



Agent·e·s non titulaires

bulletin de secteur
n°1 – Juin 2022

→ édito

Lors de son congrès national des 16-20 mai 2022, le SNASUB-FSU a décidé d'être encore plus au service des personnels contractuels en créant un bulletin spécifique. Dans celui-ci, vous trouverez des informations sur vos droits, sur l'actualité réglementaire et sur les activités des sections du SNASUB-FSU en faveur des personnels non titulaires. Nous espérons qu'il permettra de mieux vous défendre mais aussi qu'il suscitera réflexion et interventions de votre part. Ce bulletin est aussi le vôtre, n'hésitez pas à nous écrire, à nous proposer des sujets, à nous relayer les luttes dont vous êtes témoin.

Le SNASUB-FSU se tient à la disposition de toutes et de tous pour vous venir en aide. Le syndicat, c'est aussi l'entraide juridique. Une question sur votre situation administrative, sur votre relation à l'employeur, sur vos droits ? Une seule adresse : contact-ant@snasub.fr, un seul téléphone : 06 11 64 15 57. C'est votre guichet unique pour contacter le SNASUB-FSU !

François FERRETTE

→ au sommaire

- 👉 Actualité réglementaire
- 👉 Rappel revalo triennale
- 👉 Délai de prévenance avant renouvellement de contrat
- 👉 Vie des académies : Lille, Normandie...

→ votre actualité immédiate : ce qu'il faut savoir

Réévaluation tous les 3 ans de son salaire

Le SNASUB-FSU rappelle que les salaires des agents non titulaires doivent être revus tous les trois ans :

En CDI : « La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans » (décret 17 janvier 1986).

En CDD : « La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur (...) fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue » (décret 17 janvier 1986).

Cela ne signifie certes pas qu'il y ait une augmentation automatique mais l'administration doit faire obligatoirement une démarche pour discuter du niveau salarial perçu. Malheureusement, les administrations publiques ignorent superbement cette réglementation qui s'impose à elle. Vous voulez faire une demande de rendez-vous ? Vous souhaitez être aidé-e ? Contactez-nous !

Campagne réemploi 2022 pour les agents dont le contrat s'arrête durant l'été

Certaines administrations organisent des campagnes de recrutement au rythme de l'année scolaire. Les contrats cessent donc au 31 août et de nouveaux recrutements débutent au 1^{er} septembre. Vérifiez auprès du service gestionnaire si une circulaire est parue au cas où vous ne l'auriez pas eu. Si vous n'êtes pas d'accord sur l'appréciation émise et l'avis défavorable apposé, demandez un temps de réflexion avant signature et contactez-nous au plus tôt pour en discuter et éventuellement pour que nous intervenions pour une demande de levée de refus de réemploi. Contact : contact-ant@snasub.fr ou la section syndicale du SNASUB-FSU de votre académie.

Entretiens professionnels : savoir réagir à ce moment professionnel de fin d'année

[Nous mettons à votre disposition notre dossier](#) qui donne le cadre réglementaire et répond à plusieurs questions couramment posées.



Préparation des oraux de concours

Le SNASUB-FSU a organisé des sessions de formations des collègues admissibles à l'oral des recrutements. Retrouvez toutes nos infos pour vous aider à réussir votre oral [sur notre page spéciale](#).



Indemnité de fin de contrat

Le salarié en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat (dite « prime de précarité ») lorsque le CDD arrive à son terme et qu'il ne se poursuit pas par un CDI. Elle est égale à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. L'URSSAF liste neuf cas de figure où cette indemnité n'est pas accessible (<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/employer-du-personnel/la-fin-de-la-relation-de-travail/la-fin-du-contrat-a-duree-determinee.html>). L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité représente un complément de salaire et est soumise en tant que telle aux cotisations et contributions sociales, selon les mêmes modalités que la rémunération principale du salarié. Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.





→ Quels sont les délais de prévenance de l'administration ?

