

SOMMAIRE

PAGES 2-3

- L'urgence d'un véritable plan de titularisation

PAGES 4-5

- Des concours pour une titularisation

PAGES 6-7

- L'accès au CDI

PAGES 8

- Rémunération, enfin une reconnaissance après un combat rude

PAGES 9

- Les salaires...

PAGES 10-11

- Service – Droits à congé

PAGES 12-13

- Évaluation professionnelle / CCP

PAGES 14-15

- La fin du contrat : chômage, rupture conventionnelle ou retraite

PAGE 16

- Non-titulaires, droit de se syndiquer : droit d'agir !

Ont collaboré à la réalisation de ce 16 pages

Catherine Erhard, Jocelyne François,
Emmanuelle Haffner, Nadine Krantz,
Félicité Montagnac, et Pascal Zapata.

POUR NOUS CONTACTER

nontitulaires@sned.edu

Tél. 01 40 63 29 13

NON-TITULAIRES

Agir ensemble contre la généralisation de la précarité !

Malgré les annonces de réduction de l'emploi précaire des précédents gouvernements, l'augmentation constante des effectifs non titulaires (professeurs, CPE, Psy-ÉN) au sein de l'Éducation nationale ne fait que révéler l'imposture dont les personnels sont victimes. Ainsi, selon la DEPP, le nombre d'agents non titulaires est passé de 57 161 en 2010-11 à 66 126 en 2016-17 et 70 841 en 2017-2018, ce qui représente une augmentation de 24 % en sept ans.

La loi 2019-828 dite de « transformation de la Fonction publique » n'offre aucune perspective rassurante. Elle apparaît comme un redoutable outil de destruction des droits acquis et de précarisation des personnels. Cette loi incite les employeurs à recourir à l'emploi de non-titulaires en lieu et place de titulaires, qui plus est, en le mettant en concurrence. Elle permet l'établissement de nouveaux recrutements qui rappellent beaucoup l'emploi en vacation que les luttes du SNES et de la FSU étaient parvenues à éradiquer en 2016 dans le second degré. De même, l'instauration de la rupture conventionnelle en janvier 2020 favorisera le départ d'agents en exonérant l'employeur de ses obligations de formation ou de reclassement et des recours contentieux. Enfin, la création d'un « contrat de projet » ne donnant droit ni à CDI, ni à titularisation conduira à accroître la flexibilité de l'emploi.

Pour autant, dans l'Éducation nationale, le SNES-FSU poursuit son action afin que les avancées du décret 2016-1171, des arrêtés conjoints et de la circulaire de mars 2017 s'appliquent pleinement, malgré la volonté du gouvernement d'en neutraliser les effets : recrutement pour toute la durée effective du remplacement, abrogation de la vacation, évolution de la rémunération, formation et accompagnement, ORS, indemnités, évaluation identique à celle des fonctionnaires... Autant de mesures qu'il faut connaître et rappeler pour lutter contre l'arbitraire et les contournements de droit pratiqués dans de nombreux rectorats.

Cette publication a pour objectif d'informer les non-titulaires afin qu'ils puissent faire valoir leurs droits. Qu'ils soient assurés du soutien du SNES-FSU qui n'a de cesse de les défendre à rebours de la politique ministérielle et qui n'a de cesse d'agir pour obtenir un véritable plan de titularisation pour que prime le statut sur le contrat ! ■

Xavier Marand, secrétaire général adjoint
Nadine Krantz, secrétaire de catégorie

L'urgence d'un véritable plan de titularisation

Le gouvernement actuel ne cache plus sa volonté d'étendre le recrutement massif de contractuels à toute la Fonction publique. C'est l'objet d'une partie de la loi de transformation de la Fonction publique qui, de plus, sape les fondements du statut des fonctionnaires, bien loin des revendications de la FSU d'un plan de titularisation.



© Clément Martin / Flickr.com

L'école a plus que jamais besoin d'enseignants, CPE et Psy-ÉN formés, qualifiés mais également sereins pour mener à bien leurs missions afin d'assurer l'égal accès des élèves à des savoirs émancipateurs. C'est en ce sens que le SNES-FSU exige un véritable plan de titularisation pour l'ensemble des personnels contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie qui conjugue à la fois l'augmentation du nombre de postes aux concours et leur aménagement pour prendre en compte les situations particulières et les personnels les plus anciens. Assurer la préparation du concours et un service n'est pas chose aisée. C'est pourquoi le SNES-FSU continue de lutter pour gagner un plan de titularisation adapté, pour l'attribution de congés formation en nombre suffisant, avec décharges de ser-

vice, et mise en place de préparations adaptées aux concours.

Sauvadet, un dispositif de titularisation inadapté

Considérant que le combat contre la précarité est indissociable de la préservation de notre service public et ne peut être résolu sans titularisation, le SNES et la FSU n'ont cessé de lutter pour obtenir un plan de titularisation. Des négociations ont eu lieu en 2011 débouchant sur la loi dite « loi Sauvadet » de mars 2012, mais les avancées sont d'autant plus insuffisantes qu'elles coexistent avec des injustices inscrites qui ne permettent pas à la majorité des non-titulaires de bénéficier du dispositif de titularisation. La FSU a donc dénoncé les conditions trop restrictives et les dysfonctionnements dans la gestion des recrute-

ments réservés. Ceux-ci ont fortement déstabilisé, voire démotivé des candidats ayant pourtant prouvé leur valeur professionnelle. Les trois sessions de concours réservés, si elles ont permis à un certain nombre de non-titulaires d'accéder au statut, ont malheureusement confirmé les limites du dispositif de titularisation mis en place par le gouvernement Sarkozy. Année après année, le SNES-FSU a informé et soutenu les agents non titulaires et publié un bilan alarmant que les comités de suivi ministériels n'ont pas désavoué : pour la session 2015, sur les 7 356 candidats éligibles et 5 365 inscrits, 1 344 seulement ont été admis. Interpellé sur la faiblesse du dispositif, le DGRH a admis une diminution du vivier liée aux conditions d'inscription non réunies (21 % de radiation !), de dossiers insuffisants

et d'« un niveau de préparation à l'oral inquiétant ». La FSU s'est saisie de ce constat pour montrer la nécessité de modifier les conditions d'accès et les épreuves de titularisation dès 2016, en anonymisant le dossier RAEP, et en renforçant la formation pour réussir son élaboration, ainsi que sa présentation à l'oral. La FSU a également demandé des postes gagés pour les lauréats du CPIF.

En 2017, le nombre de candidats éligibles continuant de se réduire, au moins 1 212 postes sont restés non pourvus au concours réservé ou examen professionnalisé pour 2 250 postes offerts, soit 53,87 % des postes offerts.

Les fausses « réponses » ministérielles

Les réunions des comités de suivi de la loi consacrées au bilan des recrutements réservés ont souligné l'urgence des mesures à prendre pour lever les insuffisances de la loi et améliorer la gestion de ces recrutements, pour un plan de titularisation ambitieux.

