



FIN CDD (6ans) education nationale

Par **cimba**, le **05/08/2009** à **17:48**

bonjour

mon employeur vient de m'adresser une lettre m'informant la fin de mon CDD renouvelable 1 fois (durée totale à ce jour 6 ans)

ma question est la suivante

aura t il le droit d'embaucher une autre personne sur le meme poste avec un autre CDD

Sachant que j'ai fait 50 ans pendant la période de mes cdd et qu'une ciruclaire de 2005 informé que les personnes dans ma situation (emploi précaire et faisant 50 ans pendant la durée de ces cdd) devait bénéficier un CDI

Par **cimba**, le **06/08/2009** à **17:05**

bonjour

déjà je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à ma demande.

Pour rentrer un peu plus dans le détails

j'ai fait 6 CDD renouvelable sans interruption

sur le courrier que m'écrit l'inspecteur academique lorsuq je lui demande de recalifier mon contrat cdd en cdi

celui ci invoque la loi du 26 juillet 2005 n° 200-843 en ce qu'elle a modifiée notamment l'article 4 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique*

Je pense qu'il devra la lire jusqu'au bout (cette loi) car ce que je demande c'est l'application de l'article 13 de cette meme loi d'ou découle une circulaire datant du 1er décembre 2005

qu'en pensez vous

Par **cimba**, le **06/08/2009** à **17:20**

merci encore pour vos réponses

qui m'aideront un peu avant d'entreprendre une actio n en justice

Par **Cornil**, le **07/08/2009** à **00:44**

Cette réponse de sedlex étant antérieure à ses insultes m'ayant amené à cesser mes interventions sur ce forum, je lui indique quand même, bien amicalement, pour la suite de ses interventions, que les contrats temporaires de droit public ne sont pas soumis aux règles du Code du Travail et ne sont donc pas des CDD au sens de ce code. Car c'est un point , comme il dit sur d'autres sujets, que tout le monde connaît...

Donc, contrats de 3 ans renouvelés : aucun problème ... et effectivement la pratique des employeurs publics , pour éviter de devoir passer en CDI est de ne pas renouveler le contrat au bout de 6 ans.

Pour le reste, je laisse Sedlex poursuivre ses investigations par rapport aux éléments apportés par "cimba".

Par **cimba**, le **08/08/2009** à **09:35**

bonjour,
bon merci quand même mais cela ne répond pas à ma dernière question
dommage
bonne continuation
désolé.....

Par **Cornil**, le **08/08/2009** à **14:50**

Poursuivant mon annonce de ne plus intervenir sur ce forum (suite aux attaques personnelles de sedlex à mon égard), sauf pour "l'après-vente" sur les échanges sur lesquels je suis déjà intervenu, je donne mon avis, n'ayant volontairement pas voulu le faire pour laisser la suite à Sedlex, primo-répondeur, après avoir seulement signalé son erreur initiale.

Car je ne suis pas d'accord avec la position exprimée par Sedlex: en supposant même que cimba ait plus de 50 ans,

- 1) Il(elle) ne sera PLUS EN FONCTION au terme de son contrat.
- 2) surtout: son contrat en cours à la date de publication de la loi de 2005 se terminait au plus tard en 2006 (6 contrats successifs d'un an)... date à laquelle il (elle) ne satisfaisait pas aux conditions de durée de service.

Pour moi l'article 13 de la loi de 2005 est un codicille de l'article 4 et ne vient pas en contradiction avec lui, il ne vise qu'à régler immédiatement les cas de certains salariés ayant un contrat en cours à la date de 2005.

Je suis donc personnellement d'opinion négative sur les chances d'un recours de Cimba.

Enfin, mais cela a peu d'importance pour Cimba, ni la loi de 1984, ni la loi de 2005(qui conduit effectivement d'ailleurs à mettre quelques fins à la précarité des contrats temporaires de droit public, auparavant autorisés sans limitation) ne portent "dérogation" au Code du Travail, puisque celui n'a JAMAIS visé les emplois de droit public.

Bon courage et bonne chance à toi quand même, Cimba.

Par **Cornil**, le **09/08/2009** à **23:20**

Bonsoir sedlex

Comme je m'y attendais, cela a peu tardé, mais c'est arrivé.

Quand on conteste tes avis, tu sombres immédiatement dans les insultes.

Je ne sais qui "provoque" mais tu y vas très fort...

Ceci dit sur le fond, tu fais, à mon avis, comme je l'ai déjà dit, une erreur:

L'article 13 vise à régler des situations en cours au moment de la publication de la loi et concerne les contrats en cours à cette date.

Les termes sont clairs: "Le contrat est, **à la date de publication de la présente loi**, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1er juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes ".

Certes les effets de la loi de 2005 ne s'arrêtent pas à 2006: où ai-je dit cela? Les effets de cette loi, notamment l'impossibilité de maintenir au delà de 6 ans des contrats temporaires successifs perdurent(article 4). C'est bien pour cela que les employeurs publics font attention à ne plus renouveler ces contrats temporaires au bout de 6 ans, comme je l'ai dit depuis le début.

Cimba ne peut invoquer l'article 13 (en supposant d'ailleurs qu'elle(il) ait plus de 50 ans à cette date, ce qui m'apparaît de toute façon peu vraisemblable) que si elle(il) avait, à la fin de son contrat en cours à la date de publication de la loi, ces 6 ans d'ancienneté. Or elle(il) indique des Contrats d'un an renouvelés 6 fois, donc à la date de publication de la loi en 2005, au mieux son contrat en cours l'amenait en 2006, où elle n'avait pas les 6 ans. C'est pourquoi je parlais de 2006.

Mais emporté par ta vindicte à mon égard, tu ne lis pas attentivement ce que j'écris.

Maintenant libre à toi d'inciter Cimba à "aller dans le mur", elle(il) n'a pas "rien à perdre", au contraire: les frais au TA, puis CAA où il est difficile de se présenter sans avocat, et à mon avis elle(il) n'a RIEN à espérer gagner.

Calmes-toi, relis attentivement mes arguments, je te trouve suffisamment compétent pour admettre, après examen objectif et attentif, sans te laisser emporter par ton animosité envers moi, que finalement mon analyse est correcte.

