



CDD AGENT NON TITULAIRE DE LA FPT

Par **titibled**, le **02/07/2013** à **22:47**

Je suis assistante maternelle en crèche municipale familiale et réponde au statut d'agent non titulaire de la fonction publique. Nos contrats sont des CDD renouvelables tous les ans par tacite reconduction; ce qui est vraisemblablement irrégulier. Pour y mettre fin, notre RH nous a conseillés de ne pas le renouveler à sa date anniversaire (c'est à dire par écrit à l'initiative de l'agent), ce qui nous vaudrait d'être licencié et donc de percevoir des indemnités chômage ??!! Ce qui me semble différent des infos collectées sur internet (centre de gestion de la fonction publique) Est ce un piège car je n'ai trouvé aucune disposition de la sorte lors de mes recherches. Merci de nous venir en aide, notre statut étant très complexe. A très bientôt

Par **P.M.**, le **02/07/2013** à **23:47**

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui vous fait dire que le renouvellement du CDD de droit public est irrégulier même si a priori, cela n'est pas par tacite reconduction mais effectivement, il conviendrait de vous renseigner car un refus de votre part pourrait être considéré comme une démission... S'agissant d'un statut de droit public, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale du secteur d'activité...

Par **titibled**, le **03/07/2013** à **13:23**

bonjour et merci pour cette rapide réponse. Je fais justement des démarches pour nous renseigner, mais notre statut est un mixage de la convention des assistantes maternelles employées par des particuliers et le statut du non titulaire de la FPT. Donc, pas si évident d'être sur le chemin de la vérité...Et pas sur, que le syndicat soit d'une aide efficace. En tous les cas, ce statut est loin d'être avantageux selon les infos que j'aie. Merci encore

Par **P.M.**, le **03/07/2013** à **13:29**

Il devrait quand même pouvoir être possible de savoir si c'est un CDD de droit public ou de droit privé...

Il n'y a qu'en se rapprochant des Représentants du Personnel que l'on pourra se rendre

compte de leur efficacité...

Par **titibled**, le **03/07/2013** à **16:56**

J'essaie justement de faire le point mais de toute façon c'est du droit public puisque notre contrat de travail est établi par la mairie (non?). Ce qui nous ennuie c'est qu'on ne sait pas comment mettre fin à ce contrat renouvelable par tacite reconduction dans des conditions avantageuses à savoir percevoir des allocations de perte d'emploi le temps de retrouver un emploi perenne (bénéficiaire d'une formation etc...). Il semblerait que si on prend une telle initiative on est démissionnaire... Dans le privé, les possibilités de licenciement sont plus développées tandis que dans la FPT j'ai l'impression qu'elles sont plus restreintes du fait de la sécurité de l'emploi (non ?). Mais étant non titulaire avec ce type de contrat, on ne se sent pas en sécurité justement. Merci encore pour votre attention

Par **P.M.**, le **03/07/2013** à **17:13**

Comme je vous l'ai dit, il ne s'agit pas de tacite reconduction mais vraisemblablement à chaque fois d'un nouvel Arrêté pris pour qu'un nouveau CDD soit établi...
Je ne sais pas si c'est tellement avantageux de percevoir des indemnités et de ne plus avoir d'emploi mais je vous ai dit ce qu'il en était à mon avis et peu importe ce qui se passerait si vous étiez dans le privé, tout en vous conseillant d'en obtenir confirmation...

