil d'administration** de leur établissement scolaire, s'ils y exercent leurs fonctions pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles. Ils sont éligibles s'ils sont nommés pour l'année scolaire (article 18 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux EPLE).

Les assistants d'éducation sont rattachés au collège électoral des personnels d'enseignement et d'éducation.

- **Commission consultative académique compétente à l'égard des assistants d'éducation.**

Il apparaît souhaitable que soit mise en place, au niveau des académies, une commission consultative compétente à l'égard des assistants d'éducation, conformément à la circulaire du Premier ministre du 21 janvier 1986 relative au développement de la concertation avec les agents non titulaires de l'État et

au rôle des organismes paritaires ayant compétence pour connaître des situations individuelles des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif ou à caractère scientifique, culturel et professionnel.

LES MANDATS DU SNETAA-FO POUR LES CONTRACTUELS

L'ouverture des concours de PLP accompagnée d'une formation spécifique doit permettre la titularisation de tous les candidats potentiels. Les élèves méritent des enseignants titulaires et formés.

Le Congrès National du SNETAA-FO exige que les enseignants de LP soient des PLP et s'oppose à la « *CDIsation* » comme réponse à la titularisation des contractuels. **Le concours doit rester le seul moyen d'accès** aux emplois de la fonction publique. Le Congrès National du SNETAA-FO exige le maintien du plan de résorption de la précarité avec un nombre de places suffisant aux concours dans toutes les disciplines.