



# Non titulaires

janvier 2010



Juste avant de quitter ses fonctions de ministre de l'Éducation nationale, Xavier Darcos avait annoncé la suppression de 16 000 emplois pour la rentrée 2010, cela s'ajoutant aux 25 000 suppressions des rentrées 2008 et 2009. Pour faire passer ses suppressions de postes, le gouvernement n'hésite pas à s'engager dans des réformes qui risquent de déstabiliser durablement le Service Public d'Éducation : c'est le cas avec la généralisation du bac pro en 3 ans, c'est aussi le cas avec la "mastérisation" qui consiste à imposer un Master pour devenir enseignant titulaire...

Nous n'acceptons plus le licenciement de milliers de non-titulaires de droit public (contractuels, assistants d'éducation) ou de droit privé (Emplois de Vie Scolaire).... **C'est ainsi que la CGT Educ'action a été en première ligne pour défendre les 30 000 EVS en fin de contrat en juin 2009.**

Tous les jours, les non-titulaires, outre leur situation précaire, sont les premières victimes en matière de flexibilité. Cela concerne notamment les contractuels qui effectuent des remplacements, et les vacataires.

La mise en place des CDI (contrats à durée indéterminée) n'est pas la solution pour résorber la précarité. Les CDI ne concernent qu'une minorité de collègues non titulaires et ne leur assurent aucune garantie d'emploi !

## Stop à la précarité !

CDI et statut de fonctionnaire, cela n'a rien à voir, notamment en matière de droits sociaux, de salaires ou de retraite, de mutation d'une académie à l'autre !

C'est pourquoi la CGT Educ'action, tout en agissant concrètement sur le terrain avec ses élu-e-s pour améliorer les conditions d'emploi et de réemploi des non-titulaires (y compris par l'amélioration des conditions d'accès au CDI), revendique et agit pour la titularisation de tous, assortie d'une formation sans condition de concours ni de nationalité.

De plus, la CGT Educ'action revendique l'arrêt du recrutement de personnels précaires et exige la création des emplois de fonctionnaires correspondant aux besoins du Service Public d'Éducation dans le cadre d'un plan pluriannuel de recrutement.

Nous savons que les mesures de titularisation ne sont pas à l'ordre du jour mais, dans un passé pas si lointain, des plans de titularisation ont été gagnés dans les luttes. La CGT Educ'action s'engage à relancer cette lutte, de manière intersyndicale.

Avec 16 % des voix lors des élections aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP) des personnels non-titulaires, la CGT Educ'action est la deuxième organisation syndicale représentative, démontrant que les personnels lui font confiance pour faire aboutir leurs revendications.

*Tous ensemble, nous pouvons gagner contre la précarité !*

*Matthieu Brabant*

*Commission exécutive de la CGT Educ'action*

### Sommaire

- p. 1 : Stop à la précarité
- p. 2 : Le recrutement des non-titulaires
- p. 3 : Le CDD
- p. 4 : Le CDI
- p. 5 : Rémunération
- p. 6 : Licenciement/Formation
- Questions pratiques sur les concours et le reclassement
- p. 7 : Ensemble pour défendre vos droits et gagner la titularisation de tous !
- p. 8 : Les revendications de la CGT Educ'action

# Le recrutement des non-titulaires

**Les vacataires effectuent des remplacements ou des suppléances plafonnés à 200 heures d'enseignement pour toute l'année scolaire. En agissant ensemble, nous arrivons souvent à faire bénéficier les vacataires d'un CDD, à l'issue des 200 heures.**

**Pour des périodes plus longues, vous êtes contractuel et devez signer un contrat (CDD, qui peut devenir un CDI).**

**L**a loi 84-16 du 11 janvier 1984 relative à la Fonction publique de l'Etat définit le recrutement des non-titulaires de droit public. Vous devez donc vérifier, avec vos élu-e-s, que votre contrat se place bien dans ce cadre réglementaire.

Le statut général de la Fonction publique précise, dans son article 3, que les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires.

Le recrutement de non-titulaires devrait donc être exceptionnel et dérogatoire. Or, on observe que le recrutement de précaires est généralisé, surtout dans certaines disciplines. Ainsi, dans l'académie de Créteil, 600 postes de titulaires sont restés vacants au moment du mouvement intra-académique 2009 des PLP. C'est la conséquence d'un recrutement insuffisant de titulaires !

