

Contractuel·les enseignant·es du supérieur



Introduction

■ Être contractuel·le

Comment vivre dignement son travail sous l'épée de Damoclès que constituent le renouvellement incertain de son contrat, le rehaussement éventuel de sa rémunération soumise au bon vouloir de la hiérarchie, une rémunération à géométrie variable ? Comment construire sa vie en enchaînant des CDD ? Comment s'investir pleinement sur le long terme au service des usagers, sans espoir d'une stabilité professionnelle ? Comment ne pas avoir l'impression d'être l'orange qu'on presse, dont on jette l'écorce ensuite ? Comment avoir la sensation d'appartenir à un collectif de travail, sans lisibilité sur les années à suivre ?

■ Le statut de fonctionnaire pour tous

En France, la Fonction publique permet d'assurer des missions de service public : école, enseignement supérieur, hôpital... Pour assurer au mieux ces missions, les agents sont en principe fonctionnaires : le statut de fonctionnaire est basé sur 3 principes :

- l'indépendance : par rapport aux intérêts extérieurs (privé, églises, politiques...). Ils doivent en principe refuser des ordres manifestement illégaux.
- l'égalité : tout citoyen peut concourir aux missions de service public et bénéficie d'un déroulement de carrière et d'un traitement égal. Par exemple, les recrutements se font normalement par concours.
- la responsabilité : le fonctionnaire accomplit les missions qui lui sont confiées, mais reste citoyen à part entière, ce qui lui garantit par exemple la liberté d'opinion, syndicale, etc.

Les titulaires bénéficient donc de la séparation entre le grade (détenu par le fonctionnaire) et l'emploi (choisi par l'employeur). En découlent des droits (déroulement de carrière, traitement indiciaire, pension civile...) et des devoirs.

En principe toute fonction pérenne doit être assurée par un titulaire. Ce principe a été remis en cause, particulièrement depuis la loi de transformation de la fonction publique (août 2019). Les employeurs publics ont toujours cherché à remplacer des postes de titulaires par des contractuel·les : moins chers, avec moins de contraintes : à durée limitée ou licenciement plus facile, pas de déroulement de carrière, salaires et recrutement de gré à gré, et corvéables à merci...

La CGT se bat depuis toujours pour que les agent·es non titulaires puissent intégrer un corps de la fonction publique, devenir fonctionnaires pour bénéficier de l'intégralité de ces droits. Elle se bat également au quotidien pour l'amélioration des conditions de travail, de rémunération des contractuel·les.

(Note : les enseignant·es contractuel·les du Supérieur bénéficient en théorie, par extension, des garanties d'indépendance reconnue aux enseignant·es-chercheur·es titulaires pour ce qui concerne la recherche et l'enseignement. Voir ci-dessous.)

■ Bref rappel historique

Avant la seconde guerre mondiale, de nombreux agent·es de la Fonction Publique étaient contractuel·les. On était alors recruté parce que recommandé, on était coopté par un tel ou une telle, au gré notamment des influences politiques et économiques. C'est à la Libération, sous l'influence notamment de la CGT, que naît l'idée d'un·e agent·e de la Fonction Publique, recruté·e essentiellement sur concours, indépendant·e des pouvoirs en place. L'agent·e est propriétaire de son grade, mais pas de son emploi. À la Libération, un statut est mis en place en 1946 qui renverse largement le statut du fonctionnaire de Vichy. En 1983, la Loi Le Pors renforce la protection des fonctionnaires, qui ne sont pas des « *serviteurs* », mais plutôt des « *citoyen·nes* » au service d'une République sociale.

Par la suite, les droits des agent·es publics ne cesseront d'être grignotés, la notion de titularisation sera remise en cause ; on aura de plus en plus recours aux contractuel·les, à commencer par certains secteurs, comme la Poste ou l'Éducation Nationale. En même temps que l'on détricote l'idée même de services publics, qu'on les ouvre au marché, à la concurrence « libre et non-fauscée », les gouvernements successifs s'attaquent aux personnels en les sous-payant, en multipliant les réformes qui compriment les effectifs, qui généralisent l'emploi en CDD et CDI. Peu importent les effets collatéraux (si forts à Orange, que les suicides s'y comptèrent par dizaines), le but, c'est précisément de dégrader les services publics pour que l'opinion accepte l'idée d'une vente à la découpe des secteurs publics, pour ensuite privatiser : de l'énergie aux transports, jusqu'à aujourd'hui l'Enseignement Supérieur avec la reconnaissance des bachelors privés par le Ministère, par exemple. Pour tuer son chien, on l'accuse d'avoir la rage...

Sans moyens budgétaires suffisants, sans personnels protégés par leur statut, conscients de leur(s) valeur(s), et celles du service public, l'ESR, comme les autres services publics de l'État, est un navire qui n'a pas d'autre gouvernail que celui, à court-terme, des intérêts du MEDEF.

Mais revenons aux contractuel·les : commençons par trois chiffres. 21,1 % de contractuel·les dans la Fonction Publique Territoriale, 20,9 % dans la Fonction Publique Hospitalière, 18,8 % dans la Fonction Publique d'État. En 2019, un·e agent·e des services publics sur cinq est contractuel·le !

■ Dans l'ESR

Il y a officiellement 37,5% de contractuel·les chez les BIATSS, et 31,2% chez les enseignant·es (Bilan social 2019-2020), sans compter les innombrables vacataires. Faute de postes de titulaires, les missions sont de plus en plus assurées par des vacataires et des contractuel·les. Rappelons que le nombre d'étudiant·es a crû considérablement : en 10 ans (2011-2021), ce sont 584 000 nouveaux étudiants et étudiantes qui sont arrivés dans le Supérieur (public et privé), donc une augmentation de 25%, dont 227 000 sont entrés à l'université, soit 16% d'augmentation, sans aucun poste en plus. Rien qu'entre 2020 et 2021, il y a eu 74 000 étudiant·es en plus.

Tout ceci, sans budget supplémentaire : pas de bâtiment en plus, ni de postes supplémentaires.

La conséquence est bien connue : les établissements ont de plus en plus recours aux heures complémentaires (payées en-dessous du SMIC), aux vacataires, aux enseignants-chercheurs contractuels, et de façon accrue dernièrement aux enseignants contractuels. La précarité s'aggrave : les missions sont remises en cause, l'offre de formation est attaquée... Bref, les conditions de travail et d'études se dégradent.

La CGT, et pour ce qui nous concerne la CGT FERC Sup, n'accepte pas cette situation, ni sa dégradation : elle combat pied à pied la précarisation qui se développe dans l'Enseignement Supérieur public. Elle se bat aux côtés des contractuel·les et vacataires, qu'ils soient enseignant·es ou BIATSS.

La CGT FERC SUP revendique :

Pour un retour au principe : « à toute mission permanente, emploi de fonctionnaire », et son application scrupuleuse dans nos établissements.

- L'arrêt des recrutements de personnels contractuels avec maintien dans l'emploi public de toutes et tous, dans les meilleures conditions jusqu'à leur titularisation ;
- Un vaste plan de titularisation de tous les précaires (CDI, CDD) actuellement employés sur emplois pérennes et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires dans tous les corps à hauteur de 70.000 emplois sur 4 ans ;
- L'obligation de contractualiser les vacataires qui le souhaitent ;
- L'alignement des obligations de service et des rémunérations des non-titulaires sur celles des titulaires ;
- Globalement, les mêmes droits sociaux, à congés et à protection que pour les titulaires.

C'est bien tous ensemble, titulaires et précaires, que l'on peut résister, se protéger, gagner des droits. Certes, le combat est rude contre un camp libéral et un employeur-État qui cherchent à détruire les services publics et le statut de fonctionnaire qui y est attaché.

Ce n'est pas en faisant profil bas, ou en se plaçant dans une démarche individuelle, que l'on peut éviter les coups de nos adversaires. Ensemble, nous sommes plus fort·es, collectivement, nous pouvons mieux nous défendre et conquérir de nouveaux droits collectifs et individuels. Ce guide n'est donc pas seulement un ensemble d'informations précises, il se propose d'être un outil de luttes. Non, nous ne sommes pas seul·es, non, nous ne sommes pas sans droits ! Et pour les faire valoir, la CGT FERC Sup est à vos côtés. Rejoignez-nous !

Contractuel·les enseignant·es ?

D'après la note DGRH du ministère de l'Enseignement supérieur, en date de mai 2022, 19 000 contractuel·les enseignant·es exerceraient au sein des établissements et des écoles de l'ESR. Et encore ce chiffre ne comprend-il pas les vacataires. Ces 19 000 collègues représentent 23 % du personnel enseignant total (Enseignant·es et Enseignant·es-Chercheur·ses).

La note répartit ces contractuel·les en différentes catégories :

- Les enseignant·es associé·es (12 %)
- Les enseignant·es invité·es (3 %)
- Les lecteurs/maîtres de langues (5 %)
- Les contractuel·les sur emploi second degré (8 %)
- Les contractuel·les LRU (12 %).
- Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). Environ 1 %.

Depuis la mise en place de la LPR, s'ajoute la chaire de professeur·e junior (CPJ), CDD pour les enseignant·es chercheur·ses.

Il faut aussi intégrer à cette liste, les doctorant·es (contrats doctoraux, ATER, CEV,...), et les vacataires non-doctorants (ATV,...).

Textes de référence

Article L952-1 du Code de l'Éducation

Article L954-3 du Code de l'Éducation : recrutement direct en CDI d'EC/Ens contractuel

Article D952-5 du Code de l'Éducation :

Les dispositions relatives aux personnels apportant leur concours à l'enseignement sont fixées par les décrets suivants :

1. Décret n° 78-284 du 8 mars 1978 relatif au recrutement des personnels associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère des universités ;
2. Décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 relatif au recrutement des maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités ;
3. Décret n° 92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur ;
4. Décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur ;
5. Décret n° 88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur ;
6. Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche ;
7. Décret n° 87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le contrat dans la Fonction Publique versus le contrat dans le Privé

Dans la Fonction Publique, la règle doit rester : tout emploi permanent doit être occupé par un titulaire. Le contrat est en principe une exception. Les gouvernements successifs ont mis à mal peu à peu ce principe et élargi les possibilités de recours aux contrats.

Le tableau ci-dessous résume certains des aspects et des spécificités du contrat public, au regard du privé. Pour résumer, le contrat de droit public est moins protecteur que celui de droit privé (même si le CDI privé est lui aussi durement attaqué, et le recours aux différents CDD élargi).

Pour les CDD : pas de déroulé de carrière, durée excessivement longue (durée maximale : 3 ans), pas de reclassement, renouvellement souvent compliqué, pas de possibilité spécifique pour devenir titulaire ou même pour obtenir un CDI (sauf après 6 ans d'ancienneté) ...

Pour le CDI : pas de déroulé de carrière, avenants imposés avec peu de recours, licenciement...

Dans tous les cas, les agent-es n'ont pas les garanties statutaires des titulaires, ni les garanties liées au Code du travail (hors livre IV : santé et sécurité au travail).

L'administration cherche souvent à récuser le terme de « précarité », notamment pour les CDI : il pense cacher sa maltraitance sociale en feignant de considérer le CDI de droit public comme un CDI de droit privé.

Or, ce n'est pas le cas : le statut de fonctionnaire avec ses spécificités protectrices, est fondamental non seulement pour les agent-es, mais aussi pour le bien commun.

Voir le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) : Titre III : RECRUTEMENT PAR CONTRAT (Articles L331-1 à L334-3)¹

Remarque : les règles données dans ce tableau (public comme privé) sont bien évidemment oubliées, niées ou contournées par les employeurs. D'où l'intérêt de se syndiquer et de l'action collective !