En effet, pour le bilan 2013, dans le second degré, sur les 14 067 candidats, 6 025 avaient été déclarés admissibles, 44 admis radiés pour non-éligibilité et 2 534 lauréats. Le ministère avait recensé 9 338 éligibles en juillet 2013, 3 000 postes étant ouverts aux concours, dont 2 960 pourvus. Le bilan 2014 faisait état, pour le second degré, de 7 004 candidats,



© DR

3 221 admissibles et 1 861 admis, soit 63 % des postes pourvus avec des différences selon les disciplines. Enfin, le bilan 2015 n'offre plus que 1 344 admis. À partir de 2016, malgré l'obtention, par la FSU, d'une prolongation de deux années supplémentaires de passation des épreuves du concours réservé, le nombre de candidats n'a cessé de décroître, ainsi que le nombre d'admis, dans l'indifférence notable d'un gouvernement resté sourd aux analyses et propositions de la FSU. Elle avait en effet souligné les causes de ce renoncement des collègues à se présenter. Ainsi, les conditions plus qu'éprouvantes de 2013, le calendrier de 2014, plus précoce, les rapports des jurys,

trop tardifs, les formations parfois non assurées ou décevantes, le comportement de certains jurys et le retard pris dans l'annonce de la suppression de la clause du butoir. Pour les GRETA, MLDS, SEGPA, enseignement supérieur, l'absence de spécialités adaptées ou une approche plus adaptée.

Le SNES-FSU revendique notamment la création d'un véritable service public de la Formation tout au long de la vie (FTLV) seul capable d'assurer la pérennité des GRETA et des emplois, la qualité durable des prestations, et la titularisation, seule solution à la précarité galopante subie par les collègues.

Les actions du SNES et de la FSU

Les syndicats de la FSU ont déposé des amendements, dans le cadre du projet de loi de déontologie, pour soumettre au débat parlementaire ses propositions de réécriture des conditions d'accès aux recrutements réservés de la loi du 12 mars 2012 :

- suppression de l'exigence des deux ans de service avant le 31 mars 2011 ;
- suppression de la limitation imposée par les temps incomplets (quotité d'au moins 70 % d'un temps complet et de la référence au seuil de 50 %) ;
- ouverture de l'accès aux recrutements réservés pour les vacataires (recrutement dont nous avons fait reconnaître l'illégalité) ;
- ouverture de l'accès au réservé pour les contractuels des établissements d'enseignement à l'étranger ;
- suppression de l'exigence d'être en contrat au premier trimestre 2011 ;
- entrée directe en année de stage, pour les contractuels ayant une certaine ancienneté.

Les journées d'action se poursuivent également et la FSU a déposé un vœu au comité technique, en 2019, pour un plan de titularisation à hauteur des enjeux, en s'appuyant sur la loi du 12 mars 2012 afin d'obtenir un décret qui permette la « déprécarisation ». ■

LES REVENDICATIONS DU SNES-FSU

Le SNES-FSU revendique que les contractuels ayant le plus d'ancienneté puissent être dispensés des épreuves théoriques du concours pour être nommés stagiaires et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle. L'employeur doit assurer à tous ceux qui le souhaitent l'acquisition du master par une VAE financée par l'État, la validation du stage se faisant selon la procédure commune. Les autres doivent pouvoir bénéficier de décharges de service et de formation pour préparer les concours, internes ou externes.

Faisant état de la nécessaire réécriture des conditions d'accès fixées par la loi Sauvadet, le SNES et les syndicats de la FSU se sont adressés au ministère et aux parlementaires, par des amendements et actions (voir notre site national), pour faire modifier la loi et permettre à tous d'accéder enfin au statut de fonctionnaire.

Lors du Conseil commun de la Fonction publique du 17 octobre 2020, la FSU ainsi que sept autres organisations syndicales ont réaffirmé leur opposition à la précarité en exigeant un nouveau plan de titularisation.

Des concours pour une titularisation

Le refus du précédent gouvernement de supprimer les conditions trop restrictives d'accès au recrutement réservé, celui de l'actuel gouvernement de mettre en œuvre un plan de titularisation ne laissent plus qu'une voie étroite de titularisation : le concours externe et le concours interne.

Seule une information laconique figure sur le site *Devenir enseignants* : « Les recrutements réservés ont été organisés de 2012 à 2018. Ils sont supprimés à compter de la session 2019 ». Une marche arrière brutale pour l'ensemble des contractuels du second degré, qui accompagne d'ailleurs la baisse du recrutement de titulaires. Pour autant, la réussite aux concours demeure le seul moyen d'accéder à une réelle protection par le statut de fonctionnaire, qu'il convient de défendre contre les tentatives gouvernementales de dérégulation.

Inscriptions aux concours

Les non-titulaires peuvent, sous réserve de remplir les conditions requises et pour autant que le calendrier des épreuves le permette, s'inscrire à la fois au concours externe et au concours interne d'une même session.

Ils peuvent s'inscrire à l'agrégation externe uniquement, l'interne étant réservé aux professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel et professeurs d'EPS titulaires.

Conditions générales valables pour tous les concours

- Posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre État membre de l'UE, d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, de la principauté d'Andorre, de la Confédération Suisse ou de la principauté de Monaco.
- Jouir de ses droits civiques.
- Ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.
- Être en position régulière au regard des obligations du service national.
- Justifier des conditions d'aptitude physique requises.

Le concours externe

Conditions de titres ou de diplômes

Pour s'inscrire à l'agrégation, les candidats doivent posséder un master ou un titre ou diplôme reconnu comme équivalent, ou un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins cinq années acquis en France ou dans un autre État (attesté par l'État dans lequel il a été délivré et traduit par un traducteur assermenté).

Pour s'inscrire au CAPES, CAPET ou CPE externe, les candidats doivent justifier à la date de publication des résultats d'admissibilité, en plus des conditions générales d'inscription :

- soit d'une inscription en première année d'études (M1) en vue de l'obtention d'un master ;
- soit de la détention d'un M1 ou d'un titre ou diplôme équivalent ;
- soit d'une inscription en M2 (ou diplôme équivalent) ;
- soit de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation ;
- soit, dans le cadre du CAPET externe exclusivement, de cinq années de pratique professionnelle effectuées en qualité de cadre au sens de la convention collective du travail dont ils relèvent ou dont ils relevaient.

Vous êtes dispensé de diplôme si vous êtes mère ou père d'au moins trois enfants (décret 81-317), ou sportif de haut niveau (article L221-3 du code du sport).

Le concours interne

Conditions de service requises

Il faut justifier de trois années de services publics ou de services d'enseignement en tant que fonctionnaire ou agent non titulaire sous contrat



de droit public, entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date des résultats d'admissibilité.

Calcul de l'ancienneté en tant que contractuel

Les services à temps partiels, incomplets ou discontinus sont totalisés par année scolaire :

- moins de six mois de services = six mois ;
- entre six mois et douze mois à moins de 50 % d'un temps complet = six mois ;
- entre six mois et douze mois avec une quotité au moins égale à 50 % = un an.

Lorsqu'un agent non titulaire était sous contrat lors d'un congé formation, maternité, paternité ou parental, d'adoption rémunérés ou indemnisés, ces périodes sont prises en compte dans le calcul des trois années de service. Ne sont pas prises en compte : les périodes de disponibilité ainsi que les périodes pendant lesquelles les non-titulaires ont perçu l'allocation chômage.

Diplômes : il faut justifier, au plus tard à la date de publication d'admissibilité, d'une licence, ou d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle



d'études secondaires d'au moins trois années, attesté par l'État, ou classé au moins au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ainsi que les qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme pour le CAPEPS.