☛ **La CGT-Educ'action a donc raison d'exiger un plan de titularisation et la titularisation des personnels précaires !**

➔ **Article 4 modifié par la loi 2005-843 du 26 juillet 2005, art. 12 (JO du 27 juillet 2005).**

"Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre 1<sup>er</sup> du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1) Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2) Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale

de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en oeuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage".

**Commentaire :**

Ce texte concerne les agents non-titulaires d'enseignement, d'éducation, d'orientation et les agents remplissant des fonctions relevant des catégories A, B, C, sur le plan administratif quand il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. Tous ces agents sont recrutés sur un temps complet.

Le dernier alinéa pose problème dans sa lecture en ce qui concerne les agents travaillant dans les GRETA, dans les CFA.

Pour ces agents, le ministère de l'Education nationale a précisé que les personnels dont l'activité correspond à une discipline d'enseignement ou à certaines fonctions administratives permanentes (catégorie A) peuvent bénéficier d'un CDI en cas de renouvellement (ce n'est pas une obligation pour l'administration) à l'issue d'une période maximale de 6 ans de contrats de durée déterminée.

Cela concerne notamment les personnels de GRETA recrutés d'après le décret 93-412 du 19 mars 1993.

➔ **Article 6 modifié par la loi 2001-2 du 3 janvier 2001, art. 14 I (JO du 4 janvier 2001).**

1) "Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à

temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

2) Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires".

**Commentaire :**

**Attention ! Attention ! Le premier alinéa ne concerne que les agents qui occupaient un emploi permanent mais sur un temps incomplet. Le deuxième alinéa concerne les agents assurant, par exemple, des remplacements pour satisfaire des besoins saisonniers (durée totale des contrats < ou = à 6 mois, sur une période de 12 mois) ou occasionnel (durée totale des contrats > à 6 mois et < ou = à 10 mois sur une période de 12 mois).**

[Voir article 7 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat].

Les vacataires assurent généralement des remplacements de courte durée et sont donc embauchés au titre de l'article 6, alinéa 2. Ils sont également régis par le décret n° 89-497 du 12.07.89.

Pour les recrutements futurs, le recrutement sur la base de l'article 6, alinéa 2, ne permet pas, en principe, la transformation du CDD en CDI, sauf s'ils ont été souscrits successivement et sans interruption. Dans ces conditions, le besoin qui était à satisfaire ne peut plus être qualifié de saisonnier ou occasionnel, mais, de permanent."

Retrouver sur notre site internet tous les textes et toutes les infos (rubrique droits et statuts): <http://www.unsen.cgt.fr/>

# Le contrat à durée déterminée

**Ce modèle de contrat-type ne concerne pas les assistants d'éducation et les contrats aidés.**

**Attention ! Trop souvent, le contrat signé par les contractuels ne respecte pas ce modèle, notamment l'art. 7.**

**Ce modèle s'impose à tous. Le syndicat doit intervenir avant toute signature en cas de problème.**

## Modèle de contrat-type

(note de service ministérielle)

### CONTRAT

#### Visas

- **Article...** <sup>(1)</sup> de la loi n° 84 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique d'Etat.

- 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.

- Le cas échéant, texte spécifique (décret, arrêté, règlement intérieur national) applicable au type de contrat (exemple : décret sur les maîtres auxiliaires).

- Le cas échéant, décret 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales <sup>(2)</sup>.

Imputation budgétaire :

- Chapitre .....
- Article .....
- Paragraphe .....

#### Entre les soussignés :

Autorité administrative <sup>(3)</sup>

#### d'une part,

M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> .....

Nom patronymique .....

Nom d'épouse .....

Prénom .....

Date et lieu de naissance .....

Adresse .....

N° d'identification (le cas échéant) ....

Nationalité .....

#### d'autre part,

#### Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>** (base légale, durée du contrat) :

M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> est engagé(e) en qualité d'agent contractuel au titre de l'article..... <sup>(4)</sup> de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Le présent contrat prend effet à compter du ... et prend fin le ...

**Article 2** (fonctions, affectation et durée du travail) : pendant la durée du présent contrat, M. M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> assure les fonctions suivantes ... à ... (préciser le service ou l'établissement), il (ou elle) effectue un service à temps complet (ou incomplet) correspondant à ... heures (hebdomadaires mensuelles ou annuelles).