Le délai de prévenance est la durée minimum avant laquelle l'employeur doit informer un agent contractuel de sa volonté de renouveler un contrat. (Décret du 17 janvier 1986, article 45)

Durée du contrat	Délai de prévenance
Inférieur à 6 mois	le 8 ^e jour avant la fin du contrat
De 6 mois à moins de 2 ans	1 mois avant la fin du contrat
De 2 ans ou plus	au début du 2 ^e mois avant la fin du contrat
Susceptible d'être reconduit en CDI	au début du 3 ^e mois avant son terme.

→ Délai de réponse de l'agent

« Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. » (Décret du 17 janvier 1986, article 45)

« Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration (signature de l'accusé de réception). La lettre de l'administration (qui peut être un formulaire type) doit au minimum indiquer le délai dans lequel l'intéressé est tenu d'y répondre. » (Circulaire du 27 novembre 2007)

→ JURISPRUDENCE : méconnaissance du délai de prévenance - réparation du préjudice subi

Application constante en matière de jurisprudence. La méconnaissance du délai de préavis n'entache pas d'illégalité la décision de non renouvellement du

contrat mais elle est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration du fait de ses conséquences dommageables pour l'agent. Dans ces conditions, l'agent irrégulièrement privé du bénéfice du préavis est fondé à réclamer réparation du préjudice résultant directement et de manière certaine de cette absence de préavis.

La rémunération à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est celle du seul contrat en cours et non la durée cumulée des différents contrats successifs ayant été conclus avec l'agent. Une simple lettre d'un chef d'établissement n'est pas suffisante pour exprimer le refus de ne pas renouveler un contrat (Cour administrative d'Appel de Bordeaux, 26 octobre 2010). (Lettre d'information juridique, janvier 2013).

→ Documents remis au salarié à l'issue du CDD

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte

→ Attestation employeur

Le service gestionnaire de votre administration doit transmettre à Pôle emploi l'attestation employeur par voie électronique. En parallèle, l'employeur doit remettre au salarié une version signée de cette attestation, lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations chômage.



→ Actualité réglementaire générale

Le décret 86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État a été modifié par quatre décrets en 2021, deux décrets et une ordonnance en 2022. La modification la plus substantielle est la dernière, opérée par le décret 2022-662 du 25 avril 2022. Quelles sont les principales modifications ?

→ Les attributions des Commissions consultatives paritaires (CCP) évoluent. Cette instance est celle où sont discutées vos dossiers individuels

Les commissions consultatives paritaires sont consultées sur :

- Les décisions refusant le bénéfice de divers congés (formation de cadres et d'animateurs

pour la jeunesse, formation syndicale, formation des membres des FS-SSCT)

- Les décisions de refus d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle.
- Les décisions ayant pour objet de dispenser un agent de l'obligation de service après congé de formation
- Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ainsi que les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
- Les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;
- Les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- Les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation
- Les décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail
- Les décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

→ Recrutement : recours à la visioconférence

Pour l'organisation du ou des entretiens, l'autorité de recrutement peut recourir à la visioconférence dans les conditions prévues par le décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.

→ Démission et indemnité compensatrice de congé annuel

Ajout de la démission aux cas (licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou de fin de CDD) où l'agent peut avoir droit à une indemnité compensatrice de congé annuel.

→ Droits à congés : ajouts de droits à congé

- Congé de citoyenneté (association, non rémunéré)
- Période de professionnalisation (Décret du 26/12/2007 art. 5)
- Congés pour VAE et pour bilan de compétence (décret 2007-1470)



→ Licenciement pour inaptitude

En cas d'inaptitude à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, le délai entre l'expiration des congés de maternité, de naissance, d'adoption ou de paternité et le licenciement est porté de 4 à 10 semaines.

→ Congé parental

Alignement sur les droits des fonctionnaires = périodes de deux à six mois + levée des réserves particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnels.

→ Congé parental

Prise en compte de la durée du congé dans la limite de 5 ans (au lieu de la première année puis de la moitié des années suivantes) pour le calcul de l'ancienneté pour l'évolution de la rémunération, pour les droits à congés, à formation, pour le recrutement par concours interne et pour le classement des lauréats de concours.