Dispense de diplôme pour les pères ou mères de trois enfants (Décret 81-317).

En cas de doute sur le calcul de votre ancienneté : contactez-nous !

Le recrutement au titre du handicap

Les personnes en situation de handicap disposent de deux voies d'accès : le concours, en demandant éventuellement à bénéficier d'un aménagement des épreuves, et le recrutement par la voie contractuelle.

Cette seconde voie de recrutement se fait après une sélection sur dossier et un entretien et permet de devenir titulaire sans passer de concours.

Les candidats doivent remplir les conditions de diplômes pour passer les concours de l'enseignement public. Ils doivent contacter la DRH de l'académie où ils souhaitent travailler.

Le dossier complet comporte une lettre de motivation précisant quel type de poste est demandé, un CV détaillé, la photocopie des diplômes et un justificatif de la situation de handicap en cours de validité. Il doit être remis bien avant le début de l'année scolaire car une commission de recrutement se réunira pour la sélection des dossiers puis, si la candidature est retenue, pour un entretien visant à apprécier la motivation et les aptitudes au poste à pourvoir. Un contrat est alors établi pour une année à l'issue de laquelle le candidat devra se présenter devant un jury académique pour évaluation ; la décision de titularisation sera prise par le recteur d'académie pour le second degré. Si la décision est favorable, le candidat sera titularisé sur son poste. ■

LES REVENDICATIONS DU SNES-FSU

La stagnation du nombre de postes ouverts aux concours internes en 2020 (- 10 postes) est inadmissible au regard de l'augmentation constante du recrutement de non-titulaires. Pour le SNES-FSU, c'est un mauvais signal envoyé aux contractuels qui souhaitent être titularisés d'autant plus que les budgets de la formation continue sont en baisse constante depuis des années et que les concours réservés et examens professionnels ont été supprimés en 2018.

Le SNES-FSU se bat pour l'ouverture de formations aux concours dans toutes les académies, et à défaut, pour le remboursement des frais d'inscription au CNED. Le SNES-FSU revendique des décharges de service avec maintien d'une rémunération à taux plein pour les non-titulaires se présentant aux concours, l'augmentation du nombre de congés formation, du contingent des postes offerts aux concours internes et la création d'un concours adapté des conditions d'ancienneté qui favorise la réussite du plus grand nombre.

Le SNES, avec la FSU, a demandé un collectif budgétaire exceptionnel afin que les candidats admissibles aux concours internes 2020 soient tous déclarés admis et placés en position de stagiaires dès la rentrée. Toutes les organisations syndicales siégeant au CTM ont soutenu cette démarche.

Pour plus d'informations, consulter notre site national du SNES-FSU, rubriques « Concours » et catégorie « Non-titulaires », et n'hésitez pas à contacter le secteur non-titulaires du SNES-FSU.

L'accès au CDI

Loin d'apporter la protection du statut, le CDI offre des améliorations quant aux conditions d'exercice des contractuels, et une relative stabilité qui favorise la réussite aux concours. C'est pourquoi le SNES et la FSU ont agi pour faire évoluer les droits acquis, sans pour autant considérer la cédésation comme un débouché de carrière !

Le CDI, dont les conditions d'accès sont précisées par la loi du 12 mars 2012, a été introduit dans la Fonction publique par la loi de juillet 2005 pour répondre à une directive européenne de résorption de la précarité. Si les actions et recours portés par le SNES-FSU devant les tribunaux administratifs ont permis de faciliter l'accès au CDI, cela reste parfois un parcours semé d'embûches. S'il n'offre pas la protection du statut de fonctionnaire, un CDI ouvre plus de droits qu'un CDD, et c'est pourquoi le SNES-FSU défend les collègues afin qu'ils accèdent à ce droit qui leur permet de préparer le concours dans des conditions favorables. Celui-ci ne doit pas être considéré pour autant comme une sortie de la précarité.

Les ayants droit au CDI

Sont concernés par l'accès au contrat à durée indéterminée, les agents non titulaires enseignants, CPE ou Psy-ÉN recrutés selon les modalités suivantes :

- les maîtres auxiliaires (décret 62-379) ;
- les contractuels (décret 2016-1171) ;



© CC-MINEFI Paris / Wikimedia



© pxhere.com

- les contractuels de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire - MLDS - (décret 93-412) ;
- les contractuels de la formation continue (décret 93-412) ;
- les contractuels du supérieur (décret 92-131).

Les critères d'obtention

Pour avoir accès au CDI, plusieurs conditions sont à réunir. En 2012, la loi a clarifié la notion de continuité des services qui permet d'obtenir un CDI après six ans d'exercice.

L'agent doit :

- justifier de six ans de fonctions similaires (catégorie A), soit 2 190 jours ;
- avoir été employé de manière continue, sans interruption supérieure à quatre mois entre deux contrats ;
- avoir accompli les services auprès du même département ministériel.

Calcul de l'ancienneté

Pour calculer l'ancienneté en CDD pour accéder au CDI, il faut compter tous les jours couverts par les contrats

y compris les week-ends et jours fériés. En effet, le calcul se fait en nombre de jours ; en totalisant 2 190 jours, l'agent doit être recruté en CDI.

Les services accomplis à temps partiel ou incomplet pour une quotité supérieure ou égale à 50 % sont assimilés à des services à temps complet. Ceux accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet, sauf pour les agents ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Ne sont pas interruptifs car accordés par le recteur, mais ne sont pas calculés dans l'ancienneté :

- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- le congé parental ;
- le congé pour création d'entreprise.

La durée de certains congés (parental, droits à formation, classement d'échelon des lauréats de concours...) est prise en compte dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté.

Si vous pensez remplir les conditions pour obtenir un CDI sans en avoir été averti par votre rectorat, contactez le SNES-FSU qui vérifiera votre éligibilité.

Si vous refusez l'avenant transformant votre contrat en CDI, vous serez considéré comme démissionnaire, la loi imposant le recrutement en CDI une fois les conditions d'ancienneté acquises.

Cas de suspension du CDI

Lorsqu'un agent a demandé et obtenu un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles, son contrat à durée indéterminée est suspendu. Il conserve durant toute la durée de son congé sans rémunération un droit au réemploi et au retour.

Durant la suspension de son CDI, l'agent peut signer un CDD ou un CDI à temps incomplet dans une autre académie, sans être contraint de démissionner du CDI de son académie d'origine.

Portabilité du CDI

La loi et la circulaire du 20 mars 2017 prévoient une mesure de portabilité visant à permettre à l'agent en contrat à durée indéterminée (CDI) de conserver le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat, notamment à l'occasion d'un changement d'académie.

Dans cette hypothèse, il est fortement conseillé aux agents en CDI qui souhaitent poursuivre leurs missions dans une autre académie, de demander un congé mobilité dans leur académie d'exercice et de demander à se faire embaucher en CDI dans leur nouvelle académie. En cas d'impossibilité pour l'académie de proposer un CDI, elle pourra éventuellement recruter l'agent en CDD, selon ses besoins. Le CDI dans l'ancienne académie reste acquis.

Qu'apporte le CDI ?