#### Article 3 (période d'essai, facultatif) <sup>(5)</sup>

le présent contrat comporte une période d'essai de ... (semaines).

**Article 4** (rémunération) : pendant la durée du contrat, l'intéressé(e) perçoit :

1) une rémunération mensuelle brute correspondant :

- à l'indice brut ... fixé en application du texte susvisé,

ou

- à l'indice majoré suivant ... ,

ou

- au taux horaire suivant ... €,

ou

- au montant forfaitaire suivant ... €,

2) le cas échéant (lorsque la rémunération est directement rattachée à un indice), une indemnité de résidence ;

3) le cas échéant (lorsque la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements), le supplément familial de traitement ;

4) le cas échéant, les indemnités expressément prévues par un texte de portée générale ou prévues par les textes particuliers applicables à la situation de l'intéressé(e). La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles, et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.

**Article 5** (obligations spécifiques, le cas échéant) : dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé(e) est tenu(e) à :

Exemples :

1) obligations de services identiques à celles du corps de fonctionnaires assurant des missions comparables (article 4-2<sup>e</sup> et 6-2<sup>e</sup> alinéa uniquement) ;

2) astreintes et sujétions particulières (travail de nuit ou en fin de semaine, travail continu...) assorties éventuellement de modalités particulières de compensation (à l'exclusion de toute forme de rémunération).

**Article 6** (conditions du renouvellement éventuel du contrat) :

Contrats à durée déterminée uniquement.

A l'issue de la période prévue à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, le présent contrat peut être éventuellement renouvelé pour une durée maximum de :

- 3 ans (article 4) ;

- ... mois ou années (article 6-1<sup>er</sup> alinéa) ; de 6 mois au cours des 12 mois courant à compter de la date d'effet du présent contrat fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus (article 6-2<sup>e</sup> alinéa - besoin saisonnier) ;

- ... mois ou jours, dans la limite totale de 10 mois au cours des 12 mois courant à compter de la date d'effet du présent contrat fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus

(article 6-2<sup>e</sup> alinéa - besoin occasionnel).

Le renouvellement éventuel fera l'objet d'un avenant au présent contrat.

**Article 7** (évolution de la rémunération) :

les conditions de la rémunération peuvent être révisées lors du renouvellement du contrat pour les contrats à durée déterminée ou par avenant au contrat, selon une périodicité qui ne peut être inférieure à deux ans pour les contrats à durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues par un texte de portée générale.

La rémunération mensuelle fixée à l'article 4-1<sup>er</sup> peut en outre évoluer pendant la durée du contrat :

1) en fonction des variations des traitements des fonctionnaires,

2) en fonction des variations des taux horaires prévus par un texte de portée générale.

Fait à ..... le .....

Signature de l'autorité compétente

Signature de l'intéressé(e) (précédée de la mention "lu et approuvé").

#### Visa du contrôleur financier :

Ampliation :

- établissement ou service intéressé,
- intéressé (e).

<sup>(1)</sup> Préciser l'article et le paragraphe ou l'alinéa de la loi en vertu duquel l'agent est recruté.

<sup>(2)</sup> Lorsque les agents contractuels sont rémunérés par référence à un indice de la Fonction publique ou lorsque cette rémunération évolue en fonction du point d'indice.

<sup>(3)</sup> Autorité administrative compétente pour le recrutement.

<sup>(4)</sup> Préciser l'article et le paragraphe ou l'alinéa de la loi en vertu duquel l'agent est recruté.

<sup>(5)</sup> Période d'essai uniquement lors du premier contrat.

# Le contrat à durée indéterminée

**Le CDD peut devenir CDI au bout de 6 ans. La loi de juillet 2005 prévoit une période transitoire pour les personnels âgés de plus de 50 ans bénéficiant d'un CDD : ils doivent bénéficier d'un CDI pour 6 ans de service au cours des huit dernières années dans les trois Fonctions publiques.**

**Le renouvellement du contrat d'un agent en fonction au-delà de 6 ans et de manière continue (les conditions de "continuité" font l'objet de nombreux litiges) entraîne sa reconduction en CDI.**

**Contactez les élu-e-s de la CGT-Educ'action pour savoir si vous devez obtenir un CDI. Selon les académies, les règles sont appliquées avec plus ou moins de souplesse...**

Le CDI n'est en rien comparable au statut de fonctionnaire et n'offre aucune garantie d'emploi. Un contractuel peut être licencié si le recteur décide qu'il n'y a plus de "besoin". Le CDI ne définit qu'un cadre académique d'affectation. Chaque année, un arrêté rectoral précise l'affectation dans un établissement ou une zone de remplacement. Un entretien est obligatoire tous les trois ans pour tous les personnels en CDI dans le cadre de "l'évaluation professionnelle individuelle des agents".