¹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044421848/#LEGISCTA000044426732



	Dans le Privé	Dans le Public
Le CDI, un contrat «normal» dans le privé, versus une contractualisation théoriquement exceptionnelle dans le secteur public.	Le contrat à durée indéterminée (CDI) est le contrat de travail de droit commun dans le privé. C'est la « <i>forme normale et générale de la relation de travail</i> » selon l'article 1er de la loi de juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail.	Le contrat n'est pas la « forme normale et générale de la relation de travail », qui est le statut de titulaire. <u>Article L311-1</u> du Code général de la Fonction Publique. « <i>Sauf dérogation prévue par le présent livre, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut</i> ». La suppression du poste ou du besoin peut entraîner un licenciement de CDI, sans aucune des garanties collectives construites dans le secteur privé (plans de sauvegarde de l'emploi au-delà de 10 licenciements, recours auprès des prudhommes.), seule l'obligation de reclassement s'imposant. Voir le Conseil d'État : avis n°365139 du 25 septembre 2013 « 2. [...] Il résulte de ces dispositions que le législateur a entendu 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'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi, que ce recrutement prenne la forme de contrats à durée déterminée ou, par application des dispositions issues de la loi du 26 juillet 2005, de contrats à durée indéterminée. Par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire ».
Le CDD, un contrat en théorie très temporaire dans le privé versus des emplois parfois « permanents » pour les contractuel-les de la FP	<p>Selon le Code du travail, le Contrat à durée déterminée (CDD) ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.</p> <p>Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans un certain nombre de cas prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le remplacement d'un salarié. ▪ L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ▪ Le travail saisonnier. ▪ Les contrats aidés. ▪ Le « CDD d'usage » (4 mois au lieu de 2 mois). 	<p>Le Code général de la Fonction Publique mentionne la possibilité d'emplois permanents occupés par des contractuel-les, soit en CDD, soit en CDI. Le Code général entérine ainsi différentes lois qui ont permis de fissurer largement le principe de la titularisation des agent-es dans le FP.</p> <p>Articles L332-1 à L332-5 : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA00004426726/2022-03-01</p> <p>La loi de Transformation de la Fonction Publique, de 2019, tend aussi fortement à faire sauter le verrou du plafonnement de ce type d'emplois permanents en contractuels .</p> <p>Pour l'emploi temporaire, les règles du public se sont rapprochées de celles du privé, en particulier depuis 2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels. Le contrat est un CDD renouvelable dans la limite de la durée de l'absence. Article L332-6 du CGFP. ▪ Un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier, lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires. Article L332-22 du CGFP. <p>La durée maximale est de 12 mois sur 18 mois (article 7 du décret 86-83). Dans l'ESR, de nombreuses dérogations supplémentaires ont été introduites (LRU, LPR...).</p>
La vacance d'emploi	Possible de recruter un CDD en attendant qu'un salarié embauché en CDI n'arrive : <u>article L. 1242-2</u> , du Code du travail : 1), e).	<p>C'est une spécificité de la Fonction Publique, uniquement justifiée par l'impossibilité d'employer un titulaire : article L332-7 du CGFP « <i>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</i> ».</p> <p>Le contrat ne peut être conclu que si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire a été rendue publique vis-à-vis du personnel. Le contrat est d'un an maximum. Il ne peut être prolongé que si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire est infructueuse.</p> <p>La durée totale d'un contrat sur vacance d'emploi, renouvellement compris, est de deux ans maximum.</p>

² « La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ouvert la possibilité d'un recrutement illimité (c'est-à-dire non plafonné) par la voie contractuelle dans les établissements publics de l'État, y compris dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP : les universités). De ce point de vue, cette loi franchit un seuil juridique : dans les établissements publics de l'État, le recours à des agents contractuels ou à des fonctionnaires devient indifférent, alors que jusqu'ici, l'occupation des emplois répondant à des besoins permanents par des fonctionnaires était le principe, et le recours aux agents contractuels, l'exception (et ce, quand bien même, depuis une vingtaine d'années, le champ de cette exception avait progressivement été étendu) ». <https://academia.hypotheses.org/tag/contrats-lru>

■ Le CGFP cadre la durée maximale des CDD et la transformation en CDI dans la FP :

Rappelons que tout CDD doit avoir une durée maximale de 3 ans, renouvelable jusqu'à 6 ans maximum.

Un·e agent·e qui a effectué un ou plusieurs contrats de même nature avec éventuellement plusieurs employeurs différents de la FP d'État, et avec éventuellement des interruptions de moins de 4 mois, doit être CDIsé au bout de 6 ans.

Voir [l'article L332-4 du CGFP](#).

Quelques types d'emplois de contractuel·les enseignant·es dans l'enseignement supérieur

■ Les contractuel·les LRU : « quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup... »

Cette catégorie de contractuel·les est née de la loi LRU-Pécresse de 2007 (loi relative aux libertés et responsabilités des universités). Cette loi, combattue par la CGT FERC Sup, est destructrice à plusieurs égards : pour ce qui nous intéresse, elle a introduit de nouveaux contrats précaires pour les personnels dans l'Enseignement supérieur : contractuel·les BIATSS, enseignant·es, enseignant·es-chercheur·ses. Elle permet l'embauche de CDI ou de CDD dans le cadre de l'autonomie des universités.

Pour tous les personnels enseignants contractuels : pas de déroulement de carrière, obligation de service d'enseignement et rémunération à discrétion de l'employeur. Il n'y a donc pas de règle générale. Il faut s'appuyer sur le service de référence des titulaires : 384 hTD/an pour un·e enseignant·e titulaire et 192 hTD pour un·e EC titulaire, avec maxima hebdomadaires de 15hTD (PRAG) ou 18hTD (PRCE et PLP) cf. [décret 93-461](#).

Pour les ECC (enseignant·es-chercheur·ses contractuel·les) : recrutement sans qualification par les pair·es du Conseil National des Universités (CNU)³. L'indépendance reconnue aux EC titulaires pour la recherche et l'enseignement leur a été étendue juridiquement, mais reste problématique dans les faits.

C'est le contrat qui fixe le service d'enseignement et la rémunération des contractuel·les : elles sont donc décidées par la direction.

Voir pages 4 à 7 du rapport de l'IGAENR ci-dessous.

Note : sauf décision particulière d'un établissement, les enseignant·es contractuel·les ne bénéficient pas de systèmes de primes (contrairement aux titulaires : PES, RIPEC, etc.)

Important

Le contrat LRU déroge normalement à [l'article L332-4 du CGFP](#), qui oblige à la CDIsation d'un CDD au bout de 6 ans.

Toutefois, le rapport de l'IGAENR de 2016 (voir ci-dessous), en sa page 7, rappelle que la CDIsation s'applique en raison d'une directive européenne.

Il déroge encore au [décret n°86-83](#) et à la circulaire du 20 octobre 2016 : les droits communs (par exemple ceux concernant les congés) de ces contractuel·les sont donc des plus flous. Là encore la présidence et le conseil d'administration fixent en interne les règles.

[Le guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels](#)⁴, précise (p. 62) : « En ce qui concerne le régime de protection sociale applicable à ces agents contractuels, il appartient à l'établissement de déterminer les règles applicables dans le contrat. L'établissement peut ainsi prévoir dans le contrat que les dispositions 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 sont applicables à l'agent recruté ».

Idem pour la référence à [l'article L332-4 du CGFP](#) (CDIsation au bout de 6 ans).

Tenir compte de cette spécificité (zone de non-droits) dans la suite de la lecture de cette brochure (notamment sur ce qui concerne la protection sociale et les droits à congé).

La CGT FERC SUP revendique :

Pour tous les enseignant·es et enseignant·es-chercheur·euses (titulaires comme contractuel·les), nous revendiquons :

- L'abrogation de la loi LRU.
- Un plan ambitieux de création d'emplois de titulaires pour résorber la précarité et répondre aux besoins du service public d'ESR, a contrario de la restriction d'accès à l'enseignement supérieur induite par les réformes successives (LRU, RCE, Loi ORE).
- L'indépendance dans leur mission (recherche et enseignement).
- Une même rémunération que les titulaires, pour les contractuel·les.
- Les mêmes obligations de service.
- Pas d'évaluation individuelles des agent·es.
- Une couverture et une action sociales à hauteur de celles accordées aux titulaires (congés maternité, congés maladie,...).

³ <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/statuts-carrieres/cnu/article/pour-la-defense-du-conseil-national-des-universites-et-des-sections-contre-la>

⁴ <https://www.yumpu.com/fr/document/read/43037509/guide-des-bonnes-pratiques-sur-le-recours-aux-agent-contractuels/72>

Textes de référence

- Article L. 954-3 du Code de l'éducation, créé par l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007.

Mais aussi le rapport de l'IGAENR de 2016 : <https://www.vie-publique.fr/rapport/35911-etat-des-lieux-des-contractuels-recrutes-en-application-de-larticle-l> devrait s'appliquer en raison d'une directive européenne.

■ Les contractuel·les sur emplois second degré (8 %), une précarité cadrée...

L'article 1 du décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif « au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur », précise que « lorsque des emplois de professeur de second degré dans les établissements d'enseignement supérieur n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, des professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire dans la limite du nombre des emplois vacants ». En réalité, des postes ont été immobilisés pour ce type de contrat, et fléchés en CDI, comme le permet l' article L332-4 du CGFP : bref, les collègues ne sont plus recrutés « à titre provisoire ».

Le seul point positif, c'est que leurs droits et obligations sont cadrés clairement...

Ils assurent les mêmes obligations de service que les PRAG-PRCE qu'ils sont censés remplacer, au titre de l'article 7 du décret 81-535 du 12 mai 1981 : 384 hTD/an, à la différence des contrats LRU dont les obligations de service ne sont pas fixées.

Sur l'équivalence TP = TD : contrairement aux personnels titulaires, elle ne leur est pas appliquée, sauf décision contraire d'un établissement.

Pour les contractuel·les, les ATER, les vacataires... : 1 hTP = 2/3 hTD.

La CGT FERC Sup revendique :

- 1hTP = 1hTD pour toutes et tous, même au-delà des obligations de service
- la revalorisation de l'heure de TD, actuellement payée en-dessous du SMIC (41€ environ brut).

Pour ce qui est des rémunérations, l'article 5 du même décret, stipule : « il est créé quatre catégories de rémunération de professeurs contractuels dotés chacune d'un indice minimum, moyen et maximum. Les indices bruts servant à la détermination de la rémunération selon les catégories sont fixés par un arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, du budget et de la fonction publique. L'indice attribué à chaque agent est déterminé par l'autorité qui le recrute ».

Bref, une large latitude est laissée à l'employeur pour la rémunération. Elle n'est généralement pas alignée sur celle des PRAG-PRCE, que ces collègues sont censés remplacer.

Voir ce même décret pour les autres caractéristiques de ces contractuel·les.

Ils ou elles peuvent également être recruté·es afin d'assurer un service d'enseignement à temps partiel, qui en théorie ne peut pas leur être imposé.

En référence à l'article L 952-2 du Code de l'Éducation, ces personnels contractuels jouissent de la même indépendance dans l'exercice de leur fonction que les personnels enseignants titulaires.

La CGT FERC SUP revendique :

- des obligations de service des contractuel·les enseignant·es second degré sur leurs collègues PRAG-PRCE.
- des grilles salariales sur celle des PRAG-PRCE.
- Une campagne de titularisation de ces contractuel·les.

Textes de référence

- Article D952-5 du Code de l'Éducation – Personnels apportant leur concours à l'enseignement.
- Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels.
- Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur.
- Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

■ Les lecteur·trices/ maître·esses de langues, la flexibilité du précaire...

Les conditions de recrutement sont explicitées par l'article 5 du décret précité : « La langue étrangère au titre de laquelle les candidats se présentent doit être leur langue maternelle ou une autre langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle.

Les candidats aux fonctions de lectrices ou de lecteurs de langue étrangère doivent justifier d'une année d'études accomplies avec succès après l'obtention d'un titre ou d'un diplôme français ou étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme national de licence.

Les candidats aux fonctions de maîtresses ou de maîtres de langue étrangère doivent justifier d'un titre ou d'un diplôme français ou étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme national de master ».

Textes de référence

- Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur⁵.

Lectrices et Lecteurs

Les obligations de service sont définies par l'article 2 du décret : « Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à 100.

NB : ils ou elles peuvent effectuer des heures complémentaires. Par conséquent, les maxima indiqués plus haut, sont indicatifs. Attention, l'université est obligée de payer ces heures supplémentaires effectuées. CAA Marseille, 09.11.1995, n°14MA02884⁶.

Maîtresses et maîtres

Les maîtresses et maîtres de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente. Leur service peut comporter, à titre exceptionnel, des cours si les besoins du service le justifient.

Les maîtresses et maîtres de langue étrangère assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées à l'alinéa précédent ».

Pour le décompte des heures : 1 h CM = 1,5 TD et 1 h TD = 1,5 TP.

L'article 3 du décret précité indique que l'indice de rémunération est fixé nationalement.

Les maîtresses et maîtres de langue étrangère sont rémunérés par référence à l'indice brut 340 (indice majoré 321), soit une rémunération de 1486,32 euros par mois.

Les maîtresses et maîtres de langue étrangère sont rémunérés par référence à l'indice brut 482 (indice majoré 417), soit une rémunération de 1930,83 euros par mois.

Voir l'arrêté du 30 octobre 1987 fixant les modalités de rémunération des lecteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur⁸.