Par **titibled**, le **04/07/2013** à **08:41**

Bonjour, à ma connaissance il n'y a pas de nouvel arrêté pour renouveler les CDD des assmat. Du moins, on n'en a pas entendu parler. On est renouvelé comme ça, tacitement donc. On a pour ainsi dire une politique RH quasi inexistante (pas de formation pour ne serait ce que préparer un concours ou autres qui nous aiderait à nous recycler dans d'autres cadres de métier FPT). Les questions afférentes à notre statut sont récurrentes mais toujours éludées de façon hasardeuse par notre Resp RH, voire restent sans réponse... Bref, moi je trouve qu'il y a un vrai manque de considération. Dans ce contexte, c'est normal qu'on essaie de trouver une voie de rupture de contrat qui nous permette de "toucher le chômage" juste le temps de retrouver un autre emploi. Dans mon équipe il y a des anciennetés de 20 à 30 ans (ce qui est plutôt rare de nos jours, n'est ce pas) qui s'explique par le manque de bagages professionnels, certes, mais par la peur de se retrouver sans revenu du jour au lendemain si on se montre revendicatrice. Voilà tout. Nos collègues travaillant pour le particulier employeur peuvent toucher des indemnités chômage à chaque rupture de contrat (c.a.d. départ d'un enfant) et donc bénéficier d'un accompagnement par des formations, etc...pour éventuellement changer de parcours professionnels. Pour ne rien vous cacher même les syndicats que j'ai contactés pour le moment (même spécialisés) ont du mal à se "dépatouiller" avec notre statut. J'espère que je trouverai des éléments rassurant

Par **P.M.**, le **04/07/2013** à **09:13**

Bonjour,

Puisque sous prétexte que vous n'avez pas entendu parler de l'Arrêté, vous continuez à prétendre que le CDD est renouvelé par tacite reconduction ce qui est bien sûr contraire à un Contrat à Durée Déterminée en mélangeant d'autres problèmes sans d'ailleurs éventuellement étudier les possibilités de faire valoir des droits à une formation sans que ce soit l'employeur qui vous la propose...

On peut aussi rechercher un autre emploi sans passer par la case chômage mais en tout cas mon intention n'est pas de comparer différents statuts ce qui n'a aucun sens pour savoir ce qu'il vous est possible de faire personnellement à part de papoter, ce qui ne me semble pas le but d'un forum juridique...

J'ajoute simplement que vous essayer de vous comparer avec les salariés du particulier employeur alors qu'il est plus proche de celui d'une entreprise puisque vous n'exercez pas à domicile...

D'autre part, les salarié(e)s qui ont de 20 ans à 30 ans d'ancienneté ne doivent quand même pas être en CDD et cela n'est quand même pas un cas unique heureusement pour la longévité d'une carrière chez un même employeur surtout dans les collectivités territoriales...

Par **titibled**, le **04/07/2013** à **15:25**

Bonjour,

Je ne sais pas de quel arrêté vous parlez...

J'exerce à domicile 5 jours/5 mais suis rattachée à une crèche

Je ne cherche pas à profiter du chômage et je vous confirme que mes collègues de 20 à 30 ans d'ancienneté n'ont toujours pas signé de CDI. Cordialement

Par **P.M.**, le **04/07/2013** à **16:38**

Je parle bien sûr d'un Arrêté municipal...

Vous ne précisez pas à quel domicile vous exercez et si c'est le vôtre...

Je n'ai pas dit que vous cherchiez à profiter du chômage mais que l'on ne peut pas confondre deux statuts...

Il est impossible que vos collègues soient toujours en CDD au bout de 20 à 30 ans continues d'ancienneté puisque, au bout de 6 ans, il se transforme automatiquement à durée indéterminée...

Par **titibled**, le **04/07/2013** à **22:03**

bonsoir,

J'exerce à mon domicile. Merci de vous être attaché à répondre à mes questions et du temps que vous y avez accordé. Je vais poursuivre ma quête selon les pistes que vous me donnez.

cordialement

Par **hielo**, le **24/10/2013** à **13:15**

Bonjour, je travaille comme CDD dans une administration, entreprise publique on va dire, j'ai signé un contrat de trois ans avec avenant de renouvellement d'une année qui se termine en fin d'année. j'ai émis le souhait de renoncer à un éventuel renouvellement de mon contrat - qui ne m'a pas d'ailleurs été adressé (c'est nous qui devons le demander....) ET j'apprend, ici et là, que sous prétexte que ça ennuie l'administration de payer mes futures allocations, ils vont tenter de faire passer mon souhait d'aller voir ailleurs pour une "démission", notifiée sur mon attestation assedic, et donc me sucrer mes alloc ! il faut savoir, que dans la FP, c'est l'état qui indemnise, et il ne veut pas le faire, alors ça magouille comme ça peut - c'est ce que je vois et lis, pour échapper à ça.