Par **cimba**, le **10/08/2009** à **12:38**

bonjour

Merci encore pour vos réponses qui commencent à 'm'eclairer" un peu sur ce que je vais faire

pour rentrer un "peu" plus dans le detail

Mon premier contrat a commencé le
1 octobre 2003 au 30 septembre 2004

1 octobre 2004 au 31 aout 2005

1 septembre 2005 au 31 aout 2006

1 septembre 2007 au 31 aout 2008

1 septembre 2008 au 31 aout 2009

j'ai eu 50 ans en juin 2009

cela ept il vous aider à savoir si oui ou non je peux intenter une action en justice en référence à la loi

Par **Cornil**, le **10/08/2009** à **15:04**

Bonjour Cimba

Je t'ai donné mon avis.

Pour moi, NON, dès lors que ton contrat n'est pas renouvelé, tu ne peux bénéficier d'un CDI. Et un recours en justice te ferait, selon moi perdre du temps, de l'argent (avocat souhaitable, sans chances de succès

Le lien posté par Milou confirme d'ailleurs cette position puisqu'il indique comme condition "4. Être recruté pour un besoin d'enseignement, lors de la 7ème année, quelle que soit la quotité horaire."

Cela résulte directement de l'article 4 de la loi de 2005.

L'article 13 vise, et je persiste et signe, les situations de contrats en cours à la date de publication de la loi, et donc dans ton cas, il aurait fallu avoir 50 ans, 6 ans de contrat, à la fin de ton contrat en cours à cette date: d'après tes dernières précisions, au 31 aout 2005.

Maintenant pour 2009, de toute façon, selon tes dernières précisions, que 5 ans et 11 mois d'ancienneté.

Je regrette que sedlex, aveuglé à mon avis par son ressentiment envers moi (que je m'explique pas d'ailleurs), s'obstine à te conseiller d'aller dans le mur.

Bon courage et bonne chance quand même.

Par **cimba**, le **10/08/2009** à **16:23**

pourtant il me semble avoir lu que la durée doit être comptée comme un an même si on travaille à mi temps ou temps partiel
calcul des six ans :

pour les agents exerçant à temps partiel

ils sont considérés comme ayant exercé à temps plein pour le calcul des six ans

je vous adresse le lien de la circulaire de décembre 2005

circulaire que j'ai transmise au site daniel calin

Psychologie, éducation & enseignement spécialisé

http://dcalin.fr/textoff/avs_circ_2005.html

circulaire non publié sur le bo

Par **Cornil**, le **10/08/2009** à **16:32**

Mais Cimba, je ne jamais parlé du problème de temps partiel!

Tes dernières précisions indiquent: 1er contrat débutant le 1er octobre 2003, dernier contrat en cors terminant le 31 aout 2009.

Cela ne fait de toute façon pas six ans.

Bon, c'est seulement un point de plus à mon avis, car comme je l'ai dit, et je le regrette pour toi, les recours même avec 6 ans effectifs (peu importe le taux d'emploi), seraient voués à l'échec s'il n'y a pas un nouveau contrat au terme des 6 ans.

Désolé, je voudrais bien t'indiquer des pistes d'espoir, mais je n'en vois pas, et je suis de ceux qui préfèrent dire la vérité aux salariés plutôt que de les inciter à s'engager dans des procédures perdues d'avance.

Un dernier point annexe, du fait de tes 50 ans, tu auras quand même droit à 36 mois d'allocatins chômage que l'Education Nationale devra te servir (retards à prévoir)

Bon courage et bonne chance.

Par **cimba**, le **10/08/2009** à **16:41**

impossible pour moi d'aller à la deuxième page lire votre réponse

Par **pepelle**, le **11/08/2009** à **01:38**

Bonsoir

Le problème de notre internaute questionneur est classique. Au bout de 6 ans, on ne renouvelle plus ses contrats. Pourquoi ? Parce qu'APRES 6 ans, le nouveau contrat doit obligatoirement être un cdi. Dans beaucoup de cas, les administrations préfèrent alors cesser les contrats, plutôt que d'embaucher. Car il faut lire les textes avec attention. Ceux ci précisent QU'IL FAUT ETRE EN FONCTION APRES LES 6 ANS, c'est à dire continuer à travailler APRES les 6 ans pour bénéficier du cdi. Les administrations l'ont bien compris elles, et se dépêchent d'arrêter les contrats au bout de 6 ans.

Sinon, oui, un contrat de 10 mois vous vaut bien une année complète (normal pour l'Education Nationale) mais cela ne changera rien au problème. Il faut 6 ans en continu + ETRE ENCORE EN FONCTION. Or vous avez 6 ans en continu mais vous n'êtes plus en fonction.

Croyez moi, votre cas est archi classique, de contractuels remerciés comme par hasard au bout de 6 ans.

Vous pouvez vous faire confirmer ma réponse (et allant dans le sens de Cornil et Milou) par un syndicat public de l'Education Nationale comme le SNES par exemple ou par un avocat spécialiste du droit public
Une fonctionnaire, membre des CAPA et suivant les cas comme vous justement
Amicalement

Par **cimba**, le **11/08/2009** à **08:37**

bonjour

deja je vous remercie pour vos réponses
juste quelques précisions
la lettre recommandé m'informant ma fin de contrat précise que j'ai atteint la durée maximale prévue par la loi en début d'année scolaire 2009/2010 et que j'ai atteint la période d'engagement de 6 ans puisque j'ai commencé le 1er octobre 2003
donc pourquoi me dire que je n'ai pas atteint mes 6 ans?

peuvent ils embaucher une autre personne sur mon poste (meme après un delai d'attente)sous une autre forme de contrat?

merci encore

Par **cimba**, le **11/08/2009** à **14:23**

bonjour

j'ai aujourd'hui rencontré 2 inspecteurs du travail
j'habite proche un autre dpt c'est pourquoi j'ai contacté 2 inspecteurs
les 2 me disent que je dois faire un e lettre RAR en informant mon employeur de bien lire la loi jusqu'au bout comme nous le disions plus haut

Par **pepelle**, le **11/08/2009** à **15:20**

Bonjour Simba

Vous ne voulez pas lire, ce qui est humain et je le comprends mais bon, mais bon
Ce qu'il faut absolument que vous compreniez, c'est qu'il ne suffit pas que vous ayez 6 ans de service (vous les avez,on est d'accord là dessus) mais il faut AUSSI que vous attaquiez une 7ème année . Relisez les textes qui indiquent bien comme conditions qu'il faut 6 ans d'ancienneté + un autre contrat en cours qui devient alors obligatoirement un cdi. C'est bien pour cela que les administrations arrêtent au bout de 6 ans pour ne pas avoir à faire ensuite, obligatoirement un cdi. Relisez les liens donnés par Milou 27, tout y est
Autre remarque : les inspecteurs du travail n'ont aucune compétence en droit public et n'y connaissent que couic (je n'ai rien contre les IT mais leur domaine, c'est exclusivement le

droit privé)

De grâce, si vous voulez des renseignements fiables, contactez le SNES ou un avocat spécialiste en droit public

Votre situation est loin d'être unique et je connais bon nombre de gens dans votre cas. Je vous souhaite bonne chance et je n'interviendrai plus sur ce post.

