

Le recrutement des non-titulaires

C'est la loi portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat qui définit le recrutement des non-titulaires de droit public (loi 84-16 du 11.01.84).

Concrètement, cela signifie que vous devez toujours vérifier sur votre contrat de travail s'il est fait mention de cette loi et quel article, sinon le contrat est considéré comme nul.

Par ailleurs, en ce qui concerne les contractuels, le choix de l'article 4 ou de l'article 6 n'est pas neutre.

Article 3 : *"Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre 1^{er} du statut général..."*

(...)

6) les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement".

Commentaire :

Le statut général de la Fonction publique précise que les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires. Il s'agit donc d'une dérogation.

Article 4 modifié par la loi n° 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^{er} 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 susceptible 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 19.03.1993.

Article 6 modifié par la loi n° 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, le premier alinéa ne concerne que les agents qui occupaient un emploi permanent mais avec un temps incomplet. Le deuxième alinéa concerne les agents assurant des remplacements par exemple.

Les vacataires ne sont pas concernés par ces textes d'où l'importance d'exiger des recrutements en tant que contractuel pour tous (décret n° 89-497 du 12.07.89).

Pour les recrutements futurs, le recrutement sur la base de l'article 6 -2 ne permet pas la transformation du CDD en CDI.

Durée et calcul

Temps partiel : considéré comme ayant exercé à temps plein.

Contrats de 10 mois : considérés comme des contrats successifs de 12 mois.

CDI et quotité de service

Le passage en CDI ne conduit pas à figer la quotité de service.

L'administration peut proposer un avenant au contrat s'il y a évolution des missions de l'agent.

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'article 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....** ⁽¹⁾ 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 ⁽²⁾.

Imputation budgétaire :

- Chapitre
- Article
- Paragraphe

Entre les soussignés :

Autorité administrative ⁽³⁾

d'une part,

M, Mme, Mlle

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^{er} (base légale, durée du contrat) : M, Mme, Mlle est engagé(e) en qualité d'agent contractuel au titre de l'article.... ⁽⁴⁾ 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, Mme, Mlle 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) ⁽⁵⁾ : 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 : F,

ou

- au montant forfaitaire suivant : F,

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° et 6-2° 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^{er} ci-dessus, le présent contrat peut être éventuellement renouvelé pour une durée maximum de :

- 3 ans (article 4) ;

- mois ou années (article 6-1^{er} alinéa) ;

- mois ou jours, dans la limite totale de 6 mois au cours des 12 mois courant à compter de la date d'effet du présent contrat fixée à l'article 1^{er} ci-dessus (article 6-2° 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^{er} ci-dessus (article 6-2° 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° 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 compétence

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

Visa du contrôleur financier :

Ampliation :

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

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

(2) 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.

(3) Autorité administrative compétente pour le recrutement.

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

(5) Période d'essai uniquement lors du premier contrat.

Le contrat à durée indéterminée

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)¹ ;
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 :

Article premier

M, Mme, Mlle est engagé(e) pour une durée indéterminée en qualité de professeur contractuel (catégorie) ou maître auxiliaire (catégorie).

¹ Préciser les textes réglementaires sur la base desquels l'agent est recruté.

² Préciser la discipline pour laquelle l'agent a été recruté.

Ampliatio Rectorat (1 ex) Intéressé(e) (1 ex)

Article 2

M, Mme, Mlle est chargé(e) d'assurer un service d'enseignement (discipline²) à temps complet d'une durée hebdomadaire de heures.

(Le cas échéant), M, Mme, Mlle est admis(e) au bénéfice des dispositions du régime à temps partiel de droit/ sur autorisation, pour une quotité de %.

Article 3

M, Mme, Mlle 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, Mme, Mlle 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, Mme, Mlle 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.

