

L'Éducation nationale, fabrique de la précarité



Dans l'Éducation nationale, la précarité a de multiples visages : personnels enseignants, de vie scolaire, de services administratifs-sociaux-techniques, AESH... Ces personnels évoluent trop souvent de façon isolée et dans un milieu professionnel où les droits sont souvent malmenés. Chaque rentrée scolaire est synonyme d'angoisse dans l'attente du réemploi. Dans le contexte sanitaire actuel particulier, cette précarité est renforcée et de nombreux·euses collègues restent sur le carreau en l'absence de postes à pourvoir ou avec des temps incomplets imposés.

La précarité, fruit d'un mode de gestion basé sur l'économie de moyens humains et financiers, permet trop souvent à l'administration de faire pression sur l'ensemble des personnels non-titulaires. La CGT Educ'action suit, défend et accompagne les collègues dans leurs démarches pour faire respecter leurs droits et leurs conditions de travail.

La loi dite de modernisation de la Fonction publique d'août 2019 s'attaque directement aux principes du statut général de la Fonction publique sur l'occupation d'emplois publics par des fonctionnaires. Elle prévoit de généraliser la contractualisation des emplois et va affaiblir les garanties collectives et individuelles des personnels.

Cette politique va faire exploser le nombre d'agent·es contractuel·es dans la Fonction publique qui sont au nombre de 1,4 million actuellement. Au détriment de la qualité du service public, l'administration peut amplifier une gestion « très locale » des ressources humaines.

Au contraire, **pour garantir et obtenir l'égalité d'accès aux emplois publics, l'arrêt de toutes les discriminations et plus particulièrement celles faites aux femmes, la résorption de la précarité et des garanties pour l'usager·ère d'un service public neutre et exemplaire, la CGT Educ'action revendique un véritable plan de titularisation, sans conditions de concours et de nationalité.**

Sommaire

Edito

P2 Rémunération

P3 Conditions de recrutement/ Formation

P4 Evaluation des personnels

P5 CCP/ licenciements

P6 ASA/ Rupture conventionnelle

P7 et 8 Revendications



Exigeons un cadre national garantissant l'équité de traitement des personnels non-titulaires

Depuis la rentrée 2017, les conditions d'emploi (indice de recrutement, période d'essai, allègement de service en cas de poste partagé, grilles de rémunération) des non-titulaires sont encadrées nationalement par la [Circulaire n°2017-038](#) du 20 mars 2017. Ce sont donc bien les académies qui adaptent localement les règles selon le rapport de force et les volontés particulières des recteur·trices.

ATTENTION À VOTRE INDICE DE RÉMUNÉRATION QUI EST CONDITIONNÉ PAR VOTRE DIPLÔME...

Le recrutement est encadré par la circulaire nationale qui prévoit les conditions de diplôme