Par **cimba**, le **11/08/2009** à **19:44**

bonsoir

dernière question ont ils le droit d'embaucher quelqu'un d'autre sur le même poste que moi sur (encore) un contrat précaire même s'ils attendent un "peu" avant

Par **cimba**, le **13/08/2009** à **09:15**

bonjour

Merci encore pour vos réponses, mais aujourd'hui je ne sais tj pas ce que je vais ou dois fiare une dernière question

ont ils le droit d'embaucher quelqu'un sur mon poste avec encore un contrat précaire même s'ils attendent un peu entre mon départ et la nouvelle embauche?

Merci et bonne continuation à toutes et tous

Par **Cornil**, le **13/08/2009** à **15:07**

Bonjour cimba

Malheureusement oui, il n'y a pas à ma connaissance de réglementation sur le renouvellement de contrats temporaires de droit public sur le même poste comme cela existe pour les CDD de droit privé.

Maintenant à ta remarque "Merci encore pour vos réponses, mais aujourd'hui je ne sais tj pas ce que je vais ou dois fiare ",, nous sommes trois à argumenter dans le même sens, avec référnces à l'appui: selon nous, tu devrais écarter l'idée d'un recours judiciaire, voué à l'échec. Et donc

- d'une part rechercher un autre travail
- d'autre part harceler l'inspection académique pour qu'elle te délivre sans retard fin aout ton attestation ASSEDIC, qui te permettra de t'inscrire à Pôle emploi. Les ASSEDIC notifieront un rejet d'indemnisation (normalpuisque pas de cotisations). Sur la base de ce rejet , tu devras te retourner vers l'Education Nationale pour qu'elle assure elle-même l'indemnisation chômage dans les mêmes conditions que les ASSEDIC ("retards à l'allumage " prévisibles malheureusement).

Bon courage et bonne chance.

Par **valian**, le **26/08/2009** à **17:00**

Bonjour,

je pense que cimba a le droit d'un cdi automatiquement.

Le paragraphe II de l'article 13 prévoit la transformation automatique du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée dès lors que l'agent répond à quatre conditions cumulatives.

Pour bénéficier du caractère automatique de la transformation, les conditions peuvent être remplies par l'agent pendant une période comprise entre le 1er juin 2004 et le terme du contrat en cours au moment de la publication de la loi.

Concrètement, par exemple, [s]l'agent peut n'avoir cinquante ans qu'après l'entrée en vigueur de la loi, du moment qu'il les acquière avant la fin de son contrat.[/s]

B. Situation des agents âgés de plus de cinquante ans (article 13 II)

Le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée à compter du 27 juillet 2005 si l'agent remplit les

4 conditions:

-

Sont concernés :

- les agents qui remplissaient ces conditions au 1er juin 2004,
- les agents qui ont rempli ces conditions entre le 1er juin 2004 et le 27 juillet 2005,
- [s]es agents en cours de contrat le 27 juillet 2005 qui rempliront ces conditions au terme de leur contrat.[/s]

Par **Cornil**, le **26/08/2009** à **17:12**

Bonjour Valian

Il me semble que tu n'as pas noté

- 1) Que Cimba n'avait pas 50 ans en 2005, ne les ayant atteint qu'en juillet 2009!
- 2) Que son contrat en cours en 2005 était loin de lui accorder 6 ans d'ancienneté, s'agissant de contrat d'un an. Elle ne les atteint qu'en 2009, après de nouveaux contrats distincts toujours d'un an !

Je reste donc sur ma position, confirmée par plusieurs internautes!

Par **valian**, le **28/08/2009** à **10:32**

Bonjour Cornil,

Juste une question,

Les 6 CDD sont-ils des Cdd différents ou bien c'était 1 Cdd suivi des avenants????

si c'était des avenants, peut-on considérer que c'est toujours le même contrat et donc c'est un contrat en cours.

Si c'est un contrat en cours, les 4 conditions de l'article 13 sont remplies avant le terme de son contrat.

Merci

Par **Cornil**, le **28/08/2009** à **14:56**

Valian

Réfère-toi aux dires de Cimba!

6 Contrats distincts d'un an!

D'ailleurs dans l'Education Nationale, je ne connais pas de pratique d'avenants.

Et comme le dit Pepelle (qui s'y connaît de l'intérieur!) ,tout cela est bien calculé et prémédité, juste pour éviter de devoir proposer un CDI...

Par **cimba**, le **01/09/2009** à **11:01**

bonjour

merci tj pour vos réponses

à ce jour

j'ai adressé une lettre recommandée à l'inspecteur

1) n'ayant pas fait mes 6 ans alors que sur sa lettre il l'affirme je considère donc que c'est une rupture de contrat de ça part

2) N'ayant pas reçu mon bilan de compétences sur un demi poste dois-je considérer qu'il est reconduit

3) tj pareil la loi 26 juillet 2005 etc etc article 13.....

et je rajoute également qu'il s'en réfère à la circulaire de décembre 2005

voilà ce que j'ai adressé à l'inspecteur

Par **cimba**, le **01/09/2009** à **11:14**

circulaire 2005

Les articles 12 et 13 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 permettent la transposition pour les agents non titulaires de l'État de la directive 1999/70/CEE du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée. L'article 12 modifie l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en limitant le recours au contrat à durée déterminée et en permettant la reconduction de certains d'entre eux sous forme de contrat à durée indéterminée. L'article 13 traite des personnels qui étaient en fonction à la date d'application de la loi.