NB : les maîtresses et maîtres de langue étrangère sont plus diplômés et mieux payés que les lectrices et lecteurs de langue étrangère. Ils ou elles assurent des heures d'enseignement et des tâches d'évaluation, tandis que les lectrices et les lecteurs ne sont pas censés enseigner ni évaluer les étudiant·es. Dans les faits, les lectrices et les lecteurs assurent souvent des heures d'enseignement et sont comptabilisés dans les effectifs enseignant·es du département.

L'article 4 du décret précité établit que « Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère sont recrutés par le président de l'université ou le directeur de l'établissement concerné ». Voir aussi l'article 7 qui mentionne que « Le président de l'université ou le directeur de l'établissement concerné engage les candidats par contrat. Les lecteurs de langue étrangère ou les maîtres de langue étrangère affectés à un institut ou à une école faisant partie d'une université sont engagés par le président de l'université sur la proposition du directeur de l'institut ou de l'école ».

Pour la durée des fonctions, elle est variable selon que la candidature sur le poste s'est faite à titre personnel ou dans le cadre d'un programme bilatéral entre la France et un autre pays : « La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel. Elle peut, à titre exceptionnel, être renouvelée une fois pour une même période.

⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000031470970/>

⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006057877/>

Pour les candidats proposés par les autorités de leur pays d'origine dans le cadre d'un programme bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité, la durée des fonctions est fixée lors du recrutement. Elle peut être d'un an, de deux ans ou de trois ans. Elle est renouvelable une fois pour une même période ». Article 6.

Le contrat peut s'arrêter au bout d'un an, dans les conditions décrites par le dernier alinéa de l'article 7 : « Lorsque la durée du contrat est de deux ou de trois ans, il peut être mis fin à ce contrat, au terme d'une première année de fonctions, par le chef d'établissement sur proposition, dans le cas mentionné à l'alinéa précédent, du directeur de l'institut ou de l'école ».

Par ailleurs, des contrats spécifiques existent également à l'INALCO.

■ Les Chaires Professeur·e Juniors (CPJ ou « tenure tracks »), des précaires singuliers ?

CPJ : contenu

Les « chaires de professeur junior » (CPJ) et les « CDI de mission » sont au cœur de la LPR, à la fois symboles et menaces bien réelles.

Durée, rémunération, enseignement...

Durée du contrat CPJ : les « chaires de professeur·es juniors » (CPJ ou « tenure tracks ») sont des CDD de 3 à 6 ans. Au terme du contrat, le contractuel (homme ou femme) a la possibilité d'être titularisé directement en tant que Professeur·e d'Université (PU) ou Directeur·trice de Recherche (DR). Sinon, c'est la fin du contrat.

Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés maternité, de maladie et d'accident du travail.

Employeur : le contractuel CPJ peut dépendre d'une université (→ PU) ou d'un organisme de recherche (→ DR). Il peut dépendre également d'un autre établissement partenaire, créant une sorte de double tutelle. La CPJ dépend nécessairement d'un « projet d'enseignement ou de recherche », demandé par l'établissement, accepté par le MESR et financé par l'ANR.

Financement du CPJ : les CPJ sont liées à des projets de recherche et assorties de moyens individuels considérables (200.000 € financés par l'ANR, cf. art. 3 de l'[arrêté du 17 décembre 2021](#)⁸).

Rémunération des CPJ : la rémunération minimale est de 3.443,50 € brut. C'est l'équivalent de l'indice 735, un peu moins que le 3ème échelon de PU2. Ceci correspond à l'échelon 6 MCF CN (indice 739, 12 années d'ancienneté dans le grade), qui est atteint en pratique après 8 ou 9 ans en tant que MCF CN en prenant en compte le reclassement grâce à la thèse. Cette rémunération peut être améliorée par l'établissement.

Enseignement : le contractuel « chaire de professeur Junior » (CPJ) doit réaliser au minimum 64hTD (un tiers de service) d'enseignement par an pour les CPJ amenant à un poste de PU, ou au moins 42hTD pour CPJ vers DR. L'obligation d'enseignement peut être fixée de façon pluriannuelle. Il n'est pas possible de faire d'heures complémentaires.

Il est précisé que cela doit laisser « un temps significatif pour [l]es activités de recherche »...

Recrutement, convention, référent, rupture, titularisation...

Recrutement des CPJ : le contractuel CPJ est recruté en 3 phases, en dehors des modalités statutaires (PU ou DR).

- un avis de recrutement est publié au moins un mois avant la date limite de dépôt de candidature.
- une « *commission de sélection* » (à ne pas confondre avec le comité de sélection statutaire !) est formée par la direction :
 - elle comprend 6 à 10 membres (de rang A), choisis « *en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré* », « *pour moitié extérieurs à l'établissement* », dont 1 étranger.
 - cette commission de sélection est donc entièrement nommée par la direction de l'établissement en dehors de toute instance statutaire (ni Conseil académique (CAc), ni Conseil national des Universités (CNU), ni comité de sélection...). Pour le MESR, il s'agit d'un recrutement lié à un projet scientifique, pas à une discipline.
- la commission de sélection examine les dossiers et auditionne certain·es candidat·es (homme ou femme). L'audition peut prévoir une « *mise en situation* » (leçon ou autre). La commission évalue entre autres la « *capacité d'encadrement scientifique et pédagogique* ».
- la commission choisit le candidat. Sauf opposition du ou de la président·e, le candidat obtient le contrat CPJ.

Contrat CPJ : le contrat prévoit notamment la désignation d'un « référent scientifique », les « objectifs à atteindre en matière de recherche », et l'annexion d'une « convention de recherche et d'enseignement » dans les 2 mois après la signature du contrat.

Convention CPJ : cette convention est censée « *précise[r] le parcours de titularisation* ». Elle précise entre autres « *les engagements pris par l'agent sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement* », « *les objectifs envisagés en termes de publications, de participations à des colloques et de réponses à des appels à projets* », « *les objectifs en matière de valorisation et de transfert partenarial des travaux de recherche engagés* » et « *l'encadrement de doctorants ainsi que les possibilités de co-direction de thèse* »... La convention est censée respecter les libertés académiques, car la mention de l'[article L. 952-2 du code de l'éducation](#)⁹ et de l'[article L. 411-3 du code de la recherche](#)¹⁰ a été ajoutée.

⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044518476>

⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042813115/

¹⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042813479/



Dans le projet de décret initial, la convention devait être signée par le ou la contractuel-le et il était mentionné qu'en cas de refus de signature de la convention (après le contrat, donc), il était licencié sans indemnité. Cette mention a été supprimée, mais comme la convention doit être annexée au contrat, le contractuel ne doit pas pouvoir s'y opposer sans rompre celui-ci...

Référent-e CPJ : un-e référent-e (PU ou DR en poste) est affecté au contractuel CPJ, afin « *de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien* ». Il est également chargé de le juger lors d'une évaluation de mi-parcours, donne son avis en cas de licenciement et donne son rapport à la commission de titularisation (voir ci-dessous).

Le contractuel CPJ peut demander à sa direction de changer de référent-e.

Évaluation à mi-parcours : à la moitié du contrat, le référent et 2 EC ou chercheurs de rang A réalisent une évaluation qui est censée respecter les libertés académiques.

Rupture du contrat CPJ : une période d'essai de 3 mois, renouvelable une fois, est prévue. Après cette période d'essai, le licenciement est possible après préavis (15 jours à 2 mois) et pour les raisons usuelles : manquement aux obligations du contrat, faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle. La CCP-ANT et le référent donnent leur avis.

Titularisation : le contractuel PJ peut être titularisé à la fin du contrat par une commission de titularisation entièrement nommée par la direction de l'établissement en dehors de toute instance statutaire.

- La commission de titularisation est composée de 4 à 6 membres (de rang A), dont la moitié d'extérieurs, la « *majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche* ».
- Deux mois avant la fin du contrat, la commission examine « *l'aptitude professionnelle et le parcours de titularisation* », au vu, entre autres, du rapport de mi-parcours et de l'avis du référent.
- Elle « *apprécie sa capacité à diriger des recherches* ».
- Elle auditionne le contractuel CPJ.
- Si la commission le déclare « *apte à exercer les missions du corps* », le contractuel est titularisé (PU ou DR).
- Sinon :
 - soit le contrat prend fin (fin de CDD, sans indemnités),
 - soit le contrat est prolongé d'un an (sans pouvoir dépasser 6 ans) après quoi la commission de titularisation examine une dernière fois le dossier. La loi prévoit ce renouvellement « *lorsque l'intéressé n'a pas pu atteindre les objectifs auxquels il avait initialement souscrit* » ([article L952-6-2 du code de l'éducation](#)).
- Engagement de servir : le ou la PU ou DR ainsi recruté s'engage à servir dans la fonction publique pendant la même durée que le contrat dont il a bénéficié.

CPJ : éléments d'analyse CGT FERC Sup

Les CPJ sont une attaque frontale contre la fonction publique sous statut. Dans l'esprit du gouvernement, le statut est un obstacle à abattre. À l'inverse, pour la CGT, le statut est la clé de voûte de la recherche publique, garant pour les agents d'un travail dans la durée, libéré des contingences des contrats courts, et garant pour la Nation d'une recherche de qualité, sans ingérence de financeurs privés. Les Maîtresses et maîtres de Conférence (MCF) et les Chargé-es de Recherche (CR) sont les premiers corps de chercheur-euses fonctionnaires dans le déroulement normal de la carrière. Les jeunes chercheuses et chercheurs doivent commencer leur carrière comme fonctionnaires au plus près de la thèse.

Les CPJ introduisent une distorsion complète par rapport aux recrutements normaux : passage direct en PU ou DR, « accompagnement » financier individuel important, moins d'enseignement à réaliser qu'un MCF (ou plus qu'un CR), rémunération bien plus importante, titularisation PU sans avoir la qualification par le CNU, ni la HDR... et beaucoup moins de garanties en termes de libertés académiques, car il n'est couvert par aucun statut et est soumis à une convention et un référent.

Le gouvernement crée ainsi un dangereux précédent statutaire :

- le ou la futur-e fonctionnaire est en quelques sorte « stagiaire » (au sens de la fonction publique) sous forme de CDD pendant 3 à 6 ans avant de passer directement PU ou DR : précarité pendant plusieurs années, avant de recevoir une promotion « express ».
- Les modalités de « recrutement » et de titularisation contournent toutes les instances régulières et statutaires, locales et nationales (CNU, CAc, Comités de sélection, etc.) et suppriment la notion de jury indépendant et souverain ; elles créent de nouvelles instances ad hoc, nommées entièrement par les directions. La notion de discipline scientifique est minorée, car seule la moitié des membres des commissions doivent être du domaine considéré.
- L'intégration dans le corps des PU se ferait sans aucune qualification par une section du CNU (ni MCF, ni PU) ! Et sans avoir commencé sa carrière comme MCF ou CR. Et sans même détenir la HDR... Une sorte d'équivalence à la HDR est de fait accordée lors de la titularisation.
- Les CPJ, du point de vue statutaire, créent une seconde énormité : l'attachement d'un poste de futur fonctionnaire (futur PU ou DR) à un contrat de recherche. Il faut un contrat (européens, ANR...) pour obtenir une chaire, donc pour obtenir un poste de titulaire !
- Les CPJ sont accompagnés par un-e « référent-e » (PU ou DR) qui doit suivre le CPJ pendant le CDD. Le décret en fait un-e conseiller-ère qui le guide –à la limite, pourquoi pas ?–, mais surtout un-e juge dont le rapport et les avis seront déterminants pour la titularisation. Conseiller ou supérieur hiérarchique ? Mise à l'étrier ou mise au pas ? Où sont les libertés académiques ?
- Enfin, il y a dans le contrat CPJ et dans la « convention » annexée au contrat l'introduction de la notion d'objectifs à atteindre en matière de recherche : publications, valorisation, nouveaux contrats, encadrement, etc. Le contractuel pourra dans les faits ne pas être titularisé s'il

ne remplit pas des objectifs de publication ou d'obtention de contrat. C'est la concrétisation par un décret –donc légale et officielle– d'un véritable changement de paradigme : la recherche doit obligatoirement déboucher à court terme sur ce qu'on avait prévu de trouver... Cette vision productiviste, délétère et absurde, coupée de la réalité de la recherche, a évidemment vocation pour nos dirigeants à être étendue aux titulaires et à l'ensemble des métiers de la recherche !

- Les libertés académiques (cf. [article L. 952-2 du code de l'éducation](#)¹¹ ou [article L. 411-3 du code de la recherche](#)¹²) sont donc largement remises en cause avec les CPJ. Transformer des titulaires bénéficiant de garanties statutaires en contractuels taillables et corvéables à merci est l'objectif réel et inavoué du gouvernement.