Bien que moins protecteur que le statut, le CDI est préférable au CDD : priorité d'emploi et recrutement sur zone académique ou départementale, meilleure protection contre le licenciement, droit à mobilité entre les académies sous réserve de capacité d'accueil suffisante, évolution de la rémunération depuis 2009 en grande



© Richard Villalon / AdobeStock.com

majorité par une grille indiciaire, prise en compte des congés de classe, et pour les Maîtres auxiliaires, droit d'intégrer la grille indiciaire actée au CTA de leur académie d'exercice, à indice égal ou immédiatement supérieur, sans être contraint à démissionner.

Toutefois, le CDI n'apporte pas les mêmes garanties que le statut. En effet, l'administration contourne souvent la réglementation, faute d'un cadrage national concernant la rémunération par exemple, pour recruter des contractuels en CDD, moins « coûteux ». Elle peut mettre fin au CDI si elle constate la disparition des besoins ayant justifié le recrutement, avec une indemnité de licenciement dérisoire. Malheureusement, le CDI n'est pas forcément conclu pour un temps complet. Dans ce cas, il prend

en compte la quotité de service détenue à l'anniversaire de la sixième année de service. Des rectorats tentent de modifier la quotité du contrat en CDI initialement fixée, alors que le passage d'un temps complet à un temps incomplet ne donne pas droit à un complément chômage pour un agent en CDI.

En formation continue, les difficultés sont les mêmes qu'en formation initiale mais avec en plus un recours de plus en plus fréquent aux CDD sur besoin temporaire ou remplacement, ainsi qu'à l'emploi en vacations qui restreignent de fait considérablement l'accès au CDI. À l'approche de la sixième année, nombre de CDD ne sont pas renouvelés, et des collègues sont même réemployés pour les mêmes fonctions en vacations. ■

LES REVENDICATIONS DU SNES-FSU

Le SNES-FSU revendique que les maîtres auxiliaires qui ont opté pour le CDI bénéficient des mêmes grilles de rémunération que l'ensemble des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.

Pour tous les CDI, le SNES-FSU demande le rattachement dans un établissement et le remboursement des frais de déplacement comme pour les TZR ; le recrutement à temps complet des nouveaux CDI ; l'octroi, pour tous, d'avances de salaire à hauteur de 80 % dès le premier mois de travail ; une véritable mobilité : le transfert d'un CDI d'une académie à l'autre doit être rendu plus facile ; pour l'accès au CDI, la neutralisation des deux mois d'été dans le décompte de la période interruptive entre deux contrats pour les collègues en CDD.

L'ensemble des services effectués – en formation initiale, dans différents Greta et au GIP – doit être pris en compte pour l'accès au CDI et pour l'éligibilité aux concours.

Rémunération, enfin une reconnaissance après un combat rude

Faute de texte précis déterminant les différentes catégories de rémunération, les rectorats bloquaient les agents contractuels à l'indice minimum 321 sans aucune revalorisation de leur traitement, quelle que soit leur ancienneté de service.

L'application du décret 2016-1171 et des arrêtés relatifs aux conditions de recrutement, de rémunérations, de formation, d'évaluation et d'exercice des agents contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie en formation initiale et MLDS, aura donné lieu à un intense travail du SNES-FSU pour assurer le suivi et la défense des nouveaux droits obtenus. Cet état de veille syndicale a permis globalement d'instaurer les conditions d'un dialogue social correct entre les représentants syndicaux et les membres de l'administration.

Ainsi, ont été obtenus la mise en place d'une grille indiciaire revalorisée pour les agents contractuels en CDD et CDI, le classement en première catégorie de tous les professeurs exerçant en lycée professionnel détenteur du diplôme exigé dans les concours internes ou la prise en compte de l'expérience professionnelle, une durée des contrats étendue à toute la durée effective du remplacement, une évaluation professionnelle alignée sur celle des fonctionnaires qui ont permis l'évolution de la rémunération.

Les agents contractuels en formation initiale

L'indice de rémunération attribué à chaque agent est déterminé par le recteur.

Le décret n° 2016-1171 prévoit que les contractuels sont classés en deux catégories en fonction de leurs diplômes.

- **Catégorie 1** : agents remplissant les conditions de diplôme pour passer le concours interne des corps concernés, dont les contractuels

Psy-ÉN qui doivent détenir un master 2 de psychologie.

- **Catégorie 2** : à titre exceptionnel, en l'absence de candidats détenant les diplômes pour être recrutés en catégorie 1, les agents contractuels détenant un titre ou diplôme sanctionnant deux années d'études après le bac.

Catégorie	Indice nouveau majoré	
	Mini.	Maxi
1	657	821
2	321	620

Les agents contractuels enseignants en post-bac peuvent être rémunérés hors-échelle.

Ils bénéficient des mêmes primes et indemnités (REP, REP+, ISOE) à l'exception du taux des heures supplémentaires.

L'évolution de la rémunération

Lors du recrutement, le contrat doit déterminer l'indice de rémunération à l'intérieur de l'une ou l'autre des catégories. Celui-ci doit prendre en compte l'expérience professionnelle antérieure.

Depuis 2014, l'article 1-3 du décret 86-83 prévoit que le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative et doit prendre en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Il impose également une réévaluation du traitement au moins tous les trois ans, pour les agents contractuels en CDD comme en CDI. Certains rectorats n'ont toujours pas mis en œuvre cette disposition, le SNES et la FSU

continuent donc de se battre pour cette application.

Le décret 2016-1171 imposant à chaque recteur d'ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux afin d'établir les conditions de réévaluation de la rémunération au moins tous les trois ans, ce sont les actions du SNES-FSU qui ont fait valoir la nécessité d'adopter une grille indiciaire pour les agents contractuels en CDD comme en CDI, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2016. Mais le refus ministériel d'adopter une grille de rémunération nationale génère des écarts de salaires importants entre les académies, source de profondes inégalités et d'une opacité certaine.

Maîtres auxiliaires

Bien que relevant du décret 62-379, les MA sont également en CDI et ont été le plus souvent intégrés dans les grilles indiciaires des CDI de leur académie, sans avoir à démissionner. Pour ceux qui évoluent selon la grille du décret 62-379 et qui parviennent à l'échelon terminal, ils peuvent intégrer la grille des CDI.

Agents contractuels en formation continue et de MLDS

La correspondance entre les diplômes et les catégories est donnée dans le décret 93-349 concernant les agents contractuels de la formation continue (la circulaire 93-349 du 24 décembre 1993 fixe seulement les indices brut minimum, moyen et maximum par catégorie et ces textes ne sont pas contraignants) et dans la circulaire 96-293 du 13 décembre 1996 concernant les agents contractuels de la MLDS, relevant de la formation initiale. ■

Les salaires...

