

## Fiche ECLAIR : Recrutement, lettres de mission et mutations : quels sont vos droits ?

Lors du mouvement intra académique, les Rectorats ont pu bloquer tout ou partie des postes en ECLAIR vacants avant mouvement, voire ceux qui étaient libérés en cours de mouvement, pour pouvoir y nommer des personnels recrutés localement après entretien par le chef d'établissement.

Mais, faute de candidats sur ces postes profilés, ces derniers ont été peu pourvus dans le cadre de ce mouvement spécifique aux ECLAIR, et nombre d'enseignants et CPE ont été finalement nommés dans ces établissements dans le cadre ordinaire du mouvement. D'autres y seront également affectés comme TZR ou contractuels.

Pour les uns et les autres, quels sont les droits en matière de définition de leur service et de droit à mutation ?

### CAS n°1 : collègue qui s'est porté volontaire et a été recruté par le chef d'établissement

#### Ce que disent les textes :

« Le chef d'établissement rédige une lettre de mission individualisée établie pour trois ans à chacun des personnels enseignants, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé. (...) À l'issue de la période considérée, l'engagement contractuel peut être reconduit » (circ. 7-7-2010)

Mais, suite au recours du SNES auprès du Conseil d'Etat, le Ministère a dû admettre que :

- « la lettre de mission individualisée n'est qu'un outil de gestion » ;
- « l'engagement moral auquel la circulaire fait référence ne présente qu'un caractère moral, le fonctionnaire demeurant dans une situation statutaire et réglementaire » ;

En outre, les dispositions de la circulaire sur la durée d'affectation, « doivent être regardées comme purement indicatives et ne fixent pas une durée minimum ou maximum d'affectation des personnels ».

#### Analyse du SNES :

**La lettre de mission n'a donc aucune valeur contractuelle et ne saurait constituer un engagement. Les statuts restent les seules références réglementaires pour tous les personnels.**

### CAS n° 2 : collègue qui a été affecté dans le cadre ordinaire du mouvement intra

Il a pu être affecté dans le cadre d'un vœu large (commune, groupement de commune, département) ou en extension.

Le poste sur lequel il est affecté n'a pas été bloqué comme poste spécifique (SPEA) et il n'a pas fait l'objet d'un recrutement local sur profil.

En vertu du principe que « le fonctionnaire est vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire »<sup>1</sup>, il ne peut y avoir d'engagement contractuel.

#### Il faut donc refuser toute lettre de mission !

Titulaire de son poste, le fonctionnaire est nommé sans limitation de durée : il ne peut être contraint à muter.

### ATTENTION AU CONTRAT D'OBJECTIFS !

« Le contrat d'objectifs s'appuie sur un diagnostic partagé, engage tous les acteurs et doit intégrer des tableaux de bord, ainsi que des cibles chiffrées de résultats scolaires attendus. Au-delà des objectifs, **les contrats déclinent des programmes d'actions qui précisent la participation des acteurs aux différents niveaux d'enseignement. Ces contributions peuvent faire l'objet de lettres de mission.** » (Vade-mecum programme ECLAIR)

Cette idée, absente de la circulaire de juillet 2010, montre la volonté à la fois de renforcer considérablement la contractualisation et de l'étendre, si possible, aux personnels déjà en poste dans les établissements ECLAIR par le biais des lettres de mission.

Malgré le flou des formulations, on comprend que :

- le moindre projet pédagogique ou éducatif prévu dans le contrat d'objectifs pourrait faire l'objet d'une lettre de mission ;
- le terme « acteurs » désigne les personnels de l'établissement, qu'ils soient enseignants, CPE, infirmière, etc.
- les lettres de mission pourraient même concerner l'acte d'enseignement lui-même, voire les contenus !

Outre le fait que le Vade-mecum n'a aucune valeur réglementaire, **les personnels sont dans une position statutaire à laquelle ne saurait déroger une lettre de mission.** Il faut veiller, individuellement et collectivement à ne rien se laisser imposer et **refuser des lettres de mission qui visent à substituer la notion de contrat aux règles statutaires.**

### CAS n°3 : collègue TZR ou contractuel qui a été affecté à l'année sur un poste vacant ou pour assurer un remplacement

Si le poste a été profilé pour le mouvement intra mais qu'il est resté vacant à l'issue de ce dernier, l'administration devra le pourvoir par un personnel de remplacement. Mais le collègue qui sera affecté sur ce poste, ne l'a pas été dans le cadre du recrutement local sur profil prévu au départ par l'administration.

Quelle que soit la raison du remplacement, le TZR ou le contractuel est affecté par le Rectorat indépendamment du type de poste.

Le collègue assure le remplacement dans le cadre statutaire qui est le sien ; **il doit refuser toute lettre de mission.**

<sup>1</sup> Article 4 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.