La loi limite à 15 % le nombre de recrutements CPJ (par rapport aux PU ou DR), et à la moitié des recrutements (PU ou DR) de l'établissement. Potentiellement, c'est donc non négligeable et cela pourrait tendre à faire disparaître les MCF et les CR. Le gouvernement prévoit dans les 5 à 10 prochaines années la création de 2000 CPJ (environ 1250 CPJ pour devenir PU et 650 pour devenir DR). Avant même la publication du décret, le MESR a envoyé des lettres aux établissements pour pousser les directions à faire des demandes.

En complément du développement des budgets de l'ANR et des CDD post-doctoraux, ce précarat de luxe tend à vider les recrutements de MCF et CR. Ceux-ci sont déjà largement insuffisants. L'affichage dans le rapport annexe de la LPR du « maintien » du niveau recrutement actuel des MCF et CR est loin de nous rassurer.

La CGT FERC Sup revendique :

- l'institution d'un corps unique d'enseignants-chercheurs avec un recrutement au plus près de la thèse ;
- la création d'un nombre de postes à la hauteur des besoins, afin de titulariser les contractuels, de limiter drastiquement le recours aux heures complémentaires et de répondre aux nouveaux enjeux scientifiques et aux besoins de formation ;
- la diminution de l'obligation de service d'enseignement de 192 à 150h/an.

Textes de référence

Références réglementaires

- Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 « relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche ».
- Arrêté du 17 décembre 2021 « fixant le nombre de contrats de chaires de professeurs juniors susceptibles d'être pourvus pour l'année 2021 et le montant du financement par l'Agence nationale de la recherche ».
- Arrêté du 6 janvier 2022 « relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat de « Chaire de professeur junior » ».
- Arrêté du 22 février 2022 « fixant les modalités de candidature aux recrutements par voie de contrat de chaire de professeur junior ».

Notes

- l'article L. 422-3 du code de la recherche contient les dispositions de la loi LPR des CPJ ayant vocation à devenir Directeur de Recherche (DR).
- l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation concerne les CPJ visant à devenir Professeur d'Université (PU).
- Instances concernées : [CSFPE du 9 juillet 2021](#) (pour avis), [CT-MESR du 5 juillet 2021](#) (pour information) et [CT-U du 8 juillet](#) (boycott du CT-MESR du 18 juin et du CT-U du 21 juin).

Textes publiés au journal officiel : JORF n°0295 du 19 décembre 2021.

■ Les enseignant·es associé·es et invité·es* : un précarat singulier ?

Ces collègues représentent environ 15 % de l'ensemble des contractuel·les. De même que les chaires professeurs juniors mises en place par la LPR (voir ci-dessous), ce sont en quelque sorte de contrats de précaires « de luxe », qui ne doivent pas être totalement confondus avec les formes précaires que nous venons d'évoquer.

Qui ?

Les enseignant·es associé·es (Professeurs ou Maîtres de conférences Associés en Service Temporaire-PAST-MAST) sont recruté·es, à plein temps ou à mi-temps** selon deux catégories : 1) en tant que « professionnel·les », dont le métier (d'origine ou l'autre mi-temps) est lié directement à la spécialité enseignée ; 2) en tant que titulaire d'un doctorat et étant enseignant dans le Supérieur à l'étranger (ou l'ayant été, et réfugié politique). Ils assurent des fonctions d'enseignement et de recherche. L'expérience professionnelle doit être de sept ans dans les neuf dernières années pour un·e maître·sse de conférences associé·e et de neuf ans dans les onze dernières années pour un·e professeur·e des universités associé·e.

¹¹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042813115/

¹² https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042813479/

Recrutement : candidatures directement adressées aux établissements. Ils sont nommés par arrêté du président de l'université pour les MAST par décret du Président de la République, et sur proposition du président de l'université pour les PAST. Dans les deux cas, c'est après avis du Conseil académique restreint et du Conseil d'Administration Restreint.

Durée du contrat : de six mois minimum à trois ans, renouvelable. La durée totale des fonctions d'enseignant·e associé·e à temps plein ne peut en aucun cas excéder six ans.

Obligations de service : les mêmes qu'un·e Professeur·e des Universités ou qu'un·e Maître·sse de conférences : 128 h CM ou 192 h TD, ou 288 h TP.

* L'article 7 du décret n°85-733 du 17 juillet 1985, définit la notion d'invité·e : « le président ou le directeur de l'établissement intéressé nomme, par arrêté et pour une durée qui ne peut être inférieure à une semaine dans l'année universitaire (ni supérieure à un an), les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil académique ou de l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation. ». Pour le reste, cette catégorie « d'invité·es » se range sur le statut des PAST-MAST.

** NB : pour les PAST-MAST à mi-temps, les critères de recrutement et la durée contractuelle ne sont pas exactement les mêmes.

- Justifier de 3 ans au minimum d'expérience professionnelle en rapport avec la spécialité enseignée, hors enseignement Justifier d'une activité professionnelle principale Ne pas exercer en tant qu'agent public dans un établissement d'enseignement ou de recherche.
- Période de 3 ans pour les nominations. Renouvellement par période de 3 ans. Durée des fonctions : 9 ans maximum.
- obligations de service : les mêmes que les Pr et les MCF à mi-temps. 64 h CM- 96 h TD. Les heures complémentaires sont possibles (max 96 h TD).

Textes de référence

- Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités et décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Voir aussi :

- Décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur
- Décret n°2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre de l'enseignement supérieur
- Arrêté du 10 mai 2007 pris pour application du décret n°2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

■ Les contractuel·les BOE

Il s'agit de contrats liés aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). Ce type de recrutement peut concerner les contractuel·les sur des emplois d'enseignant·es ou ceux des enseignant·es chercheur·ses. La loi oblige les employeur·euses privés comme publics à employer 6 % de travailleur·euses sous statut RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé¹³) sur le total de leur masse salariale. Si ce taux n'est pas atteint, les entreprises ou administrations sont redevables d'une contribution à l'AGEFIPH¹⁴. C'est le cas avec notre ministère où le taux avoisine les 1 % pour les personnels enseignants en BOE.

Pourtant, c'est bien une obligation prescrite par le code du travail, par exemple : art. L5212-13¹⁵. Ou par le code général de la Fonction Publique (voir ci-dessous).

Voir aussi :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/l-essentiel-pour-les-personnels-de-l-enseignement-sup-rieur-10976.pdf>

Le contrat BOE a comme caractéristique d'être sur un an : c'est un CDD à temps complet (avec la protection sociale afférente : par exemple, si congé maladie, l'agent·e conserve son plein traitement pendant un mois, puis passe à mi-traitement le mois suivant, puis bénéficie à partir du 3ème mois des indemnités journalières dispensées par la CPAM).

¹³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>

¹⁴ <https://www.agefiph.fr/articles/obligation/tout-savoir-sur-l-obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes>

¹⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033220318/

Si maladie il y a, le contrat est interrompu et le terme du contrat reporté (comme pour les fonctionnaires stagiaires). Si le handicap de l'agent·e le ou la contraint à un temps partiel, le contrat est prolongé jusqu'à ce qu'il atteigne le même nombre d'heures qu'un temps plein. NB : ce temps partiel est possible et de droit si le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 80 %.

On notera encore que le licenciement d'un agent·e en BOE est impossible, sauf motif disciplinaire.

Avant le recrutement, un médecin généraliste agréé par le conseil médical, compétent en matière d'handicap, évalue l'aptitude physique et mentale du ou de la futur·e travailleur·euse. Si l'employeur n'est pas d'accord avec l'évaluation médicale en question, il doit montrer que l'état de santé de l'agent·e s'est dégradé.

L'administration doit prendre, dès le début du contrat, toutes les dispositions nécessaires pour aménager le poste de travail du ou de la travailleur·euse qu'elle recrute : en termes de mobilier, d'ergonomie, mais aussi de relations avec les collègues.

À l'issue de ce CDD d'un an, la titularisation de l'agent·e peut être envisagée si l'aptitude au poste a été confirmée. Si ce n'est pas le cas, plusieurs éventualités sont régies par l'article 8 du décret n° 95-979¹⁶.

Textes de référence

- Code général de la fonction publique (5° de l'article L 321-1 et articles L 352-1 et L 352-4) ;
- Code du travail (article L. 5212-2) ;
- Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié (articles 9 à 9-2, 22, 29 et 32) ;
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 (articles 20 à 23) relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;
- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 (articles 1er (II), 5, 6, 7-1, 7-2, 9 (dernier alinéa) et 9-1) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 ci-dessus citée ;
- Arrêté du 13 février 2015 modifié relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences (articles 17 et 18).

Pour aller plus loin

- Le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en qualité de maître de conférences contractuel au titre de l'article 29 du décret n° 84-431
- *Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) (fiche actualisée en juin 2022)*
- Voir fiche technique 2021 relative aux dispositifs spécifiques de recrutements (BOE, ERD et PACTE) : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/ATRIA/etab_RCE/MIPH_Fiche_Technique_SUP_TH_ERD_PACTE_2021.pdf
- <https://www.univ-nantes.fr/travailler-a-luniversite/offres-demploi-et-concours/recrutement-des-enseignants-du-2nd-degre-boe-par-la-voie-contractuelle-conditions-de-diplome>
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F430>

¹⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000041852717



Les principales caractéristiques des CDI et CDD des enseignant·es contractuel·les

	Caractéristiques
Conditions de recrutement	<p>Les offres d'emploi doivent satisfaire à un certain nombre d'obligations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être publiées sur le site « Place de l'Emploi Public » : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R51187 • mentionner explicitement l'ouverture aux contractuel·les. • être associées à une fiche de poste avec les mentions des : a) missions du poste b) Qualifications requises pour exercer les fonctions c) Compétences attendues d) Conditions d'exercice et, s'il y a lieu, sujétions particulières liées au poste e) du fondement juridique qui permet d'ouvrir l'emploi à un contractuel. • les pièces à joindre pour candidater, la date de clôture pour déposer sa candidature. <p>L'administration accuse réception des candidatures. Elle organise la pré-sélection des candidats, puis des entretiens de recrutement. Généralement, ils sont conduits par l'administration : un représentant de l'autorité hiérarchique, quelqu'un du service RH, un représentant du département ou de l'UFR de rattachement.</p> <p>Pour aller plus loin sur le scandale du recrutement (sur ses aspects dérogatoires) des contractuel·les enseignant·es, voir ici https://academia.hypotheses.org/20878</p>
Le contrat de travail	<p>Un contrat écrit est rédigé par l'employeur et signé par les deux parties. Il comporte les mentions ci-dessous :</p> <p>Le contrat de projet est établi par écrit.</p> <p>Il mentionne l'article L. 332-24 du code général de la fonction publique.</p> <p>Il comporte obligatoirement les clauses suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La description du projet ou de l'opération ; 2. La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ; 3. Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ; 4. L'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article L. 411-2 du code général de la fonction publique, dont l'emploi relève ; 5. La date d'effet du contrat ; 6. La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ; 7. Le montant de la rémunération ; 8. Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ; 9. Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ; 10. Les droits et obligations de l'agent ; 11. La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 2-9 ; 12. Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat mentionné à l'article 2-10. <p>Voir l'article 2.2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/</p>
Période d'essai	<p>Possibilité d'inscrire une période d'essai dans le contrat. Durée et renouvellement éventuel doivent figurer dans le contrat. Un seul renouvellement possible (durée max = durée de la période d'essai initiale).</p> <p>Pas de préavis à donner pour l'employeur ou l'agent·e lors de cette période ou à sa fin.</p> <p>Pas de période d'essai si contrat renouvelé ou conclu pour occuper les mêmes fonctions occupées par l'agent·e.</p> <p>La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ; • d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ; • deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ; • de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ; • de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée. <p>Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.</p> <p>Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.</p> <p>Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement d'une indemnité.</p> <p>Article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/</p>



Caractéristiques

Rémunération

La rémunération est fixée par l'administration. Elle varie selon les fonctions occupées, les qualifications retenues pour votre candidature, l'expérience de l'agent-e. Elle peut aussi être liée aux résultats professionnels et collectifs dans le service auquel vous êtes attaché-e. article 1-3, alinéa 1 du décret de janvier 1986 cité ci-dessus.

CDI : la rémunération fait l'objet de réévaluation au moins tous les trois ans (article 1.3, alinéa 2 du décret précité), notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel et/ou de l'évaluation des fonctions. Voir article 2.5 du décret précité.

CDD : idem dans les cas de cdd suivants. Art. 1.3, alinéa 3

NB : il faut avoir accompli les trois ans révolus pour cette ré-évaluation. Avec le même employeur.