**La CGT Educ'action agit pour le réemploi de tous les contractuels et l'amélioration des conditions d'accès au CDI.**

## ■ MAGE (Maître Auxiliaire Garanti d'Emploi)

Dans la plupart des académies, leur contrat est transformé en CDI. Ils devraient garder, à missions identiques, leur grille et leur rémunération (arrêté du 09.03.1973 relatif à l'échelonnement indiciaire). La requalification de leur CDD en CDI est sans effet sur les indices de traitement (décret 62-379 du 03.04.1962). Rien n'est arrêté pour l'avancement des autres contractuels.

**Imposons une prise en compte de l'ancienneté de poste et la qualification des personnels !**

➔ **Tout refus de signer un CDI, proposé en application de la loi du 26 juillet 2005, est considéré comme une démission.**

➔ **Les agents recrutés pour l'accomplissement d'une fonction spécifique (notion très vague...) autre que disciplinaire, en GRETA ou CFA, ne peuvent bénéficier d'un renouvellement au-delà de 6 ans.**

**Vous trouverez, ci-dessous, un contrat type émanant du Ministère de l'Education nationale concernant les maîtres auxiliaires et les contractuels de formation initiale.**

En ce qui concerne les agents travaillant en GRETA et en CFA, la transformation du CDD en CDI fait l'objet d'un simple avenant à leur contrat actuel avec un article unique : "article premier du contrat est ainsi modifié : A la place de "du.... au ....", lire "le présent contrat, qui prend effet à compter du (date de signature de l'avenant), est conclu pour une durée indéterminée".

Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

## IMPUTATION BUDGETAIRE :

Académie :

CONTRAT DE RECRUTEMENT A DUREE INDETERMINEE  
(FORMATION INITIALE DES ELEVES DU SECOND DEGRE)

Vu l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat ;  
Le cas échéant, textes spécifiques (décret, arrêté) applicables au type de contrat (exemples : décret n° 81-835 du 12 mai 1981 et arrêté du 29 août 1989 pour les professeurs contractuels ou décret n° 62-379 et arrêté du 3 mars 1973 pour les maîtres auxiliaires) <sup>1</sup> ;  
Vu 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.

Entre les soussignés :

LE RECTEUR DE L'ACADEMIE DE .....

**d'une part,**

Nom ..... Nom de jeune fille .....  
Prénom ..... né(e) le / /  
Domicilié(e) .....

**d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

Fait à , le / /

<sup>1</sup> Préciser les textes réglementaires sur la base desquels l'agent est recruté.

<sup>2</sup> Préciser la discipline pour laquelle l'agent a été recruté.

Ampliation : Rectorat (1 ex) ; Intéressé(e) (1 ex)

## Article premier

M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> ... est engagé(e) pour une durée indéterminée en qualité de professeur contractuel (catégorie) ou maître auxiliaire (catégorie).

## Article 2

M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> ... est chargé(e) d'assurer un service d'enseignement (discipline <sup>2</sup>) à temps complet d'une durée hebdomadaire de ... heures.

(Le cas échéant), M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> ... est admis(e) au bénéfice des dispositions du régime à temps partiel de droit ou sur autorisation, pour une quotité de ... %.

## Article 3

M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> ... exerce ses fonctions dans le ressort de l'académie de ... ; son affectation sera déterminée par décision du recteur d'académie compte tenu des besoins du service.

## Article 4

M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> ... est classé(e) en ... catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré : ...). L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités auxquelles peuvent prétendre les personnels enseignants titulaires exerçant des fonctions comparables lui sont également versées.

## Article 5

Dans le cadre de ses fonctions, M, M<sup>me</sup>, M<sup>lle</sup> ... est tenu(e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

## Article 6

La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Signature de l'autorité compétente :  
Signature de l'intéressé(e)  
(précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé").



