

Septembre 2018

Personnels non-titulaires avec Sud Education, défendez vos droits !

Guide syndical pour les enseignant-e-s et les CPE non-titulaires

Edito

La précarité touche de plus en plus de personnels. Aujourd'hui, 1 enseignant-e sur 10 est contractuel-les. Si on compte l'ensemble des agent-e-s de l'Education Nationale (Enseignant-e-s, AED, AESH, Agent-e-s techniques et administratifs), 1 personnel sur 4 est contractuel-les. Si vous êtes dans cette situation, sachez que le syndicat Sud éducation est à vos côtés, dans vos démarches, tout au long du parcours semé d'embûches qui attend malheureusement les contractuel-les, depuis l'affectation jusqu'à la fin du contrat. Ce journal vous présente, étape par étape, vos droits, pour que vous puissiez les faire respecter. Mais pour Sud éducation, lutter pour les droits des

contractuel-les et plus largement des non-titulaires, ce n'est pas seulement défendre des situations individuelles. C'est aussi se battre collectivement, pour acquérir de nouveaux droits. **Sud éducation revendique la titularisation sans condition de toutes et tous.** Et en attendant d'obtenir cette revendication indispensable, Sud lutte pour que les contractuel-les aient les mêmes droits que les titulaires: système barémé et contrôle paritaire sur les affectations, fin des avis défavorables des chefs d'établissement, conditions de reclassement acceptables...

Ce journal vous présente, étape par étape, les revendications pour lesquelles Sud éducation se bat.

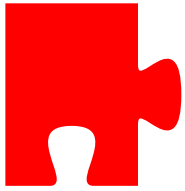
Sommaire

- 1- **Votre contrat : statut, affectation, lire son contrat et renouvellement**
- 2- **CDI et titularisation**
- 3- **Salaires**
- 4- **Congés**



Ne restez pas isolé-e, contactez SUD Education !

La multiplication des contrats isole et fragilise les personnels de l'Education Nationale. Face à cela, se syndiquer, s'organiser collectivement, est une protection pour les personnels non-titulaires.



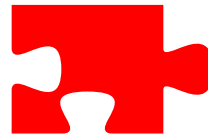
1 - Votre contrat

Votre statut

L'agent-e non titulaire enseignant est recruté par un contrat de droit public. Lorsqu'il est conclu en application des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984, le contrat précise **sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique**. Ce contrat précise également **les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent**. Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif. En consultant le BO n°19 du 13 mai 1999, vous trouverez un contrat type.

Le décret qui régit le statut des enseignant-e-s non-titulaires de l'Education Nationale est **le décret n°86-83 du 17 janvier 1986** modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Votre affectation



L'affectation est réalisée par les DSDEN dans le premier degré, par la DPE (Division des Personnels Enseignants non-titulaires) du rectorat dans le second degré. Les candidat-es doivent formuler des vœux par zone géographique.

Les critères officiels d'affectation, sans barème, intègrent l'ancienneté de l'enseignant-e contractuel-le dans l'académie, l'ancienneté sur le poste (pour stabiliser une équipe pédagogique), les vœux formulés. Dans les faits, il est fréquent qu'un-e contractuel-le se voit proposer un poste hors vœu.

Chaque année, l'inspection et le chef d'établissement formulent des préconisations :

- **dans le second degré**, le chef d'établissement peut demander le maintien de l'enseignant-e contractuel-le, ou au contraire, signaler que l'enseignant-e ne lui convient pas (avis défavorable).
- **dans le premier degré**, l'IEN joue le même rôle que le chef d'établissement.

Ne soyons pas dupes, en l'absence de barème permettant d'établir des règles collectives, il n'y a pas d'équité dans les affectations. Vous pouvez demander une "révision d'affectation" au service qui affecte les non-titulaires.