Le salaire se compose d'*un traitement indiciaire*¹⁷, d'*une indemnité de résidence*¹⁸, du *supplément familial de traitement*¹⁹ et éventuellement de primes et indemnités. Pour comprendre sa fiche de paie : <https://www.cgffinances.fr/vie-des-agents/remunerations/article/comprendre-ma-fiche-de-paie#!>

Des grilles indiciaires sont établies localement par les universités et les écoles : elles peuvent donc varier d'un établissement à un autre.

Voir p. 17 et 18 de la circulaire relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=41433>

« Chaque administration est libre de définir les conditions de rémunération de ses contractuels. Le juge a en effet statué qu'aucune disposition et aucun principe ne faisaient obligation de rémunérer les agents contractuels sur la base d'un indice de la fonction publique. A ainsi été jugée légale la rémunération fixée de manière globale et forfaitaire, sans référence à un indice, dès lors qu'elle pouvait être considérée comme englobant l'ensemble des éléments prévus par la loi.

L'administration peut donc choisir entre :

- une rémunération, composée des mêmes éléments que celle attribuée aux autres agents publics, calculée par référence à un indice de traitement de la fonction publique, complétée du versement de l'indemnité de résidence et le cas échéant du supplément familial de traitement (SFT) ;
- une rémunération correspondant à un montant global et forfaitaire, exprimée en euros, sans référence à un indice de la fonction publique.

Il importe toutefois que les modalités de rémunération soient expressément prévues par les dispositions du contrat (cf. point 1-2 du chapitre sur le recrutement et le renforcement des mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat) ».

Protection sociale et congés maladie

Le régime de protection sociale des contractuel-les de droit public est régi par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 et diffère de celui des stagiaires et titulaires (**attention, les contractuels enseignant-es chercheur-es LRU ont un « statut » dérogatoire, souvent inférieur au reste des contrats**).

Les agent-es contractuel-les enseignant-es bénéficient de deux régimes applicables :

- Le régime général de la sécurité sociale
- La protection statutaire de l'administration

Ces deux régimes se complètent, mais ne se cumulent pas, en matière de maladie et maternité, mais aussi en matière d'accident de travail et de maladies professionnelles (AT/MP).

Les congés-maladie sont de deux sortes :

- le Congé Maladie Ordinaire
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest=>
- le Congé Grave Maladie
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest=>

Télécharger ici la fiche 3 de la CGT éduc pour aller plus loin

<https://www.cgteduc.fr/droits-et-statuts-mainmenu-55/personnels-non-titulaires-mainmenu-120/congs-maladie-non-titulaires-mainmenu-421>

Voir aussi : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491#N1008D>

S'il ou si elle est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le ou la contractuel-le dispose d'un congé jusqu'à guérison ou consolidation de l'affection. Voir ici :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest=>

Conseil militant : notre employeur, l'État, est un « cordonnier mal chaussé » : il écrit des lois et peine à les appliquer. La reconnaissance de l'accidentologie ou de la morbidité professionnelles est souvent très difficile, notamment pour ce qui concerne les risques socio-organisationnels. Contacter son syndicat dès le début de votre demande d'imputabilité au service, pour qu'il vous accompagne et vous soutienne dans vos démarches.

En cas de grossesse ou d'adoption, il ou elle bénéficie de congés spécifiques. Voir ici :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=1&quest=>

Voir aussi le guide de la DGAFP : <https://www.centralefinancescgt.fr/vie-des-agents/carriere-statut-concours/non-titulaires/article/protection-sociale-des-agents-contractuels-de-l-etat>

¹⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>

¹⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32511>

¹⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>



Caractéristiques

Congés annuels,...	Le ou la contractuel-le a droit à un ensemble de congés qui sont décrits ici : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13117/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest=
Mi-temps thérapeutique	Il est possible pour les contractuel-les de la FPE de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique. Voir ici : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12391
Mobilité	<p>Pour les CDI</p> <p>La mise à disposition</p> <p>Elle ouvre la possibilité pour le ou la contractuel-le de travailler en dehors de son administration d'origine. Mis à disposition, il ne la « quitte » pas complètement : il conserve son « corps » et reste attaché à son emploi contractuel d'origine. Il touche la même rémunération sur le poste où il est mis à disposition que sur son poste de départ (il est d'ailleurs toujours payé par l'établissement d'origine). L'autorité fonctionnelle est assurée par l'établissement d'accueil (y compris pour l'aspect disciplinaire). Les conditions de travaux sont celles régies par l'établissement d'accueil.</p> <p>La mise à disposition se fait uniquement avec l'accord de l'agent contractuel. Une convention doit être signée entre les établissements d'origine et celui d'accueil (elle spécifie un ensemble d'éléments à retrouver ici : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=1&quest=</p> <p>La durée est de trois ans renouvelables à hauteur maximale de 10 ans.</p> <p>A la fin de la mise à disposition, réaffectation sur le poste occupé précédemment ou sur emploi comparable. Il peut y avoir anticipation de la fin de mise à disposition, sur demande de l'agent-e ou des administrations d'origine ou d'accueil : la demande doit par contre respecter les règles de préavis mentionnées dans la convention, sauf en cas de faute disciplinaire.</p> <p>La mise à disposition peut intervenir auprès :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Des administrations de l'État et de ses établissements publics ; 2. Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ; 3. Des organisations internationales intergouvernementales ; 4. D'un État étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine ; 5. Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; 6. Des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique ; 7. Des groupements d'intérêt public ; 8. D'une institution ou d'un organe de l'Union européenne. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Article 33-1 Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE</i>²⁰. • <i>Circulaire n°2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État (PDF - 3.25 Ko)</i>²¹ <p>La portabilité du CDI</p> <p>Ce dispositif permet la conservation du CDI en cas de mutation du ou de la contractuel-le. Il a été opérant d'abord au sein d'un même versant de la Fonction Publique, grâce à la loi Sauvadet du 12 mars 2012. Puis, il a été étendu aux trois versants (FPE, FPT, FPH), depuis la loi de transformation de la Fonction Publique n° 2019-828 du 6 août 2019, en son article 71²².</p> <p>« III.- Après l'article 9-3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-5 ainsi rédigé : « Art. 9-5.-Lorsqu'un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 9 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à un autre établissement mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ou de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. ».</p> <p>La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent-e étant régi-e par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.</p> <p>Congé de mobilité</p> <p>Article 33-2 du décret 86-83 du 17.01. 1986²³</p> <p>L'agent-e non titulaire employé-e pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.</p>

²⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>

²¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=2944>

²² https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000038889259

²³ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000006486578/

Caractéristiques

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent-e est recruté-e par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent-e doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. L'agent-e est réemployé-e, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 32 et 33.

L'agent-e qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé-e renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé-e a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.

Voir également le chapitre « Le congé mobilité » du *guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État*²⁴.

Pour les CDD
Fin du contrat

Il y a un délai de prévenance à respecter pour l'employeur.

Art 2.8 du décret précité

« L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
2. Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans ».

Renouvellement

Des délais sont aussi à respecter. Art 45 du décret précité. « Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée (CDI) en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième et quatrième alinéas sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel 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 ».

Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.

Refus du renouvellement par l'agent-e

Si le refus est lié à :

- Motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel
- Ou modification substantielle de votre contrat non justifiée par l'administration

Alors, vous êtes « involontairement privé-e d'emploi » => vous êtes éligible aux allocations chômage.

A noter : si l'administration omet de vous signifier la fin de votre contrat ou de vous faire une proposition de renouvellement dans les délais de prévenance ci-dessus, alors vous êtes maintenu-e sur le poste avec un nouveau CDD de la même durée, ou d'une durée convenue entre l'employeur et vous. Voir p. 49 de la circulaire précitée.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=41433>

Conseil militant : il est parfois difficile de faire valoir ses droits que nous venons de décrire. Là encore, contacter son syndicat pour qu'il vous appuie dans vos demandes et démarches.

Renouvellement et fin de contrat

²⁴ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-methodologique-relatif-aux-dispositions-generales-applicables-aux-agents-contractuels-de-letat>

Caractéristiques

<p>Prime de précarité</p>	<p>Qui est concerné ?</p> <p>L'indemnité de fin de contrat peut être accordée au contractuel recruté pour l'un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pourvoir un emploi dans certains établissements publics nécessitant des qualifications professionnelles particulières. • Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées • Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir) • Pourvoir un emploi qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps. • Pourvoir un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70 % d'un temps complet. • Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.). • Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. • Faire face à un accroissement temporaire d'activité. <p>Conditions à remplir</p> <p>Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.</p> <p>La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 109,17 € par mois.</p> <p>S'il continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, l'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat. C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé* ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État.</p> <p>C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.</p> <p>L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.</p> <p>Enfin, l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p> <p>Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité.</p> <p>C'est le cas dans les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non-renouvellement d'un titre de séjour. • Déchéance des droits civiques. • Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge. <p>Par contre, l'agent-e sera éligible à la prime en cas de délais de carence entre les contrats : voir ici les explications et exemples https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0</p> <p>Montant</p> <p>Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent-e pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.</p> <p>L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Code de la fonction publique : articles L554-3 à L554-4²⁵</i> • <i>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE. Article 45-1-1²⁶</i> • <i>Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique²⁷.</i>
<p>Rupture conventionnelle</p>	<p>Conditions requises</p> <p>Elle concerne uniquement les CDI. <i>Article L552-1²⁸</i> du code général de la Fonction Publique.</p> <p>Elle ne peut pas être opérée pendant la période d'essai. Elle n'est pas possible en cas de démission ou de licenciement. Pas de rupture conventionnelle si vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel. Si vous avez plus de 62 ans et le nombre de trimestres suffisants pour partir en retraite, là encore, la rupture conventionnelle ne saurait être utilisée.</p> <p>Qui ?</p> <p>La rupture conventionnelle se fait de gré à gré : il faut que les deux parties soient d'accord sur le principe de la rupture et sur l'indemnité versée²⁹ (elle ne peut pas être imposée par l'administration ou par le contractuel. Elle est à l'initiative d'une des deux parties.</p>

²⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423411/

²⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000045662545

²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042460891>

²⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042460891>

²⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31094> ; modalités de calcul : <https://ruptureconventionnellecdi.fr/indemnite-de-rupture-conventionnelle-fonction-publique/>



Caractéristiques

Comment ?

La demande est faite à l'écrit en recommandé avec accusé de réception ou est remise en main propre contre signature. Un entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs et un mois après réception de cette demande. Il est organisé par l'administration. C'est le supérieur hiérarchique qui le mène ou l'autorité ayant pouvoir de nomination.

Vous avez la possibilité de vous faire accompagner d'un représentant·e syndical de votre choix.

[Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 72³⁰](#)

Art 9 du Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000039727653>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31094/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=1>

ATTENTION : si rupture conventionnelle il y a, vous devrez rendre l'indemnité perçue si vous retrouvez un poste d'enseignant dans l'ensemble de la Fonction Publique d'État dans un délai de 6 ans ! Voir l'article 20 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Titularisation

À part le CDD CPJ mentionné plus haut, à destination des enseignant·es chercheur·ses ou le CDD BOE, les enseignant·es contractuel·les de l'ESR n'ont pas la possibilité d'une titularisation comme cela peut être le cas pour les BIATSS de catégorie C. Ils n'ont pas non plus droit à des concours internes ESR comme c'est le cas pour les BIATSS de catégories A ou B.

Pour les enseignant·es contractuel·les sur postes du second degré, ils doivent donc concourir sur les concours classiques du CAPES ou de l'Agrégation.

Pour les contractuel·les LRU, pas d'autre solution que d'obtenir la qualification, mais surtout un poste...

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/enseignants-chercheurs-procedure-de-qualification-45726>

Pour les autres contractuels décrits dans cette fiche, il n'y a pas de titularisation

Licenciements

Le licenciement d'un·e CDD ou d'un·e CDI est possible pour plusieurs motifs.

- Insuffisance professionnelle
- Faute disciplinaire
- Inaptitude physique
- Suppression de l'emploi
- Transformation de l'emploi
- Recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi
- Refus de la modification d'un élément substantiel du contrat
- Ré-emploi impossible à la fin d'un congé non-rémunéré

Le licenciement doit être précédé :

- d'un entretien préalable où vous pouvez être accompagné·e par un représentant·e syndical. Cet entretien doit être lui-même précédé ou suivi (selon les cas) d'un passage en Commission Consultative Paritaire (CCP ANT) où siègent des représentant·es des personnels mandaté·es par les organisations syndicales représentatives.
- Dans certains cas, l'agent·e peut solliciter un reclassement dans l'établissement.
- Le licenciement est notifié à l'agent·e, et est l'objet d'un préavis régi par les textes et qui varie selon l'ancienneté d'exercice de l'agent·e.
- L'agent·e licencié doit recevoir un certificat de fin de contrat.
- Le licenciement ouvre droit généralement une indemnité de licenciement et à une indemnité compensatrice de congés annuels.
- Il ouvre droit aux allocations chômage.