Fait à , le / /

Signature de l'autorité compétente :

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

Dispositions applicables aux agents en fonction au moment de la publication de la loi (27.07.2005)

Agents de 50 ans et plus

Conditions :

- . être âgé de 50 ans et plus
- . être en fonction
- . justifier de 6 ans de services effectifs au cours des 8 dernières années
- . occuper un emploi en application des articles 4 ou 6-1.

Les CDD seront transformés en CDI au 27.07.2005 si les agents remplissent les conditions précitées entre le 01.06.2004 et le terme de leur contrat en cours à la date de publication de la loi.

Agents de moins de 50 ans (article 13-1)

Le contrat ne peut être reconduit expressément que pour une durée indéterminée, à condition que l'agent soit en fonction depuis plus de 6 ans de manière continue au moment de la publication de la loi, et que l'administration le souhaite.

Exemple : si le contrat d'un agent a été renouvelé en CDD sur la base de l'article 4 en septembre 2005 et qu'à cette époque il était en fonction depuis 6 ans, ce contrat est automatiquement transformé en CDI.

Défendre collectivement les non titulaires

Les personnels de l'Education non titulaires, quelle que soit leur fonction (enseignant, vie scolaire...), sont très souvent les plus soumis à l'arbitraire de l'administration et de la hiérarchie, aux conditions de travail particulièrement difficiles, à des problèmes de gestion de leur salaire...

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 "nouveaux" 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.

Il est de notre responsabilité d'assurer la défense des précaires, cas par cas et collectivement.

Au niveau de l'établissement, les non-titulaires participent aux élections du conseil d'administration, associations à la constitution de la liste syndicale.

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

Les non titulaires ne participent pas aux élections paritaires (académiques ou nationales) qui ont lieu tous les 3 ans, situation que nous dénonçons. Leur situation n'est donc pas examinée régulièrement par une CAPA (commission administrative paritaire académique).

Dans plusieurs académies (Lille, Versailles...), nous avons obtenu la mise en place de commissions spécifiques pour les maîtres auxiliaires. Chaque organisation syndicale y a des représentants désignés parmi les élus paritaires des différents corps (certifiés, PLP, CPE...).

Il est donc possible de "contrôler" en partie les procédures administratives concernant la gestion de ces

collègues : recrutement, affectation, notation, avancement, inspection, licenciement.

Dans les académies, il existe des commissions paritaires consultatives des MI/SE, mais rien pour les personnels précaires du type contrat (CAE ou autres...). L'embauche de vacataires ou de contractuels, au lieu de maîtres auxiliaires, a écarté, de fait, ces collègues de tout examen de leur situation par les commissions administratives consultatives des MA (CACMA).

La mise en place de la loi du 27 juillet 2005 concernant le contrat à durée indéterminée (CDI) a été l'occasion d'obtenir (enfin !), dans l'académie de Versailles, l'extension des compétences de la CACMA aux collègues contractuels sous CDI.

La circulaire rectoriale prévoit que "la grille de rémunération des agents bénéficiant d'un CDI fera l'objet d'un examen concerté dans le cadre de cette instance".

Ce qui est possible dans une académie doit l'être dans toutes les autres !

Evidemment, ce n'est qu'un tout premier pas. L'examen de la situation et des dossiers des contractuels avec un CDD (de loin les plus nombreux), des vacataires, doit relever des compétences de cette commission.

Nous continuons donc à exiger syndicalement que l'ensemble des personnels précaires puisse être défendu dans des instances de ce type.

En attendant, il est de notre responsabilité d'assurer la défense des précaires, 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.

N'acceptons pas qu'ils ne soient pas payés fin septembre -situation que vivent d'ailleurs aussi des personnels titulaires- !

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

Rémunération

- *Décret n° 81-535 du 12.05.81 modifié par le décret n° 89-520 du 27.07.89 (RLR 847-0) ;*
- *Arrêté du 29.08.89 modifié par l'arrêté du 03.08.90 ;*
- *Circulaire n° 89-320 du 18.10.89 (RLR 847.0).*

Vous êtes employé à l'année

• *Sur un poste de MA*

Rémunération correspondant à votre classement et à votre échelon.

Tableau des indices nouveaux majorés au 01.07.2001 :

Echelon	MA1	MA2	MA3
1	348	320	271
2	375	334	293
3	394	350	306
4	415	367	320
5	438	383	336
6	459	394	355
7	483	415	373
8	506	446	389

• *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^{re} catégorie* : ingénieurs d'écoles énumérées dans les textes, doctorat d'état, ...
- . *2^e catégorie* : licence et plus,
- . *3^e 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					
	Minimum	INM	Moyen	INM	Maximum	INM
Hors catégorie	500	430	820	671	Hors échelle	
1 ^{re} catégorie	460	402	720	595	965	781
2 ^e catégorie	408	366	591	497	791	649
3 ^e catégorie	340	320	493	424	751	619

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 (voir article 7 du contrat type).

• *En tant que vacataire*

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

Vous êtes nommé en suppléance ou en cours d'année (MA, contractuels)

Rémunération pendant les "petites vacances" :

Toussaint, Noël, Hiver, Printemps.

Celle-ci est fonction du service effectué entre la rentrée et les vacances de Toussaint ou entre chacune des autres "petites vacances".

- Service effectué égal ou supérieur à 4 semaines : maintien du salaire pendant toutes les vacances.
- Service effectué inférieur à 4 semaines :

. 1 semaine de service :	1/4	des
. 2 semaines de service :	1/2	vacances
. 3 semaines de service :	3/4	rémunérées.

Toute semaine commencée sera considérée comme entière.

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

Part fixe : 1 164,84 €	
Part modulable (Professeurs principaux)	
Classes	Montant
6 ^e , 5 ^e , 4 ^e des collèges et LP	1 195,80 €
3 ^e des collèges et LP, 1 ^{re} BEP/CAP, 2 ^e LEGT	1 368,84 €
1 ^{re} et Term LEGT et autres divisions LP	869,88 €

^(*) 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	22,85 € par vacation
Ecole ouverte	26,99 € brut par vacation
Etudes dirigées	HSE pour enseignants
Etudes encadrées	2/3 HSE pour enseignants
Sujétions spéciales (ZEP et étab. sensibles)	1 122,60 €

Concours

Un non titulaire peut s'inscrire :

► à un concours externe

Conditions à remplir : les conditions de titres et diplômes spécifiques à chaque concours.

► 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.

► au 3^e 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, donc les emplois-jeunes de l'Education nationale. La durée des activités professionnelles doit être de 5 ans au moins.

Il n'y a plus de condition de diplôme.

► 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)

Ce concours concerne, cette année, certaines sections d'enseignement professionnel (lire BO n° 6, p. 22).

Il peut concerner des étudiants, des salariés du privé, donc les emplois-jeunes, mais aussi des contractuels ne possédant pas les diplômes pour se présenter aux autres concours.

*Se reporter au
BO n° 6
du 13 juillet 2006*

CONCOURS 2007 (BO spécial n° 6 du 13.07.06)

Inscriptions :

Ouverture : jeudi 14.09.2006

Fermeture : mardi 24.10.2006

Calendrier des épreuves d'admissibilité

Concours	Date	Nature
CAPET	27/28 février 08 février	Externe Interne
PLP	15/16 février et 01/02 mars 08 et 09 février 15 février au 02 mars	Externe Interne 3 ^e concours
Cycle préparatoire au concours externe d'accès au corps des PLP	01 mars	
COP	27/28 février 27/28 février	Externe Interne

Concours	Date	Nature
Prof. des écoles	Mars - mai	Tous
Agrégés	du 11 au 25 avril 30 janvier - 02 février	Externe Interne
Certifiés	du 13 au 30 mars 07 février du 13 au 30 mars	Externe Interne 3 ^e concours
PEPS	15/16 février 19 janvier	Externe Interne
CPE	13/14 février 13/14 février	Externe Interne

Heures supplémentaires dans le second degré

Extrait de la circulaire n° 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.

• Pour les maîtres auxiliaires

	HSA autres	HSE	HSE Remplacement
MA2 - 18 h	795,16	25,40	27,61
MA3 - 18 h	689,28	22,02	23,93

• Pour les contractuels

	HSA autres	HSE	HSE Remplacement
2 ^e catégorie	1 053,64	33,66	36,58
3 ^e catégorie	974,75	31,14	33,85

Augmentation de salaire toutes catégories de personnels

01/07/06	+ 0,5 %
01/11/06	1 point d'indice
01/02/07	+ 0,5 %

SMIC 1^{er} juillet 2006 : 1 254,28 euros bruts (8,27 euros/heure)

Le reclassement

Principes généraux

• Le reclassement lors de l'accès à un corps de fonctionnaires est la prise en compte, au bénéfice du fonctionnaire, des services qu'il a pu accomplir avant d'accéder à ce corps, dont le service national, pour déterminer son échelon de départ. On accède toujours à un corps de fonctionnaires par le grade de départ : la classe normale.

• Le reclassement s'effectue toujours selon les dispositions du statut particulier du corps auquel accède le stagiaire et, à quelques exceptions près, du décret n° 51-1423 du 05.12.51 (RLR : 800-6).

• Prise en compte dans l'avancement du temps de service national. Art. L 63. Loi n° 71-424 (RLR : 600-0). Prise en compte de la durée effective.

• Prise en compte dans l'avancement du temps passé en cycle préparatoire externe : 1 an.

• Prise en compte des services de MI-SE.

• Prise en compte des services dans l'enseignement privé.

• Prise en compte dans l'avancement d'une bonification d'ancienneté pour les lauréats du 3^e concours.

Bonification	Durée des activités professionnelles
1 an	< 6 ans
2 ans	6 < durée < 9 ans
3 ans	> 9 ans

Reclassement des agents non titulaires de l'Etat

• **Reclassement des personnels qui étaient MA ou MI/SE :** Les personnels sont reclassés à partir des coefficients caractéristiques suivants :

service	coefficient
MA 1	135
MA 2	115
MA 3	100
MI-SE	90

Ex. : un MA 2 admis au concours externe de l'agrégation est nommé professeur agrégé stagiaire le 01.09.2006. A cette date, il était au 3^e échelon de MA depuis 11 mois.

. Ancienneté théorique dans l'échelon du grade d'origine : 3^e échelon = 6 ans + ancienneté dans cet échelon : 11 mois = 6 ans 11 mois.

. Ancienneté prise en compte dans le nouveau grade :

coeff. MA 2 = 115

coeff. agrégé = 175

6 ans 11 mois x 115 / 175 = 4 ans 6 mois.

Le collègue est donc reclassé au 5^e échelon de la classe normale du corps des agrégés au 01.09.2006.

Nota : les services accomplis à temps partiel sont pris en compte comme des services à temps plein. (circulaire n° 93-261 du 06.08.1993).

Ancienneté requise dans le nouveau grade

Echelon	Certifié, CPE Agrégé, PEPS, PE, PLP, COP
Du 1 ^{er} au 2 ^e	3 mois
Du 2 ^e au 3 ^e	1 an
Du 3 ^e au 4 ^e	2 ans
Du 4 ^e au 5 ^e	4 ans 6 mois
Du 5 ^e au 6 ^e	8 ans
Du 6 ^e au 7 ^e	11 ans 6 mois
Du 7 ^e au 8 ^e	15 ans
Du 8 ^e au 9 ^e	19 ans 6 mois
Du 9 ^e au 10 ^e	24 ans 6 mois
Du 10 ^e au 11 ^e	30 ans

• **Reclassement des contractuels**

Les services sont comptabilisés pour leur durée effective. Une fraction de l'ancienneté de service est prise en compte.

• **Catégorie A :**

0 à 12 ans : prise en compte 1/2

+ de 12 ans : prise en compte 3/4

• **Catégorie B :**

0 à 7 ans : 0

7 à 16 ans : 6/16^e

+ de 16 ans : 9/16^e

• **Catégorie C :**

0 à 16 ans : 0

+ de 10 ans : 6/16^e.

Ex. : un contractuel admis au concours externe de PLP est nommé professeur de lycée professionnel stagiaire le 01.09.2006.

A cette date, il a 15 ans d'ancienneté (service à temps complet et un an de service national).

. Ancienneté prise en compte dans le nouveau grade :

de 1 à 12 ans (1/2) : 6 ans

13, 14, 15 ans (3/4) : + 2 ans 3 mois

service national + 1 an

9 ans 3 mois

Le collègue peut être reclassé au 6^e échelon de la classe normale du corps des professeurs de lycée professionnel avec une ancienneté de 1 an 3 mois à la date du 01.09.2006.

Dans tous les cas, il est nécessaire de lire l'article 11-5 du décret de 1951.

Que faire le jour de la titularisation ?

Faire valider vos années de services de non titulaire

• **Ouverture du droit à pension de fonctionnaire :** Il faut 15 ans de services publics pour avoir droit à une pension de fonctionnaire.

• **Validation des services en tant que non titulaire :** Vous faites valider vos années de service en tant que non titulaire en demandant, dès le jour de votre titularisation, de payer les retenues rétroactives pour pension. Ces retenues sont calculées en fonction de l'indice au moment de la demande. Le paiement effectif n'est pas immédiat, il est négociable en ce qui concerne les modalités et déductible du revenu imposable.



8 P NT 2006

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

Etablissement

Code postal Commune

Tél. E-mail

UNSEN-CGT - 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex - Tél. : 01 48 18 81 47 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr



Non-titulaires

SEPTEMBRE 2006

Tous ensemble contre la précarité !

Sommaire

P. 2

. Recrutement des non titulaires

P. 3

. Le contrat à durée déterminée

P. 4

. Le contrat à durée indéterminée

P. 5

. Défendre collectivement les non titulaires

P. 6

. Rémunération

P. 7

. Concours 2007, inscriptions, calendrier des épreuves
. Heures supplémentaires dans le second degré

P. 8

. Le reclassement

La victoire contre le CPE, après une bataille d'une ampleur exceptionnelle, a démontré qu'il était possible de **gagner contre la précarisation croissante imposée aux salariés.**

Dans l'Education, ces dernières années ont été marquées par le recours multiple à de nouveaux types d'emplois toujours plus précaires : contractuels au lieu de MA, puis vacataires au lieu de contractuels, emplois-jeunes, assistants d'éducation, contrats d'avenir (plan Borloo)... au lieu des MI/SE.

Nous devons donc mettre fin à cette dégradation continue.

L'Education nationale s'illustre par le licenciement de milliers de non titulaires qui sont les premiers touchés par les suppressions massives d'emplois dans la Fonction publique décidées par le gouvernement.

La mise en place, à la rentrée 2006, des CDI (contrats à durée indéterminée) par les rectorats, entretient cette précarité. Les CDI ne concerneront qu'une minorité de collègues non titulaires et ne leur assureront, de toutes façons, aucune garantie d'emploi !

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 !

Aucune mesure de titularisation ne s'annonce ; au contraire, on diminue le nombre de postes au concours ! Mais nous savons aussi que toutes les mesures de titularisation ont été gagnées par les luttes de personnels.

■ **La CGT demande l'arrêt du recrutement des personnels précaires, la création des emplois de fonctionnaires correspondant aux besoins du service public d'éducation et un plan pluriannuel de recrutement.**

■ **La CGT demande la titularisation de tous les précaires, assortie d'une formation et donnant accès au mouvement des personnels dans le cadre des règles de la Fonction Publique d'Etat.**