



SPASEEN-FO

Syndicat des **Personnels Administratifs des Services Extérieurs de l'Éducation Nationale**

6/8, rue Gaston LAURIAU – 93 513 MONTREUIL CEDEX
Tel : 01 56 93 22 93 Email: spaseen@fo-fnecfp.fr / <http://www.fo-spaseen.fr>

Agents non titulaires : du nouveau dans le contrat, des revendications qui demeurent !

Vous êtes agent non titulaire, voici de nouvelles informations concernant votre contrat. En effet, le Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 a modifié un certain nombre d'éléments concernant le recrutement d'agents non titulaires.

Tout d'abord, il met en place l'entretien professionnel annuel pour les CDI comme pour les CDD dont la durée du contrat est supérieure à un an au même titre que les agents titulaires, avec fixation d'objectifs individualisés à atteindre.

D'autre part, il impose un réexamen du traitement de l'agent au minimum tous les 3 ans pour les CDI en fonction de l'entretien professionnel notamment. **Attention**, réexamen ne veut pas dire augmentation systématique ...

LES TYPES DE CONTRATS :

Agents recrutés selon l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 :

Les agents sont recrutés lorsqu'il n'y a pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

Agents recrutés selon l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 :

Les agents sont recrutés pour un besoin permanent mais pour un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

Agents recrutés selon l'article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984 :

Les agents contractuels sont recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison de tout congé réglementaire (congé annuel, de maladie, de maternité ...) 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.

Agents recrutés selon l'article 6 quinquies de la Loi du 11 janvier 1984 :

Les 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 avec renouvellement possible dans la limite d'une durée totale de deux ans.

Agents recrutés selon l'article 6 sexies de la Loi du 11 janvier 1984 : (modifié par le Décret 2014-364)

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

La durée totale, du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :

- six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
- douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.



*Nos statuts sont nos droits...
Défendons-les !*

LE CONTENU DU CONTRAT :

- l'article de la loi du 11 janvier 1984 en vertu duquel il est établi ;
- la date d'effet, la durée ;
- le poste occupé et la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi ;
- les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ;
- si le contrat est en vertu des articles 6 quater, 6 quinquies ou 6 sexies, il doit comporter une définition précise du motif de recrutement ;
- si le contrat est en vertu de l'article 6 quinquies, le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat.



LA FIN OU LE RENOUELEMENT DU CONTRAT :

L'administration doit vous notifier son intention de renouveler ou non votre contrat au plus tard :

- huit jours avant la fin de l'engagement pour un contrat d'une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant la fin de l'engagement pour un contrat supérieur ou égal à six mois et inférieur à deux ans ;
- deux mois avant la fin de l'engagement pour un contrat supérieur ou égal à deux ans ;
- trois mois avant la fin de l'engagement pour un contrat susceptible d'être renouvelé en CDI. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées à partir de la date à laquelle le contrat initial a été établi, même s'il a été renouvelé depuis lors.

Si on vous propose le renouvellement de votre contrat, vous disposez d'un délai de huit jours pour faire connaître votre acceptation. Si vous ne répondez pas dans ce délai, cela veut dire que vous renoncez à l'emploi.

POUR FORCE OUVRIERE, C'EST NON !

Si la nouvelle réglementation impose donc de nouvelles conditions d'emplois aux collègues contractuels, elle n'implique pas une amélioration des contrats ou des conditions de recrutement, voire la simple préservation d'acquis.

Ainsi, dans certaines structures, et « par souci d'équité entre l'ensemble des agents publics »..., la prime de précarité ne sera plus versée aux agents contractuels qui en bénéficiaient auparavant.

C'est une des séquelles de la déclinaison des mesures d'austérité qui touchent tous les agents.

C'est une des marques au fer rouge de la recherche d'économies budgétaires.

Même les plus précaires doivent verser leur écot au Pacte de responsabilité qui ponctionne sur les salariés 54 milliards d'euros pour les offrir en cadeau aux entreprises et aux banques, au mépris de leurs acquis sociaux.

Touchés comme les agents titulaires par le gel du point d'indice depuis 2010 et annoncé gelé jusqu'en 2017, les agents contractuels voient leur salaire baisser et leurs acquis sociaux reniés.

LES REVENDICATIONS DU SPASEEN-FO :

Pour le SPASEEN-FO, UNE SEULE REVENDICATION : LA TITULARISATION !

S'il peut être perçu comme une forme de garantie d'emploi en permettant la stabilisation de la situation des collègues non titulaires, le CDI est loin d'apporter les mêmes garanties que le statut :

- il pérennise les situations de précarité au détriment du statut;
- il ne donne aucun droit à mutation et ne permet aucune évolution possible des conditions d'exercice ;
- il ne place pas les collègues à l'abri du licenciement : la « suppression de l'emploi » figure parmi les motifs de licenciement ;
- il n'offre qu'une carrière au rabais puisqu'il n'existe pas de grille indiciaire et donc de perspective d'évolution de son salaire si ce n'est par la revalorisation du SMIC ou du point d'indice.

**Le statut apporte seul les garanties de rémunérations, de mutations et d'emploi.
Pour FO, il n'y a qu'une seule perspective et une seule revendication : la titularisation !
FO exige l'augmentation immédiate de 8% du point d'indice.**