Les procédures sont expliquées en détail ci-dessous.

³⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000044460265/

Les procédures de licenciement pour les contrats de droit public

	Licenciement pour insuffisance professionnelle ³¹	Faute disciplinaire ³²	Inaptitude physique ³³	Suppression de l'emploi ³⁴	Transformation de l'emploi ³⁵	Recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi ³⁶	Refus de la modification d'un élément substantiel du contrat ³⁷	Ré-emploi impossible à la fin d'un congé non-rémunéré ³⁸
Nature du licenciement	<p>CDI et CDD</p> <p>Inaptitude de l'agent-e à exercer normalement la fonction pour laquelle il ou elle a été engagé-e : absence de rigueur dans l'exécution des tâches, lenteur et/ou médiocrité du travail, incapacité du travail en équipe³⁹.</p> <p>Voir <u>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE</u>, Articles 1-2, 9, 10, 17, 43-2, 44-1, 45-1 à 56</p>	<p>CDI et CDD</p> <p>Voir <u>Article L530-1</u></p> <p>Aucun texte ne donne une définition légale ou statutaire de la faute disciplinaire. Il n'existe pas de texte général énumérant les fautes susceptibles d'être commises par les agent-es hormis les manquements aux obligations contenues dans le code général de la Fonction Publique (<u>Articles L121-1 à L121-11</u>).</p> <p>Les fautes disciplinaires ne peuvent être limitativement énumérées. L'administration les apprécie, sous le contrôle du juge administratif, de même que c'est l'administration qui détermine s'il y a lieu ou non d'engager une procédure disciplinaire. La faute disciplinaire a pour objet de sanctionner un acte ou une omission constituant un manquement aux obligations auxquelles sont soumises les fonctionnaires. Les obligations varient selon les services, les fonctions occupées et les obligations qu'elles imposent. Les mesures sanctionnant ces manquements sont les sanctions disciplinaires.</p> <p>Article 43.2⁴⁰ du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.</p>	<p>CDI et CDD</p> <p>Inaptitude : incompatibilité avérée entre l'état de santé d'un salarié et la charge physique et/ou mentale inhérente à son emploi, de telle sorte que la relation de travail ne peut plus s'exprimer normalement. L'aptitude ou l'inaptitude physique d'un salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin de prévention.</p> <p>Le médecin ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une étude de ce poste ▪ une étude des conditions de travail dans le service. 	<p>CDD ou CDI sur emploi permanent</p> <p>Disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent.</p> <p>Procédure de reclassement incontournable. Voir ci-dessous.</p>	<p>CDD ou CDI sur emploi permanent</p> <p>La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible.</p>	<p>CDD ou CDI sur emploi permanent</p> <p>Un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi. L'administration peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi⁴¹.</p>	<p>CDD ou CDI sur emploi permanent</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quotité de temps de travail ▪ Changement du lieu de travail ▪ Modification des fonctions, à condition que cette modification soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent⁴². 	<p>CDI et CDD</p> <p>Si l'agent-e est en congé non-rémunéré pour différents motifs, et si l'employeur ne peut le ré-employer sur le poste qu'il occupait au préalable ou sur un poste similaire avec une rémunération équivalente, il peut licencier l'agent-e.</p>
Procédure : entretien préalable	<p>Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, y compris en cas de licenciement intervenant en cours ou au terme de la période d'essai.</p> <p>Article 47 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986⁴³.</p> <p>L'agent-e doit y être convoqué-e par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ; l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre ou la remise en main propre.</p> <p>Déroulement de l'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'agent-e peut se faire accompagner par la personne de son choix. ▪ L'administration indique à l'agent-e le ou les motifs du licenciement. 							

³¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=0&quest>

³³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=2&quest>

³⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=4&quest>

³⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32395>

³⁹ La notion d'insuffisance professionnelle est par nature subjective. La seule question que l'on doit se poser est : l'insuffisance professionnelle est-elle constituée ? Pour y répondre, un certain nombre d'éléments doivent être pris en compte. 1) l'insuffisance professionnelle se distingue de la faute (le salarié licencié n'a commis aucune faute professionnelle). 2) L'insuffisance professionnelle peut être caractérisée par exemple, par une inadaptation à l'emploi confié (rôle formateur de l'employeur), un manque de qualification, l'incompétence du salarié, etc. 3) Cependant, l'incompétence alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur. L'insuffisance professionnelle doit donc être fondée sur des faits précis, objectifs et vérifiables. 4) Ainsi, un agent qui ne s'est pas adapté aux responsabilités qui lui ont été confiées pourrait voir retenue cette inadaptation comme un élément concret de nature à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle. 5) L'insuffisance professionnelle peut également être caractérisée par un manque de méthode de travail, des négligences... 6) Il en va de même lorsqu'un salarié ne donne pas satisfaction dans ses fonctions, pour un volume de travail insuffisant ou des travaux trop souvent inutilisables. 7) Ainsi, outre le fait que les griefs formulés doivent être pertinents ; ils doivent impérativement s'appuyer sur des éléments concrets et probants. 8) Si l'on fait effectuer à un salarié des tâches ne relevant pas de sa qualification et étrangères à l'activité pour laquelle il a été embauché (fiche de poste), il ne peut lui être reproché des erreurs commises dans son travail. En l'absence d'éléments concrets et vérifiables, les griefs pouvant apparaître à l'encontre d'un salarié tels que les dysfonctionnements, l'incapacité à remédier à une situation problématique, les défaillances dans l'accomplissement de la mission ou l'inaptitude ayant des répercussions sur la bonne marche du service, apparaîtront comme purement et simplement subjectifs.

⁴⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000045662463

⁴² Pour aller plus loin : Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE, Articles 45-3, 45-4

³² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=1&quest>

³⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=3&quest>

³⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=5&quest>

³⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=7&quest>

⁴¹ <https://ugictcgt.fr/juridique-un-fonctionnaire-est-prioritaire-devant-un-agent-en-cdi/>

⁴³ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000029706151/

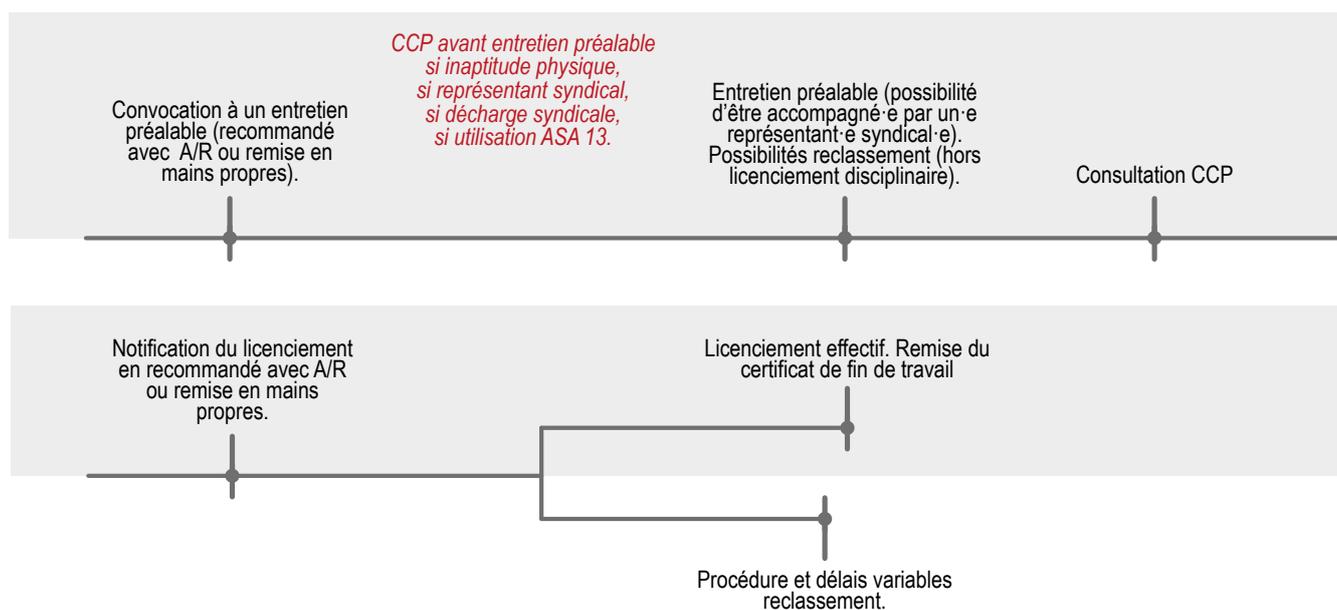
	Licenciement pour insuffisance professionnelle ³¹	Faute disciplinaire ³²	Inaptitude physique ³³	Suppression de l'emploi ³⁴	Transformation de l'emploi ³⁵	Recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi ³⁶	Refus de la modification d'un élément substantiel du contrat ³⁷	Ré-emploi impossible à la fin d'un congé non-rémunéré ³⁸
Procédure : communication dossier individuel (obligation d'information de l'employeur).	L'administration doit informer l'agent-e de la possibilité d'avoir communication intégrale de son dossier individuel et de tout document sur lequel elle s'appuie pour ce licenciement.	Oui + toute pièce qui légitime le licenciement pour faute disciplinaire.	Oui + dossier médical.			Non		
Procédure : consultation CCP	<p>La commission consultative paritaire, compétente pour connaître des décisions de licenciement des agents contractuels doit être consultée, avant l'entretien préalable, lorsque l'agent concerné :</p> <ul style="list-style-type: none"> est susceptible d'être licencié pour inaptitude physique ou dans l'intérêt du service, après recherche d'un reclassement siège au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels d'État. a obtenu au cours des 12 mois précédant le licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux bénéficie d'une décharge d'activité de service pour activités syndicales égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail est un ancien représentant du personnel au sein d'un organisme consultatif, durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat, ou candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif. <p>Article 1-2 IV, 9, 17b, 45-5 II, 47-1, 47-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.</p>							
Procédure : protection liée à la parentalité	<p>Art 49⁴⁴ du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 15 ou pendant une période de dix semaines suivants l'expiration de l'un de ces congés.</p> <p>Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.</p> <p>Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.</p>							
Notification de licenciement	<p>Art. 47-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986</p> <p>Lettre recommandée, avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Le courrier précise le motif de licenciement et la date de son effectivité, eu égard aux droits à congés annuels et à la durée du préavis.</p>							
Reclassement	Non	<p>Reclassement</p> <p><u>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE. Articles 1-2, 45-5</u></p> <p>Le reclassement concerne les CDI et CDD sur des emplois permanents.</p> <p>« Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels, n'est pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p> <p>Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure ».</p> <p>Pour aller plus loin, voir ici https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32397</p> <p>Voir aussi p. 58 à 61 : Circulaire relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État</p> <p>https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=41433</p> <p>Voir aussi https://www.fonction-publique.gouv.fr/obligation-de-reclassement</p> <p>Le reclassement est dans la plupart des cas un simple droit, mais pas une obligation (hormis pour le cas du licenciement pour recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi).</p>					Non	

⁴⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000029706155

	Licenciement pour insuffisance professionnelle ³¹	Faute disciplinaire ³²	Inaptitude physique ³³	Suppression de l'emploi ³⁴	Transformation de l'emploi ³⁵	Recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi ³⁶	Refus de la modification d'un élément substantiel du contrat ³⁷	Ré-emploi impossible à la fin d'un congé non-rémunéré ³⁸
Préavis et durée	<p>Art. 46 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.</p> <p>L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ; ▪ -un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ; ▪ deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans. <p>Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.</p> <p>Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.</p> <p>La date de présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.</p>	Pas de préavis				Préavis		
Certificat de fin de contrat	<p>Article 44-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'État.</p> <p>L'employeur a l'obligation de délivrer un certificat de travail à l'agent contractuel à la fin du contrat ou à l'issue de la procédure de licenciement.</p> <p>Ce document est destiné à faire valoir son ancienneté de services en cas de réembauche au sein de la fonction publique.</p> <p>En effet, à l'expiration du contrat, l'employeur délivre à l'agent-e un certificat contenant les mentions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ; ▪ les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ; ▪ le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif <p>Voir ici https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87 et là https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R49377</p>							

