

<https://snetap-fsu.fr/Renouvellement-non-renouvellement-des-contrats-Assistant-es-d-Education.html>



# Renouvellement / non renouvellement des contrats Assistant.es d'Éducation

- Les Dossiers - Vie Scolaire -



Date de mise en ligne : jeudi 3 décembre 2020

---

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

---

Le **SNETAP-FSU** appelle tous.tes les agent.es concerné.es par un non renouvellement de contrat à saisir la section locale de leur établissement et/ou leurs représentant.es à la Commission Consultative Paritaire régionale dont ils.elles dépendent.

Par ailleurs, le Snetap-FSU milite pour qu'a minima et comme le permet le code de l'éducation que tous les contrats d'**AE** soient signés pour 3 ans et pas seulement une année scolaire.

## Rappels réglementaires de non reconduction des **CDD**

**Un employeur public est-il libre de ne pas reconduire un.e agent.e contractuel.le à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée ?**

Le cadre réglementaire concernant la non reconduction des CDD s'applique à l'ensemble des agent.es contractuel.les de droit public, que leur employeur soit un établissement d'enseignement ou l'État.

- Un.e agent.e en CDD ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement automatique de son contrat et donc la décision de ne pas le reconduire n'a pas à être motivée par l'employeur. L'agent.e non reconduit.e ne peut exiger la communication de son dossier.
- **la décision de non reconduction pour être légale ne peut s'appuyer que sur les deux motifs suivants :**

### **1. Une évolution des missions ou des conditions d'exercice de l'emploi :**

- lorsque les besoins du service ne justifient plus le maintien d'un poste ;
- lors du retour de l'agent.e remplacé.e ;
- à la fin de l'accroissement d'activité ;
- dans l'hypothèse d'une suppression de poste.

Il peut s'agir d'une réorganisation du service, par exemple, lorsque l'employeur souhaite opérer une évolution professionnelle du poste en préférant y nommer un titulaire, ou de problèmes d'ordre budgétaire ou conjoncturel. Dès lors, il est préférable que la réorganisation puisse être matériellement prouvée de manière tangible.

### **2. Un motif lié à la manière de servir**

L'autre motif qui est de nature à justifier légalement la décision de non-renouvellement est la manière de servir. Ainsi, est mis en avant le comportement de l'agent.e contractuel.le sur le plan de son aptitude professionnelle de manière générale.

Ont été jugées légales les décisions de non-renouvellement fondées sur l'insuffisance professionnelle, à condition que l'employeur puisse en faire la démonstration. De même, dès lors que l'agent.e ne satisfait pas aux qualités

## Renouvellement / non renouvellement des contrats Assistant.es d'Éducation

---

professionnelles attendues ou encore s'il s'adapte mal à ses conditions de travail. Ainsi en est-il lorsque l'agent.e contribue à la dégradation des relations professionnelles et de l'ambiance de travail par son attitude, ou en cas de difficultés relationnelles avec ses supérieurs, ses collègues ou les usager.ères.

Concernant les éléments de preuve, il faut que l'administration soit en mesure de se justifier, par exemple par des rapports qui établissent matériellement la réalité des faits et leur qualification.

***En cas de faute personnelle de nature disciplinaire ou pénale, la contrat de travail est interrompu avant son terme par un licenciement (hypothèse différente de la non reconduction liée à la manière de servir).***

**En-dehors de ces deux motifs exhaustifs, les décisions de non reconduction d'un CDD sont illégales et donc susceptibles d'être annulées par la juridiction administrative en cas de recours contentieux. Rajoutons que le juge est en droit d'enjoindre l'établissement de réintégrer l'agent.e non reconduit.e dans ses fonctions.**