Vous trouverez en annexe I de la présente circulaire un tableau précisant les modalités d'application des dispositions de l'article 13, relatives aux agents non titulaires sous contrat à la date de publication de la loi et prévoyant des dispositions spécifiques pour certains agents non titulaires atteignant ou ayant atteint l'âge de 50 ans. En annexe II, un second tableau rappelle les dispositions qu'il convient d'appliquer aux contrats nouvellement souscrits à compter du 27 juillet 2005.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par délégation,

Le directeur des personnels enseignants,

Pierre-Yves DUWOYE

Pour le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par délégation,

Le directeur des personnels, de la modernisation et de l'administration,

Dominique ANTOINE

calcul du six ans :

Pour les agents exerçant à temps partiel

Pour les agents bénéficiant de contrats de 10 mois (année scolaire)

ces contrats sont considérés comme successifs c'est-à-dire comme des contrats de 12 mois [b]

Agents ayant atteint l'âge de 50 ans au 1er juin 2004 ou devant atteindre cet âge au plus tard au terme du contrat et :

étant en fonction ou en congé (1),

justifiant de 6 ans de services effectifs dans les 8 dernières années,

recrutés en application de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 (fonctions correspondant à un besoin permanent impliquant un temps incomplet inférieur ou égal à 70%) Article 13-II de la loi du 26 juillet 2005

agents en fonction à la date de publication de la loi et remplissant les conditions à cette date : transformation sans délai en CDI (notamment MAGE),

agents en fonction à la date de publication de la loi et qui rempliront les conditions à l'échéance du contrat en cours : transformation en CDI à la date de réalisation de ces conditions,

agents dont l'engagement n'a pas été renouvelé à compter de la date de publication de

la loi mais remplissant les conditions à cette date : l'agent devrait bénéficier d'un CDI
agents ayant rempli les 4 conditions mais dont le terme du contrat était antérieur la date de publication de la loi : la loi ne rétroagit pas, ils ne peuvent donc bénéficier d'un réengagement sur CDI prenant effet entre ces deux dates

Par **Cornil**, le **01/09/2009** à **15:19**

Cimba

Tu as raison de te battre quand même. On ne sait jamais, les erreurs de formulation de l'inspecteur ou l'absence de bilan de compétences pourront, peut-être servir (je suis pessimiste à ce sujet).

Sur le problème de fond principal, les termes de la circulaire que tu reprends confirment en tous points notre position (Milou, pepelle et moi-même)

Bon courage et bonne chance.

Par **cimba**, le **02/09/2009** à **09:24**

bonjour,

aujourd'hui j'attends la réponse de l'inspecteur

je pense que je vais aller devant le TI

car je constate que plusieurs interprétations sont possible

on verra bien

Par **Cornil**, le **02/09/2009** à **15:23**

Bonjour Cimba

Devant le TA (tribunal administratif) , pas le TI (tribunal d'instance)...

Bonne chance bien que je miserais pas grand-chose sur ton succès...

Par **cimba**, le **03/09/2009** à **11:46**

bonjour

oui le TA puis je le saisir seule et comment commence la démarche

merci

Par **Jurigaby**, le **03/09/2009** à **12:01**

Bonjour Cimba,

En toute honnêteté et pour votre bien, je dois vous dire que vous n'avez aucune chance devant le TA. Cornil a bien raison en ce qui concerne l'interprétation de cette loi.

Si vous ne comptez pas prendre un avocat, vous allez perdre du temps et de l'argent à saisir le tribunal administratif. Déjà qu'avec un avocat, vos chances de réussite étaient minimes alors sans avocat, il ne faut pas se leurrer.

Je ne cherche pas du tout à vous faire déprimer ni quoi que ce soit d'autres, simplement, j'entends vous éviter de perdre votre temps. Il m'est difficile de vous apprendre le B.A-BA sur la procédure devant le TA alors que je suis intimement persuadé que vous avez tout à y perdre et rien à y gagner.

Très cordialement.

Par **Cornil**, le **03/09/2009** à **16:48**

Bonsoir Cimba

Malgré la nouvelle intervention confirmant ma position, je réponds à ta dernière question

La procédure devant le TA exige préalablement un recours "gracieux" envers l'employeur public à l'origine de la décision contestée (en l'occurrence l'inspecteur d'académie qui ne renouvelle pas ton contrat ni te propose un CDI). Sinon elle est irrecevable.

Je ne sais pas si les termes de ta LRAR à l'inspecteur peuvent valoir ce recours gracieux. Sinon il serait préférable de formuler ce recours (LRAR) en utilisant ces termes.

Ensuite si pas de réponse dans les 4 mois (valant refus) ou refus exprimé, saisine du TASS possible avec dépôt d'un mémoire écrit et pièces invoquées.

La procédure est écrite, rares sont les audiences où l'on entend oralement les parties.

On peut y aller sans avocat, mais c'est rare. Je te renvoie au message de 3jurigaby".

Bon courage et bonne chance

Par **cimba**, le **07/09/2009** à **12:25**

bonjour

une dernière petite question

en janvier 2009j'ai demandé a beneficier d'un congé formation
celui ci m'a ete refusé pour 3 raisons

1 je ni avais pas droit

2 je n'avais pas droit à la formation que je voulais suivre
3 mon contrat finissant en Aout 2009 je ne pouvais pretendre à un congés formation après cette date

qu'en pensez vous?

Merci

Par **Cornil**, le **07/09/2009** à **14:39**

Bonjour cimba

Droit en termes d'ancienneté, tu l'avais certainement.

Formation accessible pour toi, je ne peux te répondre.

Maintenant si tu demandais une formation programmée après la fin de ton contrat, c'est logique qu'elle te soit refusée et d'ailleurs cela confirme que dès janvier 2009, il était PROGRAMME que ton contrat, atteignant la limite de 6 ans, ne serait pas renouvelé.

Bon courage et bonne chance.