# Rémunération

- **Pour les Maîtres auxiliaires : Décret 61-379 ;**
- **Pour les Contractuels : Décret 81-535 du 12.05.81, modifié par le décret 89-520 du 27.07.89 (RLR 847-0) ; Arrêté du 29.08.89, modifié par l'arrêté du 03.08.90 ;**
- **Pour les Vacataires : Décret 89-497 ; Circulaire 89-320 du 18.10.89 (RLR 847.0).**

L'indice est fixé selon le titre et la formation. Il peut varier d'une académie à l'autre, d'une discipline à l'autre. Certaines académies proposent des grilles indiciaires.

Ex. dans l'académie de Créteil :

. Enseignement professionnel, Bac + 2, 5 à 10 ans d'expérience professionnelle : INM 457.

. Enseignement général, Bac + 2, pas d'expérience professionnelle reconnue : INM 340.

Dans certaines académies et disciplines déficitaires, l'indice peut être négocié. Le contractuel perçoit les indemnités auxquelles peuvent prétendre les personnels enseignants titulaires exerçant des fonctions comparables.

## Vous êtes employé

### → En qualité de maître auxiliaire (MA)

Rémunération correspondant à votre classement et à votre échelon.

Tableau des indices nouveaux majorés au 01.07.2009 :

| Echelon | MA 1 | MA 2 | MA 3 |
|---------|------|------|------|
| 1       | 349  | 321  | 292  |
| 2       | 376  | 335  | 294  |
| 3       | 395  | 351  | 307  |
| 4       | 416  | 368  | 321  |
| 5       | 439  | 384  | 337  |
| 6       | 460  | 395  | 356  |
| 7       | 484  | 416  | 374  |
| 8       | 507  | 447  | 390  |

### → Sur un poste de contractuel de formation initiale

Les professeurs contractuels sont classés selon les titres et diplômes qu'ils possèdent ou leur qualification professionnelle dans l'une des quatre catégories suivantes :

- . hors catégorie : personnel destiné à enseigner dans les sections post-bac,
- . 1<sup>re</sup> catégorie : ingénieurs d'écoles énumérées dans les textes, doctorat d'État...
- . 2<sup>re</sup> catégorie : licence et plus,
- . 3<sup>re</sup> catégorie : les autres personnels.

Lorsque le classement des candidats, dans l'une des quatre catégories, a été effectué, il est attribué à chacun d'eux l'indice qui servira de base au calcul de sa rémunération.

En principe, cet indice est déterminé en tenant compte des diplômes, de la qualification professionnelle, des services accomplis dans le privé pour les disciplines technologiques et professionnelles, du niveau d'enseignement dispensé.

#### ■ Commentaire :

**Trop souvent, les contractuels sont rémunérés à l'indice minimum, sans tenir compte des critères énoncés. C'est un abus ! Le syndicat doit intervenir, d'autant plus que le contractuel peut être rémunéré au minimum pendant des années. En effet, il n'est pas prévu de carrière pour ces personnels contrairement aux maîtres auxiliaires. Il faut renégocier le salaire chaque année.**

Les indices bruts servant à la détermination de la rémunération des quatre catégories des professeurs contractuels prévues à l'article 5 du décret du 12.05.81 modifié susvisé sont fixés, selon les catégories, dans les limites indiciaires suivantes :

| Catégories                | Indices |     |       |     |              |     |
|---------------------------|---------|-----|-------|-----|--------------|-----|
|                           | Mini.   | INM | Moyen | INM | Maxi.        | INM |
| Hors catégorie            | 500     | 431 | 820   | 672 | Hors échelle |     |
| 1 <sup>re</sup> catégorie | 460     | 403 | 720   | 596 | 965          | 782 |
| 2 <sup>re</sup> catégorie | 408     | 367 | 591   | 498 | 791          | 650 |
| 3 <sup>re</sup> catégorie | 340     | 321 | 493   | 425 | 751          | 620 |

#### ■ Commentaire :

**Les professeurs contractuels doivent bénéficier, d'une année sur l'autre, des augmentations de salaires et des points d'indices supplémentaires prévus dans les accords salariaux fonction publique (cf art.7 du contrat type).**

### → En qualité de vacataire

34,30 € par vacation, 200 vacations annuelles au maximum.

## Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISO) (\*)

| Part fixe : 1 193,16 €                                                          |            |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Part modulable (Professeurs principaux)                                         |            |
| Classes :                                                                       | Montant    |
| 6 <sup>e</sup> , 5 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> des collèges et LP             | 1 224,84 € |
| 3 <sup>e</sup> des collèges et LP, 1 <sup>re</sup> BEP/CAP, 2 <sup>e</sup> LEGT | 1 401,96 € |
| 1 <sup>re</sup> et Term LEGT et autres divisions LP                             | 891,00 €   |
| 2 <sup>e</sup> , 1 <sup>re</sup> et Term de Bac. pro 3 ans                      | 1 397,76 € |

(\*) Les MA et les autres contractuels touchent l'ISO.

## Actions pédagogiques

| Actions                                      | Montant                            |
|----------------------------------------------|------------------------------------|
| PAE                                          | Heures à taux spécifique : 2/3 HSE |
| FAI et ZEP                                   | Taux HSE                           |
| Animation dans les lycées                    | 15,24 € brut par vacation          |
| Activités péri-éducatives                    | 23,15 € par vacation               |
| Ecole ouverte                                | 27,64 € brut par vacation          |
| Etudes dirigées                              | HSE pour enseignants               |
| Etudes encadrées                             | 2/3 HSE pour enseignants           |
| Sujétions spéciales (ZEP et étab. sensibles) | 1 149,84 €                         |

## Heures supplémentaires

### → Heures supplémentaires dans le second degré

Extrait de la circulaire 76-218 du 01.07.76 ; BO n° 27 du 08.07.76 : (...) "En ce qui concerne les maîtres auxiliaires, leur service ne doit comporter d'heures supplémentaires qu'en cas de nécessités absolues d'ordre pédagogique".

### → Pour les maîtres auxiliaires et contractuels de formation initiale.

Le décret n° 98-681 du 30.07.98 a modifié de façon fondamentale le décret n° 50-1253 du 06.10.50 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements du second degré. La première heure supplémentaire année est rémunérée 20 % de plus que les suivantes.

## Concours

### Un non-titulaire peut s'inscrire :

#### → à un concours externe

Conditions à remplir : les conditions de titres et diplômes spécifiques à chaque concours. La réforme de la Mastérisation modifie en profondeur les conditions d'accès aux concours avec, à terme, l'obligation d'avoir un Master 2 (bac + 5).

#### → à un concours interne

Conditions : titres et diplômes exigés pour ces concours + durée de services publics exigée : trois années.

Les services à temps incomplet :

- . égal ou supérieur à 50 % = une année
- . inférieur à 50 % = six mois.

L'ancienneté de service s'apprécie à la date de clôture des inscriptions.

A titre transitoire et jusqu'à la session 2015 incluse, maintien des conditions de diplômes en vigueur à la session.

2009 : licence ou équivalence pour les candidats recrutés avant le 30.07.2009.

#### → au 3<sup>e</sup> concours

Décret n° 2002-436 du 29.03.2002 (JO du 31.03.2002)

Ce troisième concours ne concerne que les salariés de droit privé.

La durée des activités professionnelles doit être de 5 ans au moins.

#### → au concours d'entrée en cycle préparatoire au concours externe d'accès au corps des PLP

Décret n° 2002-735 du 02.05.2002 (JO du 04.05.2002)

Arrêté du 10.11.92 modifié par l'arrêté du 02.05.2002 (JO du 04.05.2002)

C'est une disposition légale mais qui reste sans réalité car aucun poste n'est ouvert depuis plusieurs années.

La CGT dénonce cette attitude.

En effet, ce dispositif permettait de lutter contre les difficultés de recrutement d'enseignants des disciplines professionnelles.

**La CGT Educ'action est opposée à la contre-réforme de la formation des enseignants : contre la mastérisation du recrutement que veulent imposer Péresse et Chatel.**

Elle revendique une mastérisation de la formation, c'est-à-dire un recrutement au niveau licence, et une formation payée de deux années (avec entrée progressive dans le métier) validée par un Master 2.

Un droit à ne pas oublier :  
le RECLASSEMENT !  
Il permet de reprendre  
(en partie) les services  
accomplis dans le passé.