Temps de travail à temps plein

Dans le 2nd degré
• 18h/hebdo •

Dans le 1er degré
• 24h/hebdo + 108 annuelles d'activités •



→ **Affectation des personnels en CDI** : les personnels en CDI sont affecté-e-s avant les personnels en CDD, prioritairement sur des BMP (Blocs de Moyens Provisoires) à temps complet ou sur des suppléances à temps complet. Les personnels en CDI qui ne seraient pas affecté-e-s à la rentrée 2017 seront rémunéré-e-s à 70 % ou à 100% de leur salaire selon les académies. **Sud Education exige le paiement à 100 % des personnels en CDI non affecté-e-s.** Les personnels en CDI sont affecté-e-s selon leur ancienneté et départagé-e-s en cas d'égalité par l'âge et la situation familiale.

Sud éducation revendique une représentation syndicale dans les affectations.

Ne soyons pas dupes, en l'absence de barème permettant d'établir des règles collectives, il n'y a pas d'équité dans les affectations.

→ **Affectation des personnels en CDD** : les personnels en CDD sont affecté-e-s en fonction des supports vacants et des suppléances selon leur ancienneté. En cas d'égalité, les situations familiales sont examinées.

Dans le premier comme dans le second degré, les contractuel-les peuvent être affecté-es sur plusieurs écoles ou établissements.

Attention

Quelle que soit leur affectation, les enseignant-es contractuel-les ne peuvent faire l'objet de déplacements de leurs lieux d'affectation en cours d'année sauf si cela est stipulé dans leur contrat (pour les postes de remplaçant-e par exemple).

Dans le cas d'une décision de déplacement arbitraire de la part de la hiérarchie en cours d'année, ce qui prévaut c'est le type de poste et le lieu d'affectation stipulés sur le contrat au moment de sa signature. Le changement de lieu d'affectation est une modification substantielle du contrat.

Quelles informations doit comporter dans mon contrat?

- vos coordonnées ;
- le nom du ou des établissements ;
- votre fonction ;
- votre rémunération (indice) ;
- vos missions (si l'accompagnement éducatif fait partie de votre temps de service, cela doit être clairement écrit) ;
- la date de début et de fin du contrat (souvent les contrats sont d'une durée d'1 an, au maximum 3, renouvelable dans la limite de 6 ans) ;
- la quotité de travail : 1607 h annuelles pour un temps plein sur une période de 39 à 45 semaines, à définir à la signature du contrat.

Un crédit d'heures pour formation (200 h pour un temps plein) peut être déduit de votre quotité annuelle de travail sans baisse de salaire si vous êtes inscrit-e à une formation professionnelle ou diplômante.

- la période d'essai : 1/12ème du contrat initial (en cas de renouvellement de contrat dans le même établissement, il n'y a pas de période d'essai).
- le droit à congés annuels pris en période de vacances scolaires.

Renouvellement du contrat

Un CDD ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration. Les clauses de tacite reconduction sont illégales et ne confèrent en aucun cas une durée indéterminée au contrat. Quand le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration notifie à le personnel son intention de le renouveler dans les délais prévus par la loi (8 jours pour un contrat de moins de 6 mois, 1 mois pour un contrat entre 6 mois et 2 ans, 2 mois pour un contrat supérieur à 2 ans).

Le personnel dispose de **8 jours** pour faire connaître son acceptation. À défaut de réponse dans ce délai, il/elle est considéré-e comme renonçant à son emploi. L'absence de décision de l'administration à l'issue d'un CDD et le maintien de fait en fonction de l'enseignant-e donne naissance à un nouveau CDD d'une durée égale à celle du contrat initial ou d'une durée convenue entre les parties. L'absence de décision de l'administration ne confère pas une durée indéterminée au contrat.

Sud éducation revendique l'attribution systématique de l'heure de minoration de service, comme pour les titulaires, en cas d'affectation sur 3 établissements ou sur 2 établissements dans des communes non limitrophes comme cela est prévu par la loi. Trop souvent cette heure minorée est travaillée et rémunérée en heure supplémentaire.

Référence : Décret n°86-83 du 17 janvier 1986

Attention

En fin de contrat, vous recevez donc une notification ou une promesse d'embauche ou encore un nouveau contrat selon les académies. Si vous souhaitez être reconduit-e, alors signez-la.