Compilation de tous les indices négociés dans la majorité des académies

Indice nouveau majoré (INM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRES NETS Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL		
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	1 enfant : 2,29 €		
					2 enfants	3 enfants	par enfant en +
321	1 504,21	1 259,46	1 235,01	1 222,79	73,79	183,56	130,81
324	1 518,26	1 271,23	1 246,55	1 234,22	73,79	183,56	130,81
335	1 569,81	1 314,39	1 288,87	1 276,12	73,79	183,56	130,81
337	1 579,18	1 322,23	1 296,57	1 283,74	73,79	183,56	130,81
349	1 635,41	1 369,32	1 342,73	1 329,45	73,79	183,56	130,81
351	1 644,79	1 377,16	1 350,43	1 337,07	73,79	183,56	130,81
354	1 658,84	1 388,93	1 361,97	1 348,49	73,79	183,56	130,81
356	1 668,22	1 396,78	1 369,67	1 356,11	73,79	183,56	130,81
367	1 719,76	1 439,94	1 411,99	1 398,02	73,79	183,56	130,81
371	1 738,51	1 455,63	1 427,38	1 413,25	73,79	183,56	130,81
372	1 743,19	1 459,56	1 431,22	1 417,06	73,79	183,56	130,81
374	1 752,56	1 467,40	1 438,92	1 424,68	73,79	183,56	130,81
376	1 761,94	1 475,25	1 446,61	1 432,30	73,79	183,56	130,81
384	1 799,42	1 506,64	1 477,39	1 462,77	73,79	183,56	130,81
388	1 818,17	1 522,33	1 492,78	1 478,01	73,79	183,56	130,81
389	1 822,85	1 526,26	1 496,63	1 481,82	73,79	183,56	130,81
390	1 827,54	1 530,18	1 500,48	1 485,63	73,79	183,56	130,81
395	1 850,97	1 549,80	1 519,71	1 504,68	73,79	183,56	130,81
403	1 888,46	1 581,19	1 550,49	1 535,15	73,79	183,56	130,81
407	1 907,20	1 596,88	1 565,88	1 550,39	73,79	183,56	130,81
410	1 921,26	1 608,65	1 577,42	1 561,82	73,79	183,56	130,81
416	1 949,38	1 632,19	1 600,51	1 584,67	73,79	183,56	130,81
425	1 991,55	1 667,50	1 635,13	1 618,95	73,79	183,56	130,81
431	2 019,67	1 691,05	1 658,22	1 641,81	73,79	183,56	130,81
439	2 057,15	1 722,43	1 689,00	1 672,29	73,79	183,56	130,81
447	2 094,64	1 753,82	1 719,78	1 702,76	73,79	183,56	130,81
449	2 104,01	1 761,67	1 727,47	1 710,38	73,79	183,56	130,81
453	2 122,76	1 777,36	1 742,86	1 725,62	74,35	185,06	131,94
457	2 141,50	1 793,06	1 758,25	1 740,85	74,92	186,56	133,06
460	2 155,56	1 804,83	1 769,79	1 752,28	75,34	187,68	133,90
475	2 225,85	1 863,68	1 827,50	1 809,42	77,45	193,31	138,12
484	2 268,02	1 898,99	1 862,13	1 843,70	78,71	196,68	140,65
489	2 291,45	1 918,61	1 881,37	1 862,75	79,41	198,56	142,06
498	2 333,63	1 953,92	1 915,99	1 897,03	80,68	201,93	144,59
507	2 375,80	1 989,24	1 950,62	1 931,32	81,94	205,30	147,12
521	2 441,41	2 044,16	2 004,48	1 984,65	83,91	210,55	151,05
523	2 450,78	2 052,01	2 012,18	1 992,27	84,19	211,30	151,62
548	2 567,93	2 150,10	2 108,36	2 087,50	87,71	220,67	158,65
553	2 591,36	2 169,72	2 127,60	2 106,55	88,41	222,55	160,05
573	2 685,08	2 248,19	2 204,55	2 182,73	91,22	230,05	165,67
585	2 741,31	2 295,27	2 250,71	2 228,44	92,91	234,54	169,05
596	2 792,86	2 338,43	2 293,04	2 270,35	94,46	238,67	172,14
598	2 802,23	2 346,28	2 300,73	2 277,96	94,74	239,42	172,70
620	2 905,32	2 432,60	2 385,37	2 361,77	97,83	247,67	178,89
623	2 919,38	2 444,37	2 396,91	2 373,20	98,25	248,79	179,73
650	3 045,90	2 550,30	2 500,79	2 476,05	102,05	258,91	187,32
672	3 148,99	2 636,62	2 585,44	2 559,85	105,14	267,16	193,51
680	3 186,48	2 668,01	2 616,21	2 590,33	106,26	270,16	195,76
710	3 327,06	2 785,71	2 731,64	2 704,61	110,48	281,40	204,19
717	3 359,86	2 813,18	2 758,57	2 731,27	111,47	284,03	206,16
741	3 472,33	2 907,34	2 850,90	2 822,70	111,47	284,03	206,16
783	3 669,14	3 072,13	3 012,49	2 982,69	111,47	284,03	206,16
821	3 847,21	3 221,23	3 158,69	3 127,44	111,47	284,03	206,16

En matière de rémunération, et comme le prévoyaient les textes réglementaires de 2016, les négociations ont été menées localement au sein de chaque académie. Dans toutes les académies, le SNES-FSU a participé aux discussions en portant la revendication d'une grille plus favorable que celle prévue dans la circulaire de mars 2017. Dans les faits, ces opérations ont abouti à la naissance de nombreuses grilles indiciaires. Ce tableau des salaires est une compilation non exhaustive des indices existants dans les différentes académies. Il a pour objectif d'aider les collègues à retrouver la base de leur rémunération et cela, peu importe l'académie ou ils exercent leur activité !

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Indice majoré inférieur ou égal à 449, SFT au taux minimum.
 Indice majoré entre 449 et 717, SFT en partie proportionnel au traitement brut.
 Indice majoré supérieur ou égal à 717, SFT au taux maximum.
 Temps partiel, le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.
 Temps incomplet, le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale et hebdomadaire du travail sauf si un seul enfant. Dans ce cas, l'élément fixe de 2,29 € n'est pas proratisé.
 Le SFT est cumulable avec les autres allocations familiales auxquelles vous avez droit.

*Le point d'indice permet de calculer le salaire de l'agent. Il est fixé par l'État. La valeur annuelle brute du point d'indice correspond depuis le 1^{er} février 2017 à 56,2323 €. Le salaire annuel brut de base de l'agent se calcule en multipliant l'indice majoré par la valeur annuelle brute du point d'indice.

Exemple : $367 \times 56,2323 / 12 = 1 719,76 \text{ € brut}$.

Les zones 1, 2 et 3 correspondent au versement d'une indemnité dite « de résidence » calculée en pourcentage du traitement brut :
 Zone 1 = 3 % du traitement – Zone 2 = 1 % du traitement – Zone 3 = 0 % (pas d'indemnité de résidence). Indemnité destinée à compenser le coût de la vie dans certaines communes et agglomérations urbaines (commune d'exercice professionnelle).
 La liste des communes concernées est recensée dans la circulaire Fonction publique n° 1996 du 12 mars 2001.

Service – Droits à congé

Les contractuels sont soumis aux mêmes obligations réglementaires de service que les titulaires (sauf dispositions expresses) : service de 18 heures hebdomadaires avec possibilité de se voir imposer deux HSA, pondération des heures de Première, de Terminale et en REP+.

Par contre, lorsqu'un contractuel est nommé à l'année sur plusieurs établissements et dans des communes différentes, il ne peut percevoir l'heure de décharge qu'à la seule condition d'avoir un contrat à temps plein (18 heures).

Certains congés ont évolué depuis la publication de la loi 2019-828 dite de « transformation de la Fonction publique ». L'article 45 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit l'attribution d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Un décret doit préciser la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'attribution. Ces informations seront mises à jour ultérieurement.