## Licenciement

**Un contractuel (en CDD ou CDI) peut être licencié.**

**Les procédures de licenciement sont celles prévues respectivement par les titres XI et XII du décret 86-83 du 17 juillet 1986.**

**Les motifs invoqués doivent correspondre à la situation des besoins d'enseignement et examinés par les CCP académiques.**

#### ■ L'agent a droit à un préavis

Le préavis ne s'applique pas en cas de licenciement :

- . pour incapacité permanente de travail ou inaptitude physique ou inapte pour raison de santé,
- . au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

#### ■ L'agent a droit à un entretien préalable.

■ La notification se fait par lettre recommandée avec avis de réception (date et motifs du licenciement).

#### ■ Indemnité

. Aucune indemnisation si l'agent licencié est engagé pour effectuer des vacances ou retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique.

. Pas d'indemnisation pour licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai ou pour licenciement au titre d'une sanction disciplinaire.

#### ■ Montant de l'indemnité

. Base : dernière rémunération nette des cotisations de Sécurité Sociale effective-

ment perçues au cours du mois précédant le licenciement (idem pour agents à temps partiel).

. Indemnités pour un CDI : moitié de la rémunération pour chacune des 12 premières années, tiers de la rémunération pour les années suivantes, maximum 12 fois la rémunération de base.

(ex. : dernière rémunération mensuelle : 1 500 € net, durée des services effectuée 15 ans. Indemnités : 10 500 €).

. Indemnité pour licenciement avant terme d'un CDD : le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme du contrat !

Après un licenciement ou à la fin d'un CDD, le contractuel doit s'inscrire à l'ANPE et percevoir des indemnités.

La CGT Educ'action s'oppose aux licenciements des précaires.  
Elle exige leur réemploi.

## Formation continue

Les non-titulaires peuvent bénéficier de congés de formation (pour préparer des concours par exemple) : à demander selon des modalités propres à chaque académie.

Vous pouvez demander à bénéficier du Droit Individuel à la Formation (DIF), droit encore très peu appliqué.

Se reporter à nos publications :

- \* 4 p. Spécial concours 2010 (toutes les infos pratiques) ;
- \* 4 p. Spécial Formation professionnelle des enseignants (titulaires et non-titulaires) ;
- \* Guide syndical 2009/2010 (reclassement) ;
- \* Spécial Rémunérations 2009/2010 (HS)

sur notre site : [www.unsen.cgt.fr](http://www.unsen.cgt.fr)

# Ensemble pour défendre vos droits et gagner la titularisation de tous !

***Les personnels de l'Education non titulaires, quelle que soit leur fonction (enseignant...), sont souvent les plus soumis à l'arbitraire de l'administration et de la hiérarchie, à un travail particulièrement difficile, à des problèmes de gestion de leur salaire...***

Plusieurs réunions de travail ont eu lieu en juin 2009 au ministère de la Fonction publique mais sans véritables avancées. La CGT a condamné les dérives que constitue le fait d'employer des personnels en CDD sur des supports correspondant à des besoins pérennes à temps complet, notamment en matière d'enseignement, y compris pour assurer les remplacements.

**Cela nous conduit à exiger un plan de titularisation sans conditions et l'arrêt du recours systématique à la précarité.** La réponse gouvernementale est tout autre, puisqu'il s'agit de pérenniser la précarité en contractualisant (CDD, CDI) en lieu et place d'emplois de fonctionnaires. L'administration se borne à reconnaître que l'Etat ne doit pas faire travailler un agent sans contrat écrit (phénomène assez banal dans l'Éducation).

Notons toutefois la piste de la requalification de CDD en CDI pour les salariés occupant des postes ou des emplois pérennes. Cela pourrait ouvrir quelques perspectives dans les disciplines pour lesquelles il n'y a pas ou plus de concours. Une prime de précarité sur le modèle du secteur privé pourrait être à l'étude, tout comme des discussions autour des éléments de rémunération et de la mobilité (droit à mutation ?).

## **Rester passif devant ces situations n'est pas acceptable.**

C'est pourquoi les militants, les syndiqués CGT, l'ensemble des personnels doivent être particulièrement vigilants en ce qui concerne les conditions de travail des personnels en situation précaire.

Cela passe d'abord par un accueil des non-titulaires précaires qui découvrent l'établissement et par l'identification précise de leur statut. Ne soyons pas frileux, c'est à nous d'aller vers eux, de leur montrer qu'ils sont intégrés d'emblée dans l'équipe éducative et qu'ils pourront bénéficier de la solidarité des personnels et du syndicat.