Si vous ne souhaitez pas être reconduit-e et percevoir des aides au chômage par la suite, ne signez rien.

Ne rien signer équivaut pour l'administration à un refus mais il n'y aura pas de trace écrite pour Pôle emploi.

2- CDIisation et concours interne

Les concours de la fonction publique sont évidemment ouverts à toutes celles et tous ceux qui honorent les conditions d'inscription. La titularisation des contractuel-le-s doit prendre en compte leur situation antérieure, non seulement leur ancienneté mais aussi le fait qu'ils/elles ne remplissent plus les nouveaux critères d'inscription aux concours externes (titulaires d'une licence).

SUD Education revendique la titularisation de toutes et tous sans condition

Contrat à Durée Indéterminée de droit public

Les conditions pour avoir accès à un contrat en CDI sont :

- être en poste depuis 6 ans avec moins de 4 mois d'interruption entre deux contrats pour les moins de 55 ans.
- être en poste depuis 3 ans si vous avez 55 ans ou plus.

L'administration vous propose le passage en CDI lors de la signature du contrat alors que la loi prévoit un entretien préalable et la notification de l'embauche dans un délai de 3 mois avant la fin du contrat.



Références :

Article 41 de la loi n° 2016483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Congés de formation professionnelle

Les personnels non-titulaires peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Dans certaines académies ils sont prioritaires lorsqu'ils souhaitent se présenter à un concours interne. Vous devez justifier de trois ans d'ancienneté pour demander un Congé de Formation Professionnelle.

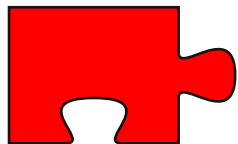
Références :

Article 11 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.

Sud education revendique la titularisation de tou-te-s

- parce qu'à travail égal, on devrait avoir les mêmes conditions de travail, le même salaire, la même sécurité de l'emploi.
- parce que trop de personnels ne peuvent passer les concours de l'enseignement du fait qu'ils ou elles n'ont pas la nationalité française.
- parce qu'au moment où le gouvernement et le patronat attaquent le code du travail et imposent l'uberisation du salariat, nous devons obtenir le cadre le plus favorables pour les travailleurs.
- parce que l'instabilité des équipes pédagogiques et le turn over résultent aussi de la précarité du statut du non-titulaire.
- parce que la menace de n'être pas renouvelé-e à la rentrée prochaine, nuit à l'exercice du droit, les personnels non-titulaires n'osant souvent pas revendiquer certains droits dont ils ou elle devraient bénéficier.



3 - Salaires

Dans l'Education Nationale, le salaire est en fonction de l'indice. Au 1er février 2017, le point d'indice net vaut 4,686 euros. Tous les 3 ans, les contractuel-le-s enseignant gagnent un échelon dans leur catégorie. Néanmoins les grilles salariales sont propres à chaque académie, elles sont votées au Comité Technique Académique. L'échelon de rémunération prend généralement en compte l'ancienneté, le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle. Vous pouvez demander des indemnités lorsque votre salaire vous est versé trop tardivement (circulaire n°B2 B140 du 24 octobre 1980).

Le reclassement

Le **reclassement** concerne les contractuel-les qui deviennent titulaires.

La règle : Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et à raison des trois quarts au-delà de douze ans.

Depuis octobre 2013, un-e contractuelle ne peut pas voir son salaire diminuer lors de sa titularisation. Toutefois il existait jusqu'à présent une règle de l'indice butoir : un-e agent-e contractuel-le ne pouvait pas être reclassé-e plus haut que l'indice immédiatement supérieur à celui qu'il/elle avait comme contractuel-le.

SUD éducation s'est opposé à cette règle et sa suppression a été votée au Comité Technique Ministériel du 9 juillet 2014, ce qui est une avancée. En revanche, en «compensation» de la suppression de la règle de l'indice butoir, les anciens non-titulaires ne perçoivent plus la prime d'entrée dans le métier.