Par **cimba**, le **07/09/2009** à **18:16**

merci

donc j'y avait droit avant la date de la fin de mon contrat

Par **Cornil**, le **07/09/2009** à **21:10**

Voir

[http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F3026.xhtml?&n=Formation -](http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F3026.xhtml?&n=Formation-Travail&l=N19806&n=Formation&l=N20176&n=Formation%20professionnelle%20dans%20la%20fonction%20publique&l=N186&n=Formation%20dans%20la%20fonction%20publique%20d'Etat&l=N187)

[Travail&l=N19806&n=Formation&l=N20176&n=Formation professionnelle dans la fonction publique&l=N186&n=Formation dans la fonction publique d'Etat&l=N187](http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F3026.xhtml?&n=Formation-Travail&l=N19806&n=Formation&l=N20176&n=Formation%20professionnelle%20dans%20la%20fonction%20publique&l=N186&n=Formation%20dans%20la%20fonction%20publique%20d'Etat&l=N187)

Par **valian**, le **08/10/2009** à **13:59**

Bonjour,

Avez-eu de réponses précises.

Merci de me contacter SVP.

Par **cimba**, le **09/10/2009** à **12:22**

bonjour,
je ne comprends pas bien votre question
des réponses.... cad

Par **Chantal83**, le **26/10/2009** à **11:53**

Bonjour,

D'après ton message, tu es en CDD depuis 5 ans et tu viens de signer ton dernier CDD. Es-tu assistante d'éducation ? je suis assistante d'éducation et mon contrat vient d'être renouveler pour la cinquième année. je finirais mes 6 contrats l'année prochaine et j'aurais moi aussi 50 ans révolus. Tu mentionnes les articles 4 ou 6 de loi 84-16 du 11 janvier 1984, mais ces dispositions de précarité s'adressent aux agents contractuels et non aux assistants d'éducation ? A moins que tu sois contractuelle ? alors dans ce cas tu pourras bénéficier d'un CDI.

Merci de me répondre car je cherche moi-même une faille du système, s'il y en a une ?

Cordialement

Chantal

Par **Chantal83**, le **26/10/2009** à **12:17**

Bonjour,

D'après ton message, tu es en CDD depuis 5 ans et tu viens de signer ton dernier CDD. Es-tu assistante d'éducation ? je suis assistante d'éducation et mon contrat vient d'être renouveler pour la cinquième année. je finirais mes 6 contrats l'année prochaine et j'aurais moi aussi 50 ans révolus. Tu mentionnes les articles 4 ou 6 de loi 84-16 du 11 janvier 1984, mais ces dispositions de précarité s'adressent aux agents contractuels et non aux assistants d'éducation ? A moins que tu sois contractuelle ? alors dans ce cas tu pourras bénéficier d'un CDI.

Merci de me répondre car je cherche moi-même une faille du système, s'il y en a une ?

Cordialement

Chantal

Par **valian**, le **26/10/2009** à **15:29**

Bonjour,

Je suis à la FP depuis 1er sept 2004.

J'ai eu un contrat cdd de 3 ans suivi de deux avenants comme suivant:

- 1 cdd de trois ans signé pour le 1er septembre 2004
- Le 1er avenant de 2 ans signé pour le 1er septembre 2007

- Le 2ème avenant d'un an signé pour le 1er septembre 2009 qui va jusqu'au 31 aout 2010.
J'aurai 50 ans fin juillet 2010
J'aurai six ans de service effectif au fin aout 2010

Selon le point II de l'article 13 de la loi 2005-843:

II. - Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1er juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours.

Au terme de ce contrat en cours, je vais avoir 50 ans et 6 ans de service. Peut-on donc en déduire, au regard de ce point II, que ce CDD se transforme en CDI automatiquement ?

Merci

Par **Cornil**, le **26/10/2009** à **15:55**

Valian

De nombreux intervenants, dont moi au premier chef, ont déjà répondu : NON!

Ta situation est encore plus étrangère à cet article que celle de Cimba: tu n'avais pas, à la date de publication de cette loi, de contrat en cours.

Encore une fois l'article que tu cites concernent les contractuels qui avaient un contrat temporaire EN COURS lors de la publication de cette loi, et donc il n'a plus d'effet pratique maintenant et ce depuis bien longtemps.

Pour bénéficier maintenant d'un CDI, il faut que l'administration fasse l'erreur de signer un ultime contrat temporaire qui fasse dépasser le seuil des 6 ans. Peu probable...

Relis donc les premiers échanges!

Par **valian**, le **26/10/2009** à **16:59**

un contrat suivi de deux avenants n'est pas considéré comme le contrat en cours????

Par **Cornil**, le **26/10/2009** à **17:15**

Valian

On peut éventuellement discuter sur la notion de "contrat en cours" quand le renouvellement est présenté sous forme d'avenant.

Mais de toute façon, pour toi, comment veux-tu que je te dise? Je suis précis et tu as l'air de ne pas comprendre.

Je répète:

Tu N'AVAS PAS DE CONTRAT EN COURS à la date de publication de cette loi puisque ton premier contrat date du 1er septembre 2004!

Tu rentres donc seulement dans les conditions ordinaires de cette loi: limitation des contrats temporaires à 6 ans au total, ce qui est ton cas. CDI, si DEPASSEMENT de 6 ans.

Donc, désolé pour toi, mais j'estime à ZERO tes chances de contentieux pour un CDI au terme de ton actuel contrat si ton administration ne fait pas l'erreur de t'en faire signer un nouveau (avenant ou pas, peu importe!)
Bon courage et bonne chance.

Par **valian**, le **27/10/2009** à **11:12**

Cornil,

Je ne comprends vraiment pas quand tu dis

"Tu N'AVAIS PAS DE CONTRAT EN COURS à la date de publication de cette loi puisque ton premier contrat date du 1er septembre 2004!"

La loi 2005-843 (Dutreuil) est entrée en vigueur le 27 juillet 2005.

J'ai signé mon 1er cdd de 3ans le 1er sept 2004 jusqu'au fin aout2007.

- Le 1er avenant de 2 ans signé pour le 1er septembre 2007 jusqu'au fin aout2009.

- Le 2ème avenant d'un an signé pour le 1er septembre 2009 qui va jusqu'au 31 aout 2010.

si l'on considère les avenants comme de modifications des contrats existants, je suis toujours en cours de contrat qui débutait le 1er sept 2004.

La loi est passée après.

Selon le point II de l'article 13 de la loi 2005-843:

II. - Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1er juin 2004 [fluo][s]ou au plus tard au terme de son contrat en cours[/s][/fluo].