Au niveau de l'établissement, les non-titulaires participent aux élections du Conseil d'Administration. Associons-les à la constitution de la liste syndicale.

Au niveau du rectorat, l'organisation syndicale assure la défense individuelle et collective des collègues précaires.

Dans certaines académies, des collectifs académiques existent, permettant aux non-titulaires, avec le syndicat, de se défendre et de revendiquer tous ensemble !

Les élu-e-s de la CGT Educ'action aux CCP (voir ci-dessous) assurent la défense des non-titulaires, cas par cas et collectivement.

Ne laissons pas, par exemple, un vacataire être "jeté" au bout de 200 heures.

Exigeons, avec l'ensemble des personnels, les parents, les élèves, sa contractualisation jusqu'à la fin de l'année scolaire et le paiement pendant les vacances.

Se battre contre la précarité, c'est donc aussi assurer, au quotidien, la défense des collègues non-titulaires de l'Education nationale.

## **Des collectifs non-titulaires CGT partout !**

Fort de ses résultats aux élections aux CCP, des collectifs CGT se montent dans plusieurs académies, s'ajoutant aux collectifs existants.

Nous vous invitons à participer et à faire vivre ces collectifs : c'est ensemble que nous gagnerons de nouveaux droits pour les non-titulaires !

Les différents collectifs académiques, avec les sections syndicales locales, sont en liaison avec un collectif national.

## **Des commissions consultatives paritaires (CCP)**

ont été mises en place. Les élections, au niveau académique, se sont déroulées et ont placé **la CGT Educ'action, avec 16 % des voix, à la seconde position au niveau national pour les enseignants (en première position à Créteil avec plus de 30 % !).**

➔ Il y a trois CCP différentes : une pour les contractuels enseignants, une pour les non-titulaires personnels Vie Scolaire, et une pour les personnels non titulaires administratifs et de service.

➔ Elles comprennent un nombre égal des représentants de l'Administration et des représentants des personnels non-titulaires. Le nombre de représentants du personnel dépend du nombre de non-titulaires de l'académie concernée.

➔ Leurs compétences :

- . décision individuelle relative aux licenciements,
- . décision concernant les sanctions disciplinaires,
- . toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle de l'agent.

**Mais ces compétences restent limitées et dépendent de chaque académie.**

**Si l'existence des CCP est un acquis important concernant les droits et les obligations des non-titulaires, la CGT Educ'action continue de se battre avec les personnels pour élargir les compétences des CCP, avec la perspective d'une titularisation de tous !**

Retrouver sur notre site internet tous les textes et toutes les infos pour compléter ce guide : <http://www.unsen.cgt.fr/>

# Revendications de la CGT Educ'action

→ La CGT Educ'action revendique la titularisation des précaires sans condition de concours ni de nationalité, mais avec une formation.

→ Dans l'immédiat, la CGT Educ'action, s'appuyant sur son réseau d'élue-e-s des non-titulaires dans les académies, revendique une amélioration notable des conditions d'emploi et de réemploi des non-titulaires.

Cela passe par un élargissement des compétences des CCP pouvant examiner les affectations des collègues, mais également l'évolution de leur carrière. Une grille nationale calquée sur la grille des titulaires est une nécessité : bien trop de collègues n'ont aucune évolution de carrière !

→ Enfin, nous revendiquons un assouplissement sensible des conditions d'accès au CDI.

→ Les élu-e-s de la CGT Educ'action agissent quotidiennement dans les rectorats dans le sens d'un respect des droits des non-titulaires et pour en obtenir de nouveaux.

→ Dans le même temps, c'est toute la CGT Educ'action qui s'engage aux côtés des non-titulaires pour un plan de titularisation urgent !

La CGT-Educ'action est la deuxième organisation syndicale représentative des non-titulaires.

Toutes les académies n'appliquent pas les règles concernant les non-titulaires de la même façon : nous contacter pour en savoir plus et faire défendre vos droits !

N'hésitez pas à contacter les élu-e-s CGT et le collectif non-titulaires.

C'est tous ensemble que nous mettrons fin à la précarité !



8 p. Non-titulaires  
enseignants 2009/2010

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : ☐ me syndiquer ☐ prendre contact

Nom ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Commune .....

Grade ou corps ..... Discipline .....

Établissement .....

Code postal ..... Commune .....

Tél ..... E-mail .....