	Congés	Conditions	Rémunération	Autorisation	Durée du congé
Activités syndicales	Congrès (local, (inter)national)	De droit	Rémunéré	Demande au recteur par voie hiérarchique	Dépend du type de congrès (entre 2 et 20 jours / an)
	Formation syndicale	De droit	Rémunéré	Demande au recteur par voie hiérarchique 1 mois avant	12 jours / an
	Participation aux instances (CCP, CHSCT, CDFN, GT,...)	De droit	Rémunéré	Convocation du rectorat	Durée de la réunion et temps de préparation (max 48 h)
	Heure mensuelle d'information syndicale (HMIS)	De droit	Rémunéré	Date proposée en concertation avec le chef d'établissement	1 heure / mois sur temps de travail

	Congés	Conditions	Rémunération	Autorisation	Durée du congé
Maladie	Congé maladie ordinaire	+ 4 mois de service	30 jours à plein traitement + 30 jours à demi-traitement	Envoyer volet 1 et 2 à CPAM, volet 3 à votre employeur dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail.	12 mois consécutifs ou de 300 jours en cas d'arrêts discontinus. 1 journée de carence s'applique.
		+ 2 ans de service	60 jours à plein traitement + 60 jours à demi-traitement		
		+ 3 ans de service	90 jours à plein traitement + 90 jours à demi-traitement		
	Si vous justifiez de moins de 4 mois d'ancienneté, vous êtes placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an en cas d'incapacité de travail temporaire. Vous percevez les indemnités journalières de la CPAM après un délai de carence de trois jours. Vous êtes licencié si votre incapacité est permanente.				
Handicap	Congé grave maladie	3 ans d'ancienneté Souffrir d'une maladie présentant un caractère invalidant ou de gravité confirmée et nécessitant un traitement et des soins prolongés	Rémunéré à plein traitement pendant 1 an puis à demi-traitement pendant 2 ans	Demande de congé de grave maladie accompagné d'un certificat du médecin traitant à adresser au recteur	Accordé par période de 3 à 6 mois pour une durée max de 3 ans. Possibilité de prendre plusieurs congés pour grave maladie à condition de reprendre ces fonctions au moins 1 an entre chaque congé
	Congé de présence parentale	De droit	Non rémunéré mais possibilité de percevoir l'allocation journalière de présence parentale	Demande de congé par écrit au moins 15 jours avant le début du congé + justificatifs	Le nombre de jours de congé est fixé à 310 jours ouvrés max par période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie
	Congé de solidarité parentale	Rester auprès d'un proche en fin de vie	Non rémunéré mais possibilité de percevoir l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie	Demande écrite à l'administration + CERFA n° 14555*01 de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie, et d'une attestation du médecin de la personne malade	3 mois maximum, renouvelable 1 fois, en continu ou fractionné ou à temps plein ou partiel. Réintégration à la fin du congé, au décès de la personne malade ou à la demande de l'agent

NON-TITULAIRES

	Congés	Conditions	Rémunération	Autorisation	Durée du congé
Travail	Participation à un jury d'assises	De droit	Rémunéré + indemnités	Demande au recteur + copie de la convocation	Durée de la session d'assises
	Participation aux travaux d'une assemblée publique élective	De droit	Rémunéré	Demande au recteur par voie hiérarchique	Entre 10 et 20 jours selon le type d'élections
	Formation professionnelle	+ 3 ans de service	Rémunéré 85 % du traitement brut	Demande au recteur min 4 mois avant début de la formation	3 ans max sur l'ensemble de la carrière
	PAF (Plan Académique de Formation)	Être en poste au moment des inscriptions	Rémunéré	Inscription individuelle sur l'application GAIA. Inscription jusqu'à mi-septembre environ	Variable selon le stage
Concours	Congés	Conditions	Rémunération	Autorisation	Durée du congé
	Préparation à un concours	De droit	Rémunéré	Demande auprès du chef d'établissement	2 jours ouvrables
	Candidat à un concours ou examen	De droit	Rémunéré	Demande auprès du chef d'établissement + copie de la convocation + attestation de présence	Durée du concours + 48 h délais de route
Participation à un jury	De droit	Rémunéré	Demande auprès du chef d'établissement + copie de la convocation	Durée du concours + 48 h délais de route	
Enfants	Congés	Conditions	Rémunération	Autorisation	Durée du congé
	Congé maternité	Être en activité (CDD / CDI)	si – de 6 mois de service : indemnisation par la Sécurité sociale si + de 6 mois de service : rémunéré	Déclaration de la grossesse à la CAF avant la 14 ^e semaine. Informer l'administration avant le début de son congé maternité	16 semaines
	Congé parental	Avoir + d'1 an d'ancienneté de service	Non rémunéré mais possibilité de percevoir la Prestation partagée d'éducation de l'enfant	Demande à faire au moins 2 mois avant le début du congé. Délai de 2 mois aussi pour demande de renouvellement Demande de réintégration par courrier 2 mois avant la fin du congé	Accordé par période de 6 mois renouvelable jusqu'au 3 ^e anniversaire pour 1 enfant Pour le contractuel en CDD le congé ne peut pas aller au-delà de la date de fin de contrat
	Congé naissance ou adoption	Accordé au père ou à la personne vivant en couple avec la mère, doit avoir reconnu l'enfant si pas marié	Rémunéré en intégralité	Présentation du justificatif de la naissance ou de l'adoption Les dates du congé sont fixées après entente entre l'administration employeur et l'agent	3 jours ouvrables (sauf dimanche et jours fériés) pris consécutivement ou non. Le congé doit être pris au cours des 15 jours entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté
	Congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant à la naissance	Être contractuel En l'état actuel les fonctionnaires ne peuvent en bénéficier (décret n° 2019-630 du 24 juin 2019)	si – de 6 mois de service : indemnisation par la Sécurité sociale si + de 6 mois de service : rémunéré	Information de l'administration sans délai Justificatif d'hospitalisation	30 jours cumulables avec les 11 ou 18 jours du congé de paternité
Congé paternité et d'accueil de l'enfant	Être en activité (CDD / CDI)	si – de 6 mois de service : indemnisation par la Sécurité sociale si + de 6 mois de service : rémunéré	Demande à formuler 1 mois avant la date de début souhaitée + justificatif Doit débiter au cours des 4 mois suivant la naissance	11 jours naissance simple 18 jours naissance multiple	
Divers	Congés	Conditions	Rémunération	Autorisation	Durée du congé
	Mise à disposition	Avoir un CDI	Rémunéré	Convention de mise à disposition élaborée entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil avec accord de l'agent	3 ans max renouvelés par période de 3 ans maximum dans la limite de 10 ans au total
	Disponibilité	Non valable pour un contractuel qui peut bénéficier de congés pour des motifs identiques à ceux accordés pour disponibilité. Peuvent être accordés d'office ou selon nécessité de service.			

Évaluation professionnelle / CCP

Au moins tous les trois ans, les agents non titulaires sont soumis à une évaluation professionnelle comportant une partie sur la manière de servir et un rapport d'inspection à partir desquels les recteurs établissent une appréciation générale qui peut être déterminante pour la reconduction du contrat ou l'évolution de la rémunération. Il est donc essentiel d'en connaître le cadre réglementaire et les recours possibles contre un avis défavorable !