Par **valian**, le **27/10/2009** à **11:21**

ceci est une réponse d'un Syndicaliste

Bonsoir,

Votre cas n'est pas simple à traiter car tout dépend de l'interprétation qui pourra être faite des avenants que vous avez signés. Si ceux-ci sont considérés comme faisant partie du contrat initial, vous avez donc signé un contrat initial le 1er septembre 2004 et ce contrat prendra fin au 31 Aout 2010, vous pourrez prétendre à un CDI automatiquement en fonction de la Loi que vous citez.

Si l'on considère que vous avez signé des contrats successifs vous ne pouvez prétendre remplir la condition d'âge au terme de votre 1er contrat et donc prétendre au bénéfice de cette Loi.

Seuls, nos adhérents bénéficient d'une aide juridique. Nous ne pouvons vous conseiller d'avocat.

Cordiales salutations syndicales

Par **Cornil**, le **27/10/2009** à **15:27**

Au temps pour moi, Valian. Je n'ai pas vérifié, la loi parlant de Juin 2004, je pensais qu'elle datait de juillet 2004.

Il n'en demeure pas moins que j'interprète quant à moi cet article 13-II comme visant les situations en cours à la date de publication, en fonction du constat fait à ce moment sur les contrats en cours à ce moment.

Car il dit "Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée", et non "le contrat est transformé en CDI à l'échéance du contrat en cours".

Or ton contrat en cours en juillet 2005 expirait fin aout 2007. A cette date tu n'avais ni 50 ans, ni 6 ans de services...

Finalemnt, situation analogue à Cimba,sauf formulation en avenants.

Mais je ne pense pas à priori, que la signature d'avenants en septembre 2007 et septembre 2009 puisse entrainer une application rétroactive de la loi en juillet 2005.

Bon, disons que relève un peu à la hausse tes chances dans un contentieux, mais que je les pense toujours très faibles.

Bon courage et bonne chance.

Par **valian**, le **27/10/2009** à **23:44**

Bonjour,

Le paragraphe II de l'article 13 prévoit la transformation automatique du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée dès lors que l'agent répond à quatre conditions cumulatives.

Pour bénéficier du caractère automatique de la transformation, les conditions peuvent être remplies par l'agent [s]pendant une période comprise entre le 1er juin 2004 et le terme du contrat en cours[/s] au moment de la publication de la loi.

Concrètement, [s]par exemple, l'agent peut n'avoir cinquante ans qu'après l'entrée en vigueur de la loi, du moment qu'il les acquière avant la fin de son contrat.[/s]

B. Situation des agents âgés de plus de cinquante ans (article 13 II)

Le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée à compter du 27 juillet 2005 si l'agent remplit les

4 conditions:

-

Sont concernés :

- les agents qui remplissaient ces conditions au 1er juin 2004,
- les agents qui ont rempli ces conditions entre le 1er juin 2004 et le 27 juillet 2005,
- [s]les agents en cours de contrat le 27 juillet 2005 qui rempliront ces conditions au terme de leur contrat.[/s]

Par **Cornil**, le **28/10/2009** à **00:00**

Valian

Oui, et alors?

En quoi cela change-t-il quelque chose par rapport à mon analyse?

Ton contrat en cours au 27 juillet 2005 ne te permettait pas de vérifier les conditions au terme prévu de celui-ci au 27 juillet 2005.

Je t'ai expliqué que pour moi, les termes de la loi concernaient un bilan des contrats en cours à la date de publication de la loi, y compris en tenant compte de leur fin prévue à cette même date, mais non une obligation à faire valoir au terme de ceux-ci en fonction d'évènements ultérieurs non acquis à cette date de publication de la loi. Car pour l'entendre comme cela, il eût fallu que la loi soit rédigée différemment, en parlant de transformation en CDI à la fin du contrat!

Mais TU FAIS COMME TU VEUX!

Je t'ai donné mon avis, négatif, et argumenté. On va pas épiloguer 107 ans!

Bon courage et bone chance.

Par **Jurigaby**, le **28/10/2009** à **19:27**

Bonjour,

Je confirme toujours maintenant, comme je le confirmais déjà il y a quelques temps, l'avis de Cornil sur ce débat.

Tout le monde essaie aujourd'hui de se fonder une disposition "transitoire" de la loi pour réclamer le passage en CDI et font dire à l'article quelque chose qu'il ne dit pas.

Très cordialement.

Par **Chantal83**, le **29/10/2009** à **09:43**

Bonjour,

Je souhaiterais savoir si Cornil, et vous même, êtes juriste pour pouvoir être convaincu de ce que vous avancez. je ne suis pas du tout de votre avis sur vos réponses ?

Les textes de loi sont bien complexes et le mieux, je pense, c'est d'aller consulter un avocat spécialisé en droit public.

Bonne chance à tous pour votre intégration dans la FP.

Par **Jurigaby**, le **29/10/2009** à **12:02**

Bonjour,

Pour ma part, je suis docteur en Droit et chargé d'enseignement à la faculté de Droit de

Montpellier. Cela ne veut pas pour autant dire que j'ai tout le temps raison, mais pour le coups, si!

Très cordialement.

Par **Cornil**, le **29/10/2009** à **17:31**

Cette question de Chantal m'amuse.

Je donne suffisamment d'éléments dans ma "signature" (sur première réponse), que certains trouvent déjà trop prolix.

Je ne suis pas juriste de profession, puisque celle-ci, indiquée est ingénieur informaticien. Mais enfin 30 ans de pratique juridique comme défenseur syndical aux prud'hommes, conseiller prud'hommes (17 ans), président de section, réponses depuis près de 10 ans sur les forums (sans doute nombre à 5 chiffres...) ...m'ont habitué à lire les textes!

Par **cimba**, le **30/10/2009** à **16:45**

bonjour

que de dialogue autour de cette loi et circulaire...

je reviens vers vous pour vous donner quelques informations sur ma situation actuelle j'ai rencontré 2 juristes en droit public (tant qu'à faire...) les 2 m'ont confirmé effectivement que mon employeur au bout de 6 ans n'est pas tenu de me renouveler en CDI

par contre mon employeur n'a pas le droit non plus d'embaucher une autre personne avec un contrat précaire sur mon poste car cela veut dire que ce n'est pas un travail provisoire et donc que c'est à un fonctionnaire de le tenir

pour ce qui est de mes frais de remboursement n'on fait pour l'année 2008/2009 j'avais envoyé le 30 aout 2009 une lettre AR en leur demandant de bien vouloir faire le nécessaire aujourd'hui les 2 mois sont passés et tj rien je vais donc saisir le TA pour obtenir ce règlement et je ne sais pas si je ne vais pas attaquer l'administration en ce qui concerne mon poste occupé aujourd'hui par un CDD tout en sachant qu'il est dit dans la directive qu'il ne faut pas abuser de CDD

voilà

qu'en pensez vous?

