



Concilier une période d'essai quand on est sur un autre poste

Par **Grande question**, le **29/05/2019** à **23:53**

Bonjour.

En septembre 2015, j'ai signé un contrat de 21,65/35ème annualisés dans une collectivité locale comme coordinatrice-animatrice dans un service périscolaire. Le Président m'avait remis 2 exemplaires à signer, que je devais remettre à la secrétaire pour qu'il les signe à son tour. Mais je n'ai jamais eu retour de mon exemplaire signé par les 2 parties. Le Président était persuadé de m'avoir fait signé un CDI, sur mes fiches de paie est mentionné CDI, mais en cherchant le fichier du document d'origine, il semblerait que l'intitulé mentionnait "CDD" et non "CDI". Je n'ai pas signé d'autre CDD par la suite.

En septembre 2017, le Président m'a ajouté des heures d'administration, et devant le flou de la situation des 2 années précédentes, m'a fait signé un CDI de 33,23/35ème annualisés. En septembre 2018, fin des TAP, il m'a fait un avenant à mon CDI qui est passé à 23,92/35ème, toujours annualisés.

En janvier 2019, il m'a fait un autre CDI pour assurer le remplacement de ma collègue secrétaire, avec un contrat de 9 heures par semaine, cette fois sur 52 semaines et non 36 comme mon contrat d'animation. Quelques semaines plus tard, changement de présidence et le nouveau bureau m'annonce que ce CDI n'a pas été jugé légal par le Centre de gestion et me propose alors un CDD de 3 mois, reconductible 1 fois, de 7,10/35ème (la Présidente n'a pas été en mesure de dire avec certitude si c'était bien des 35ème ou des heures hebdomadaires, c'est dire...), qui court du 21 mars au 21 juin 2019.

Première question : Le CDI en animation, si signé en 2017 et non en 2015, est-il révocable ? Qu'elle ne me le passe pas en CDD...

Deuxième question : peut-on comme ça me réduire mes heures entre le "CDI" et le CDD secrétariat sans réelles explications ? Bon, j'ai continué à travailler même sans signer ce contrat donc j'imagine qu'on considère que j'ai accepté ces nouvelles conditions...

Troisième question, et là, ça se complique... Plus les années passent, et moins je me plais à mon poste périscolaire. J'ai beaucoup perdu financièrement en acceptant ce travail, et comme désormais, j'ai perdu les 9h de TAP où c'était plus constructifs, je me morfonds au travail. Ajoutez à ça les tensions avec la nouvelle présidence, je vais de plus en plus souvent travailler en ayant mal à l'estomac, en ayant la nausée, je perds patience avec les enfants, c'est un peu la cata.

Comme un poste est en cours de recrutement dans ma profession d'origine, à 35h, en CDI, mieux payé que mes 2 postes actuels réunis, j'ai postulé, et j'ai appris en milieu de semaine dernière que ma candidature avait pré-sélectionnée. Je passe un entretien d'embauche prochainement. Ce n'est pas gagné d'avance, mais avec le recruteur, nous nous interrogeons pour savoir comment cela se passerait si je venais à être retenue.

Pour mon CDD secrétariat, clairement, je n'ai pas l'intention de poursuivre l'aventure dans de telles conditions. Pour le CDI animation, même si ce n'est pas fantastique, il m'assure un minimum de revenu. Si devais quitter ces 2 postes, je dois avoir un préavis, mais n'ai pas les délais en tête. Il reste qu'avant de démissionner réellement, je voudrais un peu assurer mes arrières.

Parce que si je suis retenue sur le nouvel emploi, que je démissionne, mais qu'au bout de la période d'essai, le contrat ne se finalise pas, je risque de perdre et mon salaire initial, et mes droits au chômage, non ? Et risque de ne pouvoir récupérer mon poste en animation...

Je voulais donc savoir s'il était envisageable de poser un congé sans solde, sans pouvoir prévenir trop à l'avance, et de profiter de ce congé sans solde pour réaliser tout ou partie de mon éventuelle période d'essai auprès du nouvel employeur potentiel ?

Merci de vos éclaircissements