**SUD éducation
revendique une
augmentation des
salaires pour tou-te-s,
pour tendre vers
l'égalité salariale.**

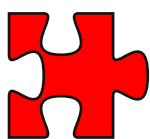
4- Congé Maladie

L'agent-e non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie dans les limites suivantes :

Après 4 mois d'ancienneté, l'agent-e bénéficie de 30 jours à plein traitement et de 30 jours à demi-traitement.

Après 2 ans d'ancienneté, l'agent-e bénéficie de 60 jours à plein traitement et de 60 jours à demi-traitement.

Après 3 ans d'ancienneté, l'agent-e bénéficie de 90 jours à plein traitement et de 90 jours à demi-traitement.



5- Fin de contrat

Les avis défavorables

Référence :

Décret n°86-83 du
17janvier 1986

Les contractuel-le-s saisissent leurs vœux d'affectation début avril puis les accusés de réception sont envoyés dans les établissements à la fin du mois d'avril afin que les secrétariats des établissements les renvoient au rectorat avec la signature et l'avis du chef d'établissement et la signature de l'agent. Le chef d'établissement donne une appréciation sur la manière de servir et émet un avis « Favorable » ou « Défavorable » au renouvellement. Les appréciations et l'avis du Chef d'établissement doivent obligatoirement être portés à la connaissance de l'intéressé avant d'apposer sa signature sur le document. Le dossier est également visé par l'IPR ou l'IEN de spécialité.

En cas d'avis défavorable, contactez le syndicat pour assurer votre défense en vue d'annuler l'avis « Défavorable ». C'est le rectorat qui prendra la décision définitive du renouvellement. Si le rectorat décide de suivre l'avis défavorable, un courrier recommandé est adressé à l'agent lui signifiant qu'il ne lui sera pas proposé un nouveau contrat.

SUD Education s'oppose au poids scandaleux des chefs d'établissement dans le réemploi des contractuel-le-s.

- Les chefs d'établissement ne sont pas compétents pour juger de questions pédagogiques : dans le système hiérarchisé de l'Education Nationale, la tâche devrait revenir aux inspecteurs-trices-s.
- Les contractuel-le-s, soumis-e-s à la pression du non renouvellement, n'osent pas faire usage de leur droit de grève, de leur droit à la formation syndicale... Plus le pouvoir hiérarchique est fort et proche, plus les personnels sont sous pression et plus leurs droits sont bafoués.
- Les contractuel-le-s ne reçoivent en générale aucune formation ni aucune aide de leur hiérarchie lorsqu'ils et elles sont en difficultés. Les chefs d'établissement se contentent de sanctionner par un avis défavorable les difficultés des personnels.
- Chaque années des personnels non-titulaires ne sont pas renouvelé-e-s, pour beaucoup du fait d'avis négatifs et totalement injustifiés de la part du chef d'établissement. SUD Education s'oppose à ces licenciements sans motif.

Si vous faites l'objet d'un avis défavorable de votre chef d'établissement, ne restez pas isolé-e !

- parlez-en à vos collègues : la mobilisation de vos collègues peut conduire un chef d'établissement à revenir sur son appréciation en lui montrant son erreur.
- contactez votre syndicat SUD éducation départemental ou académique en cas d'avis défavorable du chef d'établissement afin de le contester.

Que faire à la fin de son contrat?

- Dès le lendemain de la fin de son contrat, il faut téléphoner à Pôle Emploi pour s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi afin de recevoir un dossier Pôle Emploi à compléter. Cette inscription est obligatoire pour prétendre à une indemnisation. Tout retard dans l'inscription repousse d'autant le versement des allocations.
- L'agent-e-s en fin de contrat reçoit ensuite une convocation pour un entretien au Pôle Emploi, auquel il/elle doit se présenter muni-e du dossier dûment complété et comportant les pièces justificatives demandées (attestations employeurs...).
- Pour obtenir des "attestations employeur" au titre de vos activités dans l'Education Nationale, il faut s'adresser au service des personnels qui a rémunéré (DPE pour le 2nd degré, inspections académiques pour le 1er degré). Pour être indemnisé-e, depuis 2009, il faut justifier d'un minimum : 122 jours ou 610h de travail au cours des 28 derniers mois précédant la fin de contrat ou au cours des 36 derniers mois si l'enseignant-e a plus de 50 ans.