Bonne soirée

Par **Cornil**, le **30/10/2009** à **17:52**

Bonsoir cimba

J'espère que tes 2 consultations de juristes spécialisés ne t'auront pas coûté trop cher pour confirmer ce que plusieurs intervenants bénévoles t'avaient déjà indiqué à ma suite sur ce forum.

Maintenant pour l'histoire d'abus de contrats précaires, je suis d'accord avec toi sur le fond,

mais je donne peu de chances au succès d'une action te concernant(à la limite la personne actuellement embauchée en contrat temporaire sur ton poste, aurait autant sinon plus de légitimité à ce sujet).

Une jurisprudence envers l'Etat pour t'accorder un CDI sur base d'abus de contrats précaires parce qu'il a été embauché un autre contractuel à ta place (car il faudrait sûrement aller jusqu'au Conseil D'ETAT) aurait tellement de répercussions (car la pratique que tu as subie est malheureusement une règle pour des centaines de milliers de contractuels), que je l'estime TRES IMPROBABLE.

Maintenant si tu te sens, avec des frais importants et peu de chances de succès, d'essayer de faire sortir cette jurisprudence "Cimba", tu auras, en cas de succès, fait avancer la cause des précaires du secteur public!

En première instance, si tu vas de toute façon au TA pour tes frais de déplacement, cela peut se faire sans trop de frais supplémentaires. Plus loin, c'est autre chose.

Bon courage et bonne chance.

Par **cimba**, le **30/10/2009** à **23:43**

non cela ne ma couté que l'essence

si je vais pas au ta ce n'es pas pour recupérer ma place mais peut etre pour denoncer les abus

va falloir un jour que cela cesse

Par **Cornil**, le **30/10/2009** à **23:55**

Bonsoir Cimba

"va falloir un jour que cela cesse"!

D'accord avec toi!

"si je vais pas au ta ce n'es pas pour recupérer ma place mais peut etre pour denoncer les abus "

je suppose que tu veux dire "si je vais au TA". Mais inutile pour toi d'y aller , à mon avis, sans avantages pour toi. Même si ce n'est que pour des dommages et intérêts (le pronostic restant le même, voire même encore plus négatif dans ce cas).

Bon courage et bonne chance.

Par **valian**, le **01/11/2009** à **09:47**

Bonjour,

Je suis allé consulter deux juristes et les deux en regardant le texte de la loi Dutreil m'ont confirmé que je dois avoir un cdi automatique à la fin de mon contrat en cours.

Mon 1er contrat court depuis sept 2004 suivi de deux avenants jusqu'au fin aout 2010.

Je remplirai les conditions d'âge de 50 ans et 6 ans de service effectif avant le terme de contrat en cours. Leu deux juristes ont interprété de même manière qu'un cdd suivi de deux avenants est toujours le même contrat et ce contrat court toujours jusqu'au fin aout 2010.

Pour eux, c'est plus que clair que je dois absolument récupérer un cdi automatiquement comme prévoit la loi 2005-843.

Mais je ne fais pas non plus confiance totalement à ces deux juristes (comme les juristes de ce forum) parce qu'ils ont jamais vu un cas concret en 2009). C'est n'est que leur interprétation de texte de la loi.

Si je viens à ce forum c'est justement entendre les gens s'ils ont vu des cas concrets actuellement en 2009 (sont obtention d'un cdi ou un rejet). C'est peut être mieux d'entendre des verdicts ou témoignages avec des exemples ou des références. Sinon Ça ne fait que de paroles sans justification.

Par **Jurigaby**, le **01/11/2009** à **11:18**

Cher monsieur,

C'est rigolo! Cimba va voir deux juristes qui nous donnent raison. Vous revenez ipso facto ici avec deux juristes qui nous donnent torts.

Très honnêtement, je me demande où est-ce que vous êtes allé les pêcher pour être aussi médiocre. Le moindre juriste qui se sera attaché à lire attentivement la loi, ainsi que les travaux parlementaires, vous dira que la requalification est impossible dans votre hypothèse. Faire appliquer une disposition transitoire en 2010 est aberrant.

Mais bon, pour ma part, le sujet est clos.

Très cordialement.

Par **cimba**, le **02/11/2009** à **08:47**

Bonjour

je vais cette semaine faire une demande au TA pour demander mes frais de remboursement j'avais fait cett demande fin Aout (avant la fin de mon contratà par écrit en lettre AR mais pas de réponse et les deux mois sont passés

dois-je écrire au TA en AR et joindre ma demande auprès de l'IA et puis je le faire seule.

Merci

PS c'est quoi la loi Dutreil

Par **cimba**, le **02/11/2009** à **10:56**

bonjour

je viens d'apprendre mais je ne sais pas si cela est exact que ce n'est pas à l'inspecteur académique de m'informer de la fin de mes 6ans mais à mon employeur le proviseur qui m'employé quand pensez vous?

Merci

Par **Cornil**, le **02/11/2009** à **15:44**

Bonjour Cimba

Ce serait le proviseur si tu étais payée sur le budget propre du collège, mais je ne pense pas que c'était le cas... De toute façon, le courrier que tu as reçu n'a pas de valeur juridique en soi, c'est à la limite une information qu'on te donne, c'est tout. Le point essentiel est que ton contrat n'a pas été renouvelé.

Pour la saisine du TA, tu peux effectivement y aller seule. L'envoi en recommandé n'est pas obligatoire, mais conseillé.

Attention de bien respecter toutes les formes requises.

Détails sur ce site public. <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2026.xhtml>

Bon courage et bonne chance.

Par **cimba**, le **04/11/2009** à **09:53**

Bonjour

Pour la requête auprès du TA dois-je le faire en plusieurs exemplaires?

j'ai fait ma lettre expliquant les faits et les lettres faites entre l'administration et moi

Par **Cornil**, le **04/11/2009** à **14:01**

bonjour Cimba

Comme pour les pièces, autant d'exemplaires que de parties(2 en principe: toi et l'administration), augmentés de 2.