	Licenciement pour insuffisance professionnelle ³¹	Faute disciplinaire ³²	Inaptitude physique ³³	Suppression de l'emploi ³⁴	Transformation de l'emploi ³⁵	Recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi ³⁶	Refus de la modification d'un élément substantiel du contrat ³⁷	Ré-emploi impossible à la fin d'un congé non-rémunéré ³⁸
Indemnité de fin de contrat	<p>Art. 51 à 46 du décret 86 n° 86-83 du 17 janvier 1986.</p> <p>Il existe des cas où l'agent-e n'est pas éligible à cette indemnité (fonctionnaire détaché comme contractuel par exemple, démission, arrivée au terme du contrat, sanction disciplinaire,...).</p> <p>Pour évaluer l'indemnité, cliquez ici : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515</p> <p>Et ici https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/article10618ba0.html?artsuite=2</p>	Non						
Indemnité compensatrice congés annuels	<p>Article 10 du décret 86 n° 86-83 du 17 janvier 1986.</p> <p>« En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, de démission ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.</p> <p>L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.</p> <p>L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.</p> <p>L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.</p>							
Droit aux allocations chômage	<p>Droit à l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) : voir ici https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386</p> <p>L'agent-e aura besoin pour faire valoir ses droits à l'ARE, du certificat de travail qui lui aura été remis par l'administration.</p> <p>Voir aussi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ▪ Circulaire n°2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public (PDF - 313.4 KB) ▪ Circulaire du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public (PDF - 141.0 KB) ▪ Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public (PDF - 141.0 KB) 							

Résumé de la procédure de licenciement d'un·e contractuel·le



Droits et obligations des enseignant·es contractuel·les

Les droits et obligations des **fonctionnaires** ont été définis deux lois, la loi de 1946 créant le statut de fonctionnaire, et la *loi n° 83-634* du 13 juillet 1983 formant le titre premier du statut général des fonctionnaires de l'État, en ses chapitres 2, 3 et 4. Tous ces éléments, ces textes ayant été abrogés en 2022, ont été recodifiés dans le Code Général de la Fonction Publique, qui intègre la plupart du temps les contractuels dans son propos, au travers de l'expression des « agents publics » (fonctionnaires et contractuel·les). Voir ici https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420599/2022-03-01/#LEGISCTA000044427989

Le *décret n° 86-83 du 17 janvier 1986* étend le champ d'application du statut général aux **agent·es contractuel·les** de l'État recruté·es ou employé·es dans les conditions définies aux articles 4, 5, 6, 27 et 82 de la *loi 84-16* du 11 janvier 1984.

Comme les fonctionnaires, les agents publics contractuels disposent de certains droits : le problème, c'est que la précarité des contrats (CDD notamment) limite dans les faits, ces droits essentiels. La subordination, la soumission intériorisée aux chef·fes de service, la peur de perdre son emploi, sont généralement plus fortes lorsqu'on est contractuel·le que lorsqu'on est fonctionnaire. Toutefois, toute expression explicite de la hiérarchie qui remettrait en cause ces droits peut être attaquée en droit !

Par ailleurs, nous soulignons la différence entre le CDD où le salarié est jetable sans qu'il soit besoin pour l'employeur de réellement motiver le non-renouvellement, et le CDI, qui même s'il n'offre pas les mêmes garanties que la titularisation, est l'objet de plus de sauvegardes.

Nous insistons sur la nécessité pour tous les personnels, précaires et titulaires, de faire « corps », de ne pas souffrir en silence : notre employeur sait jouer de la mise en concurrence, de l'isolement des précaires, pour « manager » à son aise.

La première protection et le premier droit, c'est de se syndiquer : on n'est pas obligé de manifester sa syndicalisation auprès de l'employeur, mais en cas de besoin (accompagnement face à la hiérarchie par exemple), la CGT FERC Sup sera là, présente, pour défendre vos intérêts, pour que vous ne restiez pas seul face au N+1, à la DRH, etc. En CDI, il ne faut pas hésiter à exprimer sa syndicalisation, à avoir une activité syndicale. La CGT FERC Sup est prête à vous accompagner, à vous former.

■ Devoir d'obéissance vs responsabilité ?

Comme pour les fonctionnaires, le devoir d'obéissance des contractuels n'est pas présent dans le code général de la Fonction publique ni dans le décret n° 86-83. L'*article 1-1* de ce décret souligne plutôt la **responsabilité** de l'agent·e : « 2° L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés ».

L'agent·e public n'est donc pas un serviteur de la chose publique, mais un citoyen responsable de la bonne exécution des tâches qui lui sont

affectées. Pour aller plus loin, lire l'analyse d'Anicet Le Pors, ancien ministre de la Fonction Publique, que l'on trouvera ici <https://anicetlepors.blog/2013/03/10/devoir-dobeissance-droit-de-desobeissance/>

Cependant, il va de soi que la plus ou moins grande précarité du contrat renforce la subordination, la crainte objective de perdre son emploi et ouvre la voie plus facilement aux excès de pouvoir de la hiérarchie : d'où, l'intérêt, et surtout la nécessité, de se syndiquer, de ne pas rester isolé.

■ De l'indépendance et de la liberté d'expression

En vertu de l'article L 952-2 du Code de l'Éducation⁴⁵ : « *Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité.*

Les libertés académiques sont le gage de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français. Elles s'exercent conformément au principe à caractère constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs ».

Pour les implications concernant les postes de chaires de professeur junior, voir la partie « recrutement » des CPJ plus haut.

Concrètement, ces libertés académiques définies pour les titulaires doivent en principe s'étendre aux enseignants contractuels. Cf. Art. L 952-1 du Code de l'Éducation : le « personnel enseignant » comprend les EC et enseignant·es titulaires, les invité·es et associé·es, les contractuel·les occupant des « emplois permanents à temps complet » et les « chargé·es d'enseignement ».

Le Code Général de la Fonction Publique affirme aussi la liberté d'opinion de l'ensemble des agent·es de la FP : « Art. L. 111-1. – La liberté d'opinion est garantie aux agents publics ».

Conseil : L'indépendance et la liberté d'expression sont ici « limitées » implicitement par la fragilité de l'emploi du ou de la contractuel·le. Là encore, ne pas rester isolé·e et se syndiquer seront gage de la défense de vos droits.

Quid de la légende urbaine du « devoir de réserve » ?

Le devoir de réserve n'existe ni dans les lois, ni dans les décrets, ni même dans le Code Général de la Fonction Publique (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420673/) ; on trouve sur le portail du site de la Fonction Publique, les éléments suivants : « *l'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle complexe qui varie d'intensité en fonction de critères divers (place du fonctionnaire dans la hiérarchie, circonstances dans lesquelles il s'est exprimé, modalités et formes de cette expression). C'est ainsi que le Conseil d'État a jugé de manière constante que l'obligation de réserve est particulièrement forte pour les titulaires de hautes fonctions administratives en tant qu'ils sont directement concernés par l'exécution de la politique gouvernementale. A l'inverse, les fonctionnaires investis d'un mandat politique ou de responsabilités syndicales disposent d'une plus grande liberté d'expression.*»

Pour faire court, dans l'Enseignement Supérieur, le devoir de réserve n'existe que pour les hautes fonctions hiérarchiques (et encore est-ce de nature jurisprudentielle) : vous n'êtes pas concernés par ce « devoir ». Évidemment, pour le ou la contractuel·le (notamment en CDD), la précarité de sa situation entrave dans les faits, la pleine jouissance de ses libertés d'opinion et d'expression.

Conseil : on gagne cependant à s'exprimer au travers du canal syndical, qui apporte des garanties supplémentaires. Les mêmes remarques que plus haut s'imposent ici. Ensemble, on est plus fort·es !

Quid de la notion de « discrétion professionnelle » et du « secret professionnel » ?

Discrétion professionnelle : CGFP. « Art. L. 121-7. – *L'agent public doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions* ».

Secret professionnel : CGFP. « Art. L. 121-6. – *L'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal* ».

Voir le [décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986, art. 1.1 pour les contractuel·les.

Pour résumer : si l'agent·e a connaissance au cours de l'exercice des fonctions, par des usagers ou d'autres agent·es de l'État d'éléments de nature privée ou confidentielle, il est tenu de ne pas en faire état de manière publique.

Pour le reste, l'agent·e jouit de la liberté d'opinion, et la liberté d'expression existe, notamment au travers du droit syndical. Elle est même renforcée pour les personnes qui s'expriment dans le cadre d'un mandat syndical (bien qu'elle reste limitée : on ne doit pas tenir à la hiérarchie de propos injurieux ou diffamatoire⁴⁶).

⁴⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI00004281311

⁴⁶ <https://www.houdart.org/representant-syndical-liberte-dexpression-et-deontologie/>

■ De la liberté syndicale

Code général de la Fonction Publique (CGFP). « Art. L. 113-1. – Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats ».

- Parmi les droits conquis*, celui d'assister, comme agent·e, aux réunions et heures d'information syndicale organisées par la CGT.
- Si vous êtes syndiqué·e à la CGT, vous avez accès à de la formation syndicale sur le temps de travail (12 jours/an max), aux réunions (assemblées générales, congrès, CE,...) de votre syndicat, fédération, confédération (20 jours/an max). Vous pourrez vous appuyer sur les réseaux des Unions Locales et Départementales.

* *Pas acquis, conquis. C'est par la syndicalisation, les luttes, les grèves, que tout le droit social a été obtenu... C'est parce que les travailleur·ses hésitent à se syndiquer, se replient sur eux-mêmes, que l'employeur en profite pour exercer son pouvoir, isoler les individus, les intimider, faire régner le non-droit.*

Conseil syndical

Ce n'est pas parce qu'on est contractuel·le qu'on ne dispose pas du droit syndical : un CDI a la même protection qu'un fonctionnaire à ce sujet. Un CDD peut tout à fait être syndiqué, choisir de le faire savoir ou pas à son employeur, avoir une action syndicale, obtenir un temps de décharge. Le syndicat est un outil pour se protéger collectivement et individuellement, tous ensemble. Face à l'employeur·se, seul le rapport de force peut véritablement ouvrir la porte à des victoires sociales pour toutes et tous. Pour que les travailleur·ses de l'ESR gagnent leurs combats quotidiens face à la hiérarchie ou des droits nouveaux, il faut être nombreux·ses à se syndiquer ! Nous ne sommes pas un syndicat de service, nous sommes une organisation portée par des valeurs collectives d'engagement, par les principes du service public, par le goût de la justice sociale. Rejoignez-nous, en contactant le syndicat CGT FERC SUP de votre établissement ou en cliquant ici <https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/je-me-syndique/>.

■ Du droit de grève

CGFP. « Art. L. 114-1. – Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ». Il faut pour qu'il y ait grève qu'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives aient déposé un préavis auprès de l'employeur·se.

Dans la Fonction Publique, la grève doit donc être précédée d'un préavis déposé par un syndicat représentatif, comme l'est la CGT FERC SUP. Depuis les années 80 et l'amendement Lamassoure, les personnels de l'État (tous les agent·es publics, titulaires ou pas) sont ponctionnés d'1/30ème de leur traitement, en cas de journée de grève⁴⁷. C'est un amendement parlementaire dit « amendement Lamassoure » au projet de loi portant diverses mesures d'ordre social du 30 juillet 1987, qui rétablit la situation antérieure à celle prévalant avant la loi du 19 octobre 1982. Le Conseil Constitutionnel (décision n°87-230 du 28/7/1987) a estimé conforme à la Constitution, le rétablissement de la règle du trentième indivisible en cas de grève dans les administrations de l'État et dans les établissements publics de l'État à caractère administratif (a été jugé, en revanche, inconstitutionnelle l'application systématique de cette règle aux « agents des autres services publics »).

Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour 30 jours. Le douzième de l'allocation annuelle se divise en conséquence par trentième. Chaque trentième est indivisible.

Cette règle du trentième indivisible conduit à retenir une journée de traitement lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations qui s'attachent à sa fonction.

Une grève même d'une durée inférieure à une journée entraîne une retenue égale au trentième du traitement mensuel pour les personnels de l'État.

Pour aller plus loin : <http://cgt.fercsup.net/documentation/article/droit-de-greve-dans-le-secteur-public>

■ L'évaluation des contractuel·les enseignant·es

Les enseignant·es contractuel·les ne sont pas soumis à l'Entretien Professionnel Individuel (EPI) prévu par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, en raison de la dérogation en vigueur à l'égard des enseignant·es fonctionnaires : voir l'article 1-4 (partie V).

À noter : il n'existe pas de grille nationale pour les enseignant·es contractuel·les (il peut exister des quasi-grilles dans certains établissements). La direction ne peut utiliser l'EPI pour la réévaluation de la rémunération tous les 3 ans des enseignant·es contractuel·les (CDI et CDD, cf. Art 1-3 du décret 86-83). Pour la CGT, cette réévaluation doit être effective tous les 3 ans et se faire non pas à la tête du client, mais selon des critères d'ancienneté : voyez avec le syndicat CGT FERC Sup.