Depuis 2016, l'évaluation professionnelle des agents non titulaires est encadrée par le décret 2016-1171 (article 13) et l'arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie. Les amendements déposés par le SNES-FSU ont permis de garantir la double évaluation, administrative et pédagogique. Cette évaluation a lieu au moins tous les trois ans et est établie par le recteur, sur la base d'un compte rendu d'évaluation professionnelle sur la manière de servir rédigé par le chef d'établissement ou le directeur de CIO et un rapport d'inspection pédagogique. Cepen-

dant, pour les contractuels de la formation continue, l'unique évaluateur reste le chef d'établissement support.

L'évaluation de la manière de servir

Le chef d'établissement ou le directeur du Centre d'information et d'orientation réalisent un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. La date de l'entretien est communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance. Il doit porter sur la manière de servir de l'agent mais aussi sur ses besoins de formation professionnelle et ses perspectives d'évolution professionnelle et notamment ses projets de préparation aux concours.

Le rapport d'inspection

Elle est assurée par l'inspecteur pédagogique régional ou l'inspecteur de l'Éducation nationale compétent pour les enseignants, l'inspecteur pédagogique régional de la vie scolaire pour les CPE et enseignants documentalistes, l'inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation pour les Psy-ÉN. Elle fait suite à une inspection, et doit faire l'objet d'un rapport écrit.

Cette composante de l'évaluation doit également porter sur les besoins de formation de l'agent, les compétences à acquérir, les projets de préparation aux concours d'accès de la Fonction publique. C'est un acquis du SNES-FSU qui a fait reconnaître, notamment grâce aux recours juridiques qu'il a soutenus, la nécessité de renforcer la formation des agents non titulaires au lieu de pratiquer des « inspections sanction ».

L'appréciation générale établie par le recteur, le rapport d'inspection pédagogique et le compte rendu d'évaluation professionnelle sont notifiés à l'agent qui les signe pour attester qu'il en a pris connaissance et peut, le cas échéant, y porter des observations.

Les recours des agents

L'agent peut, sur la base de l'article 1-4 du décret 86-83 demander une révision de l'appréciation générale. Ce recours est adressé au recteur par voie hiérarchique, dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification du compte rendu. Le recteur notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception du recours.

En cas de refus de révision, dans un délai d'un mois à partir de la date de réponse du recteur, l'agent peut saisir la CCP. Il est alors essentiel,





© K. H. Reichert / flickr.com

pour assurer la défense de son dossier, qu'il contacte les élus FSU, *via* la section académique du SNES.

Les Commissions consultatives paritaires (CCP)

Instaurées en 2008, les CCP compétentes à l'égard des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie sont une revendication

portée de longue date par le SNES et la FSU, pour lutter contre les pratiques de détournement des droits de ces agents, souvent lésés et obtenir des droits nouveaux. Elles sont composées pour moitié de représentants désignés par l'administration, et pour moitié de **représentants des personnels élus par les non-titulaires**. Elles se réunissent à l'initiative du président

de la CCP ou sur la demande d'au moins la moitié des membres représentant les personnels. Des experts peuvent être appelés afin d'éclairer la commission. Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles *« peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires »*.

Le SNES-FSU a toujours revendiqué l'extension des compétences des CCP car les rectorats tendaient à la limiter à la seule CCP de licenciement des CDI.

Depuis 2014, les CCP doivent être saisies des questions relatives au non-renouvellement des représentants du personnel, doivent donner un avis lors de la contestation du rapport d'évaluation triennal, et doivent être informées des situations où il y a impossibilité de reclassement de l'agent. ■

LA POSITION DU SNES-FSU

Pour défendre efficacement l'ensemble des non-titulaires face aux rectorats, les élu(e)s de la FSU, forts de l'expérience acquise par leurs organisations exigent la transparence dans tous les actes de gestion des non-titulaires : la force de la FSU est aussi d'être la seule organisation à avoir des élu(e)s dans la quasi-totalité des académies et donc de pouvoir travailler sur tout le territoire pour être aux côtés de chaque agent contractuel.

Malgré les dernières avancées indéniables obtenues par le SNES-FSU, grâce au travail des élus FSU en CCP et celui des sections académiques, le compte n'y est pas. En effet, les syndicats de la FSU revendiquent que les CCP soient consultées en matière de gestion (emploi, déroulement de carrière...), de non-renouvellement, d'affectation (établissement de barèmes pour les affectations avec prise en compte de l'ancienneté, possibilité pour les collègues de formuler des vœux) et de reclassement des agents contractuels. Certaines académies, sur la base du principe de transparence, ont déjà consulté leurs CCP dans ces domaines, mais toutes les académies doivent garantir ces droits aux contractuels de l'Éducation nationale. Le SNES et la FSU revendiquent que leur gestion obéissent à des règles collectives avec un cadrage national.

La fin du contrat : chômage, rup

La généralisation du transfert de la gestion des Allocations chômage (ARE) vers Pôle emploi en 2018 pour les agents contractuels, qui, à l'origine devait permettre une accélération du versement du chômage, a finalement consacré la fin du versement des indemnités vacances calculées au prorata du temps travaillé. La conséquence a été de faire courir immédiatement le calcul de la durée d'indemnisation du chômage. En clair, une arrivée en fin de droit plus rapide ! L'administration semble faire fi de l'article 2 du décret n° 84-472 du 26 octobre 1984.

Les agents non titulaires du secteur public ont droit à l'allocation d'Aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'attribution ainsi qu'aux mêmes règles de calcul.

Il faut s'inscrire à Pôle emploi dès le lendemain de la fin du contrat ou de la perte d'emploi. Attention, c'est ce jour-là qui sera retenu comme date d'inscription à Pôle Emploi. C'est également de cette date que va dépendre votre indemnisation si vous y avez droit. **Plus vous tarderez à vous inscrire, plus votre indemnisation tardera à démarrer et à vous être versée.**

L'attestation employeur produite par le rectorat est **INDISPENSABLE** pour une ouverture de droits à l'allocation auprès du service de Pôle emploi. Le versement des allocations est effectué par Pôle emploi.

Le principe de l'ARE

Le montant des indemnités chômage varie en fonction des salaires bruts que vous avez perçus au cours des douze derniers mois.



© Patrice Calatayau / Flickr.com

Durée d'affiliation et période de référence

Il faut avoir travaillé au minimum 130 jours ou 910 heures (soit six mois) au cours des vingt-quatre derniers mois précédant la fin de son contrat ou au cours des trente-six

mois derniers pour les plus de 53 ans

Durée minimale d'indemnisation

Elle est égale à la durée d'affiliation (six mois au minimum pour ouvrir les droits).

CALCUL DE L'ARE : UNE RÉFORME QUI MAINTIENT DANS LA PRÉCARITÉ

Le montant journalier de l'ARE est calculé à partir du salaire journalier de référence (SJR).

À compter du 1^{er} septembre 2020, le SJR est obtenu selon un nouveau mode de calcul : la somme des salaires bruts perçus sur les douze derniers mois précédant le dernier jour travaillé et payé (primes comprises mais hors indemnité de rupture de contrat) est divisée par 365 (les jours de maladie ou sans contrat de travail sont soustraits de 365). Dans les règles antérieures, seuls les jours travaillés étaient pris en compte. Pour un même travail, ce salaire de référence est donc moindre.