Bon courage et bonne chance.

Par **valian**, le **23/11/2009** à **11:37**

cimba et chantal,

Allez consulter un avocat spécialisé en fonction publique.

Une réponse ministérielle publiée le 7 mars 2006 affirmé, à bon droit, que la loi du 26 juillet 2005 a :

« également prévu une mesure transitoire protectrice au profit des contractuels en fonction à la date de publication de la loi qui justifient d'au moins cinquante ans et de CDD successifs

depuis au moins six ans. Leur contrat est automatiquement transformé en un CDI » (Rép. min. n° 75409 et Rép. min. n° 67895

la succession de plusieurs contrats à durée déterminée depuis au moins six ans au cours des huit dernières années impose l'application des dispositions de l'article 13-II de la loi du 26 juillet 2005.

si vous étiez en poste à la date de publication de la loi et que vous justifierez 6 ans de services et 50 ans d'âge, vous aurez un cdi automatiquement.

Par **Cornil**, le **23/11/2009** à **16:14**

Administrateur!

Je pense qu'il faut clore cet échange sans cesse relancé par Valian, à tort.

Car le dernier texte qu'il cite, confirme en fait les positions que de nombreux intervenants ont à la suite de moi affirmées sur ce sujet.

"mesure TRANSITOIRE"

"50 ans et six ans de CDD successifs A LA DATE DE PUBLICATION DE LA LOI".

La réponse ministérielle omet de signaler l'extension à la Date de fin du contrat EN COURS à cete même date de publication, mais peu importe! Le contrat en cours est celui en vigueur à la date de publication de la loi, et non les contrats signés ou renouvelés ultérieurement, et l'on vérifie les conditions au terme de ce contrat en cours, point barre.

Par **ADMIN**, le **23/11/2009** à **16:33**

Sujet clos donc, merci de ne plus ajouter de message sur cette question

Par **jeanluis1**, le **04/03/2010** à **09:41**

Bonjour,

Je reviens vers vous pour avoir un autre point de vue suite à la nouvelle circulaire qui vient de sortir

ils parlent de la circulaire e 2005 mais ne l'applique pas en totalité ainsi que du decret du 17 janvier 1986 qui parlent "agents" en règle générale

un decret s'applique t il en totalité ainsi que la circulaire ou faut il l'interpréter en totalite

Objet : Obtention d'un contrat à durée indéterminée par les délégués auxiliaires

Réf.

Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986

Circulaire du 1er décembre 2005

Circulaire du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique du 26 novembre 2007

Circulaire MEN-DAF n° 8-0106 du 29 février 2008

PJ : un imprimé de demande d'obtention d'un CDI

Les dispositions de la loi du 26 juillet 2005, qui transpose à la fonction publique la directive 99/70 du 28 juin 1999 du Conseil de l'Europe, sont applicables aux maîtres en fonction dans les établissements d'enseignement privés sous contrat d'association avec l'Etat.

La présente circulaire précise les conditions particulières dans lesquelles les délégués académiques remplissant les conditions posées par la loi, peuvent bénéficier d'un CDI.

I. Conditions d'obtention d'un contrat à durée indéterminée

Un contrat à durée indéterminée (CDI) peut être attribué à tout maître délégué ou suppléant dès lors qu'il remplit les deux conditions posées par la loi du 26 juillet 2005 :

avoir été employé par l'Etat pendant une période continue de six années

avoir eu son contrat renouvelé la septième année.

I.1 Le maître doit avoir été employé par l'Etat durant six années :

Durant les six années précédant la transformation du CDD en CDI, l'Etat doit avoir employé le maître sur des fonctions d'enseignant (dans l'enseignement privé sous contrat d'association ou également dans l'enseignement public).

Les six années doivent correspondre à une période continue. En cas d'interruption, c'est le nouvel engagement qui marque le point de départ de la période de six années. Les contrats de 10 mois correspondant à l'année scolaire sont considérés comme successifs, c'est-à-dire comme des contrats de 12 mois. Les services effectués par les maîtres sont considérés comme ayant été accomplis à temps plein pour le calcul des six années, quelle que soit la quotité de service.

2/2

I.2 Mise en oeuvre des dispositions

La loi du 26 juillet 2005 étant d'application immédiate, les maîtres remplissant les conditions requises par la loi, verront leur CDD transformés en CDI sans délai.

Les délégués auxiliaires concernés par ces dispositions rempliront l'imprimé de demande joint à la présente circulaire.

I.3 Le licenciement des maîtres bénéficiaires d'un CDI

La circulaire sus-visée du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique du 26 novembre 2007 précise les conditions dans lesquelles il peut être mis fin à un CDI.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions qui sont applicables aux maîtres du privé sous contrat, la commission consultative mixte académique assurera les attributions dévolues à la commission consultative paritaire des agents non titulaires.

II. Calendrier de mise en oeuvre

Pour demander l'obtention d'un CDI, il convient de compléter l'imprimé joint en annexe 1 et de l'adresser à la DEP accompagné des pièces justificatives avant le 19 mars 2010.

Les maîtres qui rempliront les conditions pour obtenir un contrat de travail à durée indéterminée, verront leur contrat transformé en CDI.

En ce qui concerne l'éventuelle obtention d'un contrat provisoire d'enseignement pour les délégués auxiliaires ayant un CDI, la DEP étudiera les possibilités d'octroi, en fonction de la réglementation applicable, à compter de la rentrée scolaire 2010.

CPI

Par **sophie_875**, le **03/09/2011** à **23:45**

Bonjour,

Voilà je vous expose mon problème:

Je suis assistante d'éducation à temps plein dans un collège depuis 5 ans (2 ans en contrat avenir et 3 comme AED);

à la veille des vacances scolaires (soit le 08 juillet à 16h) la principale m'a informé que mon contrat serait renouvelé qu'à mi- temps et qu'elle avait recruté un autre AED sur l'autre mi-temps. Ayant été prévenue à la dernier minute et les établissement étant fermé, je n'est donc pas eu la possibilité de postuler dans d'aure établissements.

Sachant que j'habite à plus de 30 km de mon lieu de travail cette situation ne me convient pas vraiment.

Ma question est la suivante: a t'elle le droit de me rétrograder d'un temps-plein à un mi-temps, et de recruter une autre personne sur ce même mi-temp?