⁴⁷ La « règle du 1/30ème » du traitement mensuel : l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961, rétabli en 1987, dispose que : « l'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité »... Le décret du 6 juillet 1962 précise que ... « chaque trentième est indivisible »



■ Du droit à la protection fonctionnelle

CGFP- Chapitre V, Art. L. 134-1 et suivants.

Le chef (ou la cheffe) d'établissement doit protéger l'agent·e victime, dans l'exercice de ses fonctions, de :

- diffamation ;
- discriminations (chapitre I, articles L. 131-1 et suivants du CGFP) ;
- violences, harcèlement (chapitre III, articles L. 133-1 et suivants du CGFP).

Contrairement à ce qui est souvent dit, cette protection repose non seulement sur l'**assistance juridique** mais aussi sur deux autres aspects : la **prévention** de nouveaux faits et la **réparation** des préjudices.

Voir aussi : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574>

Conseil syndical

Si vous êtes victimes des faits énoncés plus haut, contactez rapidement votre syndicat CGT FERC Sup. Nous vous accompagnerons dans vos démarches pour faire valoir ce droit à protection fonctionnelle. Vous pouvez aussi, dans les cas de discriminations vous faire aider par le ou la défenseur·se des droits.

■ Du droit à la formation professionnelle

Ce droit est ouvert aussi bien pour les titulaires que pour les contractuel·les. Il y a deux types de congé de formation : le CFP et le CPF (attention à ne pas confondre).

Voir notamment :

[Décret n° 2007-1942](#) du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004

Et aussi <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N186>

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP-décret n° 2007-1470) :

L'agent·e de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois. Une commission émanant du CSA a connaissance des dossiers déposés par l'ensemble des agent·es (tout statut). La CGT FERC Sup cherche à défendre dans ces instances les dossiers des collègues, contre les arguties de l'employeur·se (« c'est trop cher », « c'est pas utile »...).

Pour aller plus loin <https://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-formation-professionnelle-cfp>

Voir aussi le [décret n°2007-1942](#) du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004.

NB : pour bénéficier du CPF, il faut que l'agent·e contractuel·le ait trois années d'exercice. Voir article 10 du décret précité.

Conseil syndical

N'hésitez pas à vous faire accompagner par votre syndicat CGT FERC Sup dans les démarches liées à ce congé de formation professionnelle.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Pour en être bénéficiaire, il faut être contractuel en CDD ou en CDI sur un emploi permanent. Le CPF est automatiquement alimenté de 25 heures/an avec un plafond de 150 h. Le CPF est destiné à financer des formations devant permettre une évolution professionnelle. Son utilisation doit relever de la seule initiative du ou de la salarié·e et ne peut être imposée par l'entreprise. La formation peut se faire sur le temps de travail, avec accord de l'employeur, ou hors temps de travail. Le CPF existe donc aussi bien pour les titulaires que pour les contractuel·les.

Pour aller plus loin :

<https://www.ferc-cgt.org/le-compte-personnel-de-formation-de-quoi-parle-t-on>

<https://www.ufsecgt.fr/vie-des-personnels/formation-professionnelle/groupes-de-travail-et-textes/article/guide-de-mise-en-oeuvre-du-cpf-edition-2017>

Voir aussi :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18090>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/compte-personnel-de-formation-cpf>

Conseil syndical

Il faut obtenir l'accord de l'employeur pour utiliser les droits acquis. Contacter son syndicat CGT FERC Sup en cas de problème.

La VAE et autres dispositifs

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif qui permet aux agent·es titulaires ou contractuel·les de bénéficier d'une certification officielle de certaines de leurs expériences professionnelles ou engagements (sportifs, syndicaux,...). Elle permet leur évolution professionnelle.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositifs-de-formation>

Voir aussi :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-dispositifs-de-financement-de-la-formation-continue-46264>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-validation-des-acquis-de-l-experience-vae> et plus précisément : Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics (article 8)

Conseil syndical

Il faut contacter votre syndicat pour vous appuyer et vous accompagner dans ces démarches (notamment en cas de demande de congés pour la VAE).

La CGT FERC Sup revendique

L'abrogation du Compte Personnel de Formation (CPF) qui monétise la formation des salarié·es. La possibilité de suivre les formations de son choix sans lien direct avec son métier et son travail, tout en étant financé par son employeur·se.

Des formations professionnelles qualifiantes, sur le temps de travail (au minimum 10 % du temps de travail) avec maintien intégral du salaire.

Des formations à l'initiative des agent·es.

Une commission « formation continue » avec des représentant·es des OS présentes au CT, qui instruit les demandes individuelles de formations, de congé formation et qui participe à la préparation du plan de formation.

Du droit à congés

Les droits dépendent du type de contrat. A minima, ce sont les articles 10 à 24 du décret 86-83 qui s'appliquent.

Concernant les doctorants contractuels dépendant du décret 2009-464 (à condition que leurs tâches soient décrites dans le contrat), les EC associés et invités bénéficient des mêmes droits que les EC titulaires. A savoir : le décompte des congés maladie se fait selon la règle la plus favorable :

- tableau de service (les heures pendant les congés maladie sont réputées faites),
- méthode proportionnelle (déduction d'une valeur moyenne d'heures d'enseignement par semaine, dépendant du nombre de semaines de l'année universitaire),
- minimum calculé au prorata des 1607 h (50 min par semaine de congés pour un EC, 1h40 min pour un enseignant).

Pour les congés maternité et d'adoption, une décharge minimale de 50 % est accordée, quelle que soit la date de l'accouchement.

Voir : <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/statuts-carrieres/article/conges-des-enseignants-prag-et-enseignants-chercheurs-mcf-pu-a-l-universite>

Voir la circulaire du 30 avril 2012 : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=35365>

Pour tous les autres enseignant·es contractuel·les, l'établissement peut fixer des règles similaires. À défaut, voir le décret 86-83.

Santé - Médecine du travail - Handicap - Temps partiel

■ Qui est responsable de votre santé au travail ?

Selon le code du travail (Article L4121-1 et suivants), en vertu de l'article 2-1⁴⁸ du décret n° 82-453, en application de la directive 89/391/ CEE, l'employeur·e est obligé de garantir votre santé et votre sécurité dans tous les aspects liés au travail. Cela passe notamment par l'évaluation des risques (incontournable) qui incluent les Risques Psychosociaux (RPS) et les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

Conseil syndical

Pour se former sur ces notions, n'hésitez pas à suivre les formations que l'employeur doit organiser dans les établissements.

Mieux, une fois syndiqué·e, vous aurez accès à la formation syndicale de la FERC CGT et en particulier aux stages dédiés aux questions « travail / santé ».

⁴⁸ « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

■ La visite médicale du travail

Comme le ou la titulaire, le ou la contractuel-e enseignant-e doit bénéficier d'une visite médicale d'aptitude ou d'embauche, telle que définie par le code du travail⁴⁹, par le décret 82-453 (articles 24, 24-1, 24-2), par le le CGFP (articles L811-1 à L814-2).

Le ou la contractuel-le enseignant-e est aussi bénéficiaire de la visite médicale du travail périodique. Obligatoire tous les cinq ans (l'employeur-se est tenu de l'organiser, et vous êtes tenu-e de vous y rendre), elle est organisée sur le temps de travail). Pour aller plus loin, <https://cgt.fercsup.net/syndicats/pays-de-loire/universite-de-nantes/conditions-de-travail-chsct-central-chsct-de-site/article/la-visite-medecale-du-travail-c-est-quoi>

Si vous êtes :

- en situation de handicap.
- Enceinte ou venez d'accoucher ou allaitante.
- Réintégré-e après un congé de grave maladie.
- Sur un poste dans un service comportant des risques particuliers.
- Affecté-e par des pathologies particulières.

Alors, le suivi est plus fréquent. C'est la surveillance médicale particulière. La visite médicale peut aussi se dérouler à votre demande. Pour cela, contacter le service médical de prévention de votre université ou de votre École. Le ou la médecin du travail peut effectuer des préconisations (équipements ergonomiques, aménagements du temps de travail,...) et des adaptations de postes.

Conseil syndical

Si vous avez une problématique particulière de santé, contactez le syndicat CGT FERC Sup de votre établissement. Il pourra vous aider dans vos démarches, appuyer vos demandes. Bien préparer notamment la visite elle-même en listant sur papier les problèmes de santé rencontrés dans l'exercice professionnel.

■ Le handicap

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Article 2 de la loi du 11 février 2005

Les situations de handicap ouvrent droit à un ensemble de dispositions pour accompagner l'agent-e.

Pour aller plus loin :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/personnels-en-situation-de-handicap-connaître-vos-droits-46406> et

https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Guide_pratique_Handicaps_226552.pdf

La CGT FERC Sup revendique

- Des services de santé au travail dans chaque établissement avec les moyens nécessaires (médecins, personnels infirmiers, ergonomes, psychologues du travail, administratifs, budgets, bâtiments) avec des garanties sur l'indépendance des médecins du travail.
- L'application de l'accord de 2015 sur la mise en place des Risques Psychosociaux (RPS) au sein du DUERP*. Le respect de la présomption d'imputabilité pour les accidents de service (AS) et de travail.
- Une réelle présomption d'imputabilité : le CITIS** doit être accordé de manière provisoire à l'agent e victime d'un AS dès le dépôt de sa demande, et dans l'attente de la décision finale de l'employeur-e, sans demande de remboursement.
- La transformation de la médecine chargée des expertises, de la médecine agréée (en finir avec la désignation par l'employeur, prévoir plus largement et explicitement la possibilité d'une contre-expertise dont le coût financier soit pris en charge par l'employeur-e...).
- Une visite médicale annuelle pour tous les travailleurs et travailleuses.
- L'application du suivi d'exposition et du suivi post-professionnel pour tous les agent es.

* Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

** CITIS : congé dédié pour les accidents de service et les maladies professionnelles.

Conseil syndical

Là encore, dans le cas du handicap, nous ne saurions trop vous conseiller de contacter votre syndicat CGT FERC Sup.

⁴⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000018528006/>

Les transports, déplacements

■ Remboursement des frais de déplacement dans la fonction publique

Selon les cas de figure expliqués ici <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F52Z>, vous avez droit à une prise en charge de vos déplacements professionnels. Attention à ne pas engager des frais avant d'avoir fait les démarches auprès de l'administration... et à bien conserver toutes les factures. NB : les remboursements se font à partir de la résidence administrative. Rappel : vous pouvez emprunter un véhicule de service dans le cadre des missions qui vous sont affectées (penser à l'ordre de mission en amont).

■ Prise en charge partielle des titres d'abonnement de transport

Elle est régie par le décret 2010-676 du 21 juin 2010⁵⁰. Se rapprocher des services RH de votre université pour les démarches à suivre afin d'en bénéficier. Voir aussi ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12163>

■ Forfait de mobilités durables

Si vous faites du co-voiturage ou circulez en vélo pour vous rendre au travail, vous pouvez bénéficier d'un forfait dédié, à condition que votre université ou votre école ait adopté en CA cette disposition de la Fonction Publique.

Voir le décret pris dans la Fonction Publique de l'État :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041858525/> et se référer à la note du MESRI du 10 décembre 2020 pour l'application de cette loi dans notre secteur.

Conclusion

On l'a vu tout au long de ses pages, même si les textes réglementaires protègent en théorie les agent·es contractuel·les de la fonction publique, ils n'offrent pas la protection du statut de fonctionnaire, notamment par le fait que la précarité sous-jacente de l'emploi induit une subordination renforcée. Encore plus que pour les titulaires, le « gré à gré », l'individualisation du recrutement, l'absence de grilles, de carrière, contribuent à faire des CDD et des CDI de droit public, une main d'œuvre malléable, corvéable à merci.

Cette précarité subie correspond à un « abaissement » de l'idée de service public, car l'on ne peut pas accomplir les missions de service public dans un contexte de dépendance parfois arbitraire vis-à-vis de sa hiérarchie, et dans la peur de perdre son emploi.

D'où l'importance de faire « front commun », titulaires et contractuel·les, d'être dans l'optique collective et syndicale, pour, tous ensemble, revendiquer :

- Un retour au statut de fonctionnaire pour toutes et tous.
- Des moyens budgétaires et humains à la hauteur des enjeux de l'Enseignement Supérieur.

Rejoignez-nous, syndiquez-vous à la CGT FERC Sup : ensemble, on est plus fort·es !

⁵⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022374455/>