→ Congé pour élever un enfant

Art. 20 L'âge de l'enfant ouvrant droit à un congé de droit, sans rémunération, est porté de 8 à 12 ans.

→ Congé pour convenance personnelle

La durée maximale du congé non rémunéré pour convenance personnelle est portée de 3 à 5 ans.

→ Réemploi

Ajout du congé de formation professionnelle à la liste des congés donnant droit au réemploi ou à une priorité de réemploi.

→ Interdiction de licenciement

La durée de la période pendant laquelle aucun licenciement ne peut être prononcé après l'expiration d'un congé de maternité, de naissance, d'adoption ou de paternité est portée de 4 à 10 semaines

→ Pouvoir disciplinaire

Art 44 : l'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de trois jours est ajoutée aux sanctions (avertissement et blâme) pouvant être délégué indépendamment du pouvoir de recrutement (alignement sur le régime des fonctionnaires).

→ Restructuration et accompagnement

L'agent en CDI peut désormais bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par le décret 2019-1441 en cas de restructuration.

→ Salut, ça lutte !



Normandie : Contractuels en GRETA Côtes normandes

Les GRETA de Normandie sont composés presque totalement de personnels contractuels administratifs et techniques. Lors d'une audience le 27 avril, le SNASUB-FSU et une délégation de collègues a demandé l'annulation d'une mesure ARTT qui aurait fait perdre une semaine de congé en passant de 38h à 37h30 de travail par semaine. Après l'audience, la direction a estimé que si cela ne faisait pas consensus, la mesure serait annulée.



Lille

Le SNASUB-FSU a été en audience auprès de la direction du rectorat le 2 mai 2022. L'audience portait sur plusieurs points qui intéressent uniquement les contractuels : rémunérations, fiches de poste, relations entre l'administration et les collègues contractuels... Le SNASUB-FSU a obtenu que les collègues qui étaient en remplacement de CLM avec des contrats qui ont malgré tout couvert l'intégralité de l'année puissent bénéficier de la prime de 200 euros octroyée aux contractuels en fin d'année. En ce qui concerne les grilles indiciaires académiques, le SNASUB-FSU a rappelé qu'elles sont caduques en raison des augmentations successives du SMIC. De plus, dans l'académie la grille de catégorie B n'existe pas. Il est donc urgent de remédier à cette omission. Madame la DRH partage le même constat. Le service gestionnaire précise qu'il va revoir ces grilles pour une application à la rentrée de septembre et qu'ils sont bien conscients que s'ils n'améliorent pas la rémunération, l'académie sera pénalisée en termes d'attractivité. Nous avons demandé que les contractuels soient positionnés dans cette nouvelle grille indiciaire à l'échelon qui correspond à leur ancienneté. Nous faisons remarquer que les 15 euros de participation à la mutuelle ne figurent pas sur les fiches de paie. Les Services du DEPA ont en effet constaté que cette participation ne s'était pas reconduite sur les mois suivants. Cette somme due devrait être régularisée sur les paies de juin et juillet avec, pour certains, le rappel depuis janvier 2022. Enfin, nombre de situations individuelles ont été présentées. La liste et les problèmes ont bien été notés par le BANT (Bureau des Agents Non Titulaires) afin que ces situations soient solutionnées au plus vite. Nous invitons nos collègues à nous indiquer si oui ou non depuis notre audience leur requête a été prise en compte. Le SNASUB-FSU devrait rencontrer vers mi-juin le BANT afin de faire un point sur ces demandes.

Élections professionnelles 2022



Je
vote



→ Le SNASUB-FSU
sur Facebook

<https://www.facebook.com/SnasubFsuNational>



→ Le SNASUB-FSU
sur Twitter

https://twitter.com/snasub_fsu



→ Le SNASUB-FSU
sur Instagram

https://www.instagram.com/snasub_fsu



→ Le SNASUB-FSU
sur LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/snasub-fsu>