1 jour d'affiliation donne droit à 1 jour d'indemnisation dans la limite de :

- 730 jours d'indemnisation pour les moins de 50 ans.
- 1095 jours d'indemnisation au-delà de 50 ans.



La démission

L'agent-e non-titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée dans les mêmes délais que pour un renouvellement de contrat (page 3). L'enseignant-e qui ne reprend pas son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu-e de le signaler quinze jours au moins avant le terme de ce congé. Les conditions pour présenter sa démission sont généralement indiquées dans le contrat de l'agent-e.

Interdictions de licenciement

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire.

SUD Education revendique l'obtention automatique et anticipée de "l'attestation employeur" de percevoir les indemnités dès la fin du contrat.



Référence :

Démission : article 48 du décret 86-83 du 17.01. 1986

Interdiction de licenciement : article 49 du décret 86-83 du 17.01. 1986

Pour les non-titulaires, SUD éducation revendique :

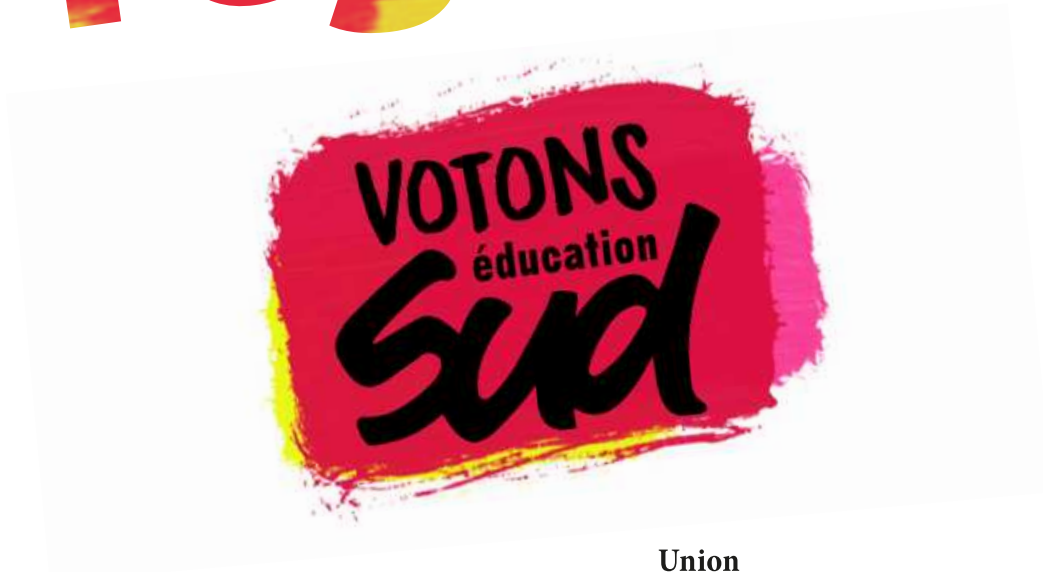
- la titularisation de tous les personnels sans condition de nationalité ni de concours,
- l'arrêt du recrutement des personnels précaires,
- l'égalité salariale et une augmentation des salaires avec un salaire minimum à 1700€,
- l'accès aux mêmes primes, indemnités et pondérations que les titulaires, quelle que soit la durée du contrat (indemnités de sujétion REP/REP +, remboursement des frais de transports),
- des moyens pour une véritable formation,
- le droit à la représentation syndicale dans les affectations,
- l'étude en CCP de tous les cas de non-renouvellement,
- la généralisation des contrats de 3 ans pour tous les personnels qui le souhaitent,
- la fin des temps incomplets imposés,
- la suppression de l'annualisation du temps de travail.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018
DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE

De la maternelle
à l'université,
pour une autre école,
une autre société,

**luttons pour
l'égalité !**



Union
syndicale
Solidaires