À partir de ce montant, Pôle Emploi va déterminer le montant

brut de l'ARE journalière en prenant le montant maximum obtenu par les deux modes de calcul suivants :

→ 40,4 % du SJR + 12 euros (montant 2020) ;

→ 57 % du SJR.

Par ailleurs, le montant brut de l'ARE journalière ne peut dépasser 75 % du SJR. Enfin, son montant net minimum en 2020 est fixé à 29,38 euros.

Le montant de l'ARE journalière retenu est multiplié par le nombre de jours du mois (28, 29, 30 ou 31) pour déterminer le montant mensuel brut de l'allocation chômage.

rupture conventionnelle ou retraite

CONSTAT

Le durcissement des conditions d'ouverture de droits à une allocation, assorti à un calcul de l'indemnisation plus sévère pour les agents qui enchaînent des contrats CDD de moins de six mois pénalisent encore plus les contractuels et conduit à une baisse de leur indemnisation.

Durée maximale d'indemnisation

- Pour les moins de 53 ans : deux ans (soit vingt-quatre mois).
- Pour les 53-55 ans : deux ans et demi.
- Pour les plus de 55 ans : trois ans (soit trente-six mois).

ATTENTION Le versement de la première indemnité est différé. À partir de la date de fin de contrat, un délai d'attente de sept jours est appliqué (sauf s'il l'a déjà été dans les douze mois précédents), auquel s'ajoute un différé en fonction de l'indemnité compensatrice de congés payés et un second en fonction des indemnités de rupture versées par l'employeur.

La rupture conventionnelle

- ◆ Applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 aux agents contractuels en CDI, elle favorise le départ silencieux d'agents en exonérant l'employeur de ses obligations de formation, et des recours contentieux.
- ◆ Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique et décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique.
- ◆ Établie à l'initiative de l'employeur ou de l'agent.
- ◆ Possibilité de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative.
- ◆ Indemnité minimum et maximum (il faut préparer son dossier et se préparer à la négociation avant de se lancer...).
- ◆ Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation de quinze

jours après la signature de la convention.

- ◆ Obligation de remboursement dans les deux ans par l'agent qui souhaite être réemployé.

ATTENTION Pour éviter les abus et les contournements des textes par l'administration, faites-vous conseiller et assister systématiquement par un représentant syndical SNES-FSU lors des entretiens !

La fin du CDI suite à un licenciement

Le licenciement, doit être justifié par l'intérêt du service.

Si vous êtes en CDI, vous ne pouvez être licencié sans préavis, sans que le motif ne soit précisé et obligatoirement examiné en commission paritaire (faute professionnelle avérée, inaptitude physique ou absence de besoins d'enseignement). Vous devez également être reçu pour un entretien préalable et être accompagné d'un représentant syndical de votre choix. Vous disposerez également d'une indemnité égale à la moitié

de la rémunération de base pour chacune des douze premières années de service, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour « insuffisance professionnelle ».

Réforme des retraites

Les agents contractuels de la FP relèvent du régime général de la Sécurité sociale et du régime complémentaire de l'Ircantec, régime de retraite complémentaire par points qui, sauf exception, est soumis aux mêmes dispositions que les salariés du secteur privé.

Après l'adoption en première lecture à l'Assemblée nationale (49-3), l'examen du projet de loi instituant un système universel par points a été suspendu en raison de la crise sanitaire. Le SNES-FSU exige le retrait de ce texte et continue la lutte pour un système de retraite plus juste et moins discriminant pour les précaires et les femmes. ■

CE QUE PENSE LE SNES-FSU

Le problème récurrent pour toucher l'allocation chômage reste celui de la difficulté à obtenir l'attestation employeur obligatoire pour être indemnisé par Pôle Emploi... À la différence du secteur privé où le salarié quitte l'entreprise avec son bulletin de salaire, son certificat de travail et son attestation employeur, il faut attendre plusieurs semaines voire plusieurs mois pour que l'Éducation nationale honore ses obligations...

Le SNES-FSU continue son combat pour que les collègues privés d'emploi puissent être indemnisés sans délai !



Non-titulaires, droit de se syndiquer : droit d'agir !

Les agents non titulaires ont toutes les raisons de se syndiquer au SNES-FSU, qu'ils soient en poste ou non. Se syndiquer dans la fédération des syndicats majoritaires dans l'Éducation nationale c'est :

- avoir l'assurance d'être informé, connaître et défendre ses droits, être conseillé, aidé, et soutenu pendant sa carrière ;
- recevoir régulièrement toutes les publications nationales, académiques et départementales ;
- débattre et agir collectivement pour sortir de la précarité ;
- pouvoir participer à l'élaboration des positions et propositions du SNES et de la FSU (première fédération dans l'Éducation nationale) en participant à des stages, à des colloques, à des réunions diverses et aux congrès ;
- bénéficier de l'écoute et des conseils des militants, dans l'établissement, dans le département, dans l'académie, et au niveau national.

ÊTRE DÉFENDU PAR LE SNES-FSU

Les représentants de la FSU sont les plus nombreux parmi les représentants des personnels dans les commissions consultatives paritaires, et dans chaque académie leur rôle est essentiel. Ils assurent la défense des collègues dans tous les aspects de leur vie professionnelle, dans les éta-

blissements, dans les permanences tenues par les sections départementales, académiques, par leur présence dans les commissions académiques, comités techniques académiques et ministériels où ils se battent contre la déréglementation et les dénis de droit dont les non-titulaires sont trop souvent victimes, et pour leur titularisation. Ils sont donc les plus aptes à intervenir !

UNE JOURNÉE DE SALAIRE POUR S'ENGAGER !

La cotisation est proportionnelle au salaire (0,7 % du salaire net environ) et ouvre droit à un crédit d'impôt égal à 66 % de son montant : soit, en moyenne, moins d'une journée de salaire par an.

Être syndiqué au SNES-FSU, c'est bien sûr lui donner les moyens de son fonctionnement (les cotisations sont les seules ressources du SNES-FSU) mais c'est aussi s'engager pour la défense de son métier et d'une certaine vision de l'école.

Modalités pratiques :

- la cotisation est valable un an, quelle que soit la date de son règlement ;
- possibilité de versements mensuels si elle est prise avant le 15 octobre.

SYNDIQUEZ-VOUS AU SNES-FSU

N'hésitez plus,
rejoignez le plus grand collectif
de professionnels des collèges, lycées et CIO :



58 000 syndiqués,
titulaires ou non, actifs ou non,
professeurs, CPE, Psy-ÉN, AED, AESH.



ADHÉREZ EN LIGNE SUR WWW.SNES.EDU

Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, l'imprimer pour le remettre au trésorier de votre établissement ou d'effectuer le paiement en ligne si vous le souhaitez.

Le SNES-FSU ne fonctionne que grâce aux cotisations de ses adhérents. La cotisation peut être mensualisée en 10 prélèvements en parvenant au SNES-FSU avant le 15 octobre. Elle donne droit à un crédit d'impôt de 66 % de son montant dont bénéficient tous les adhérents, qu'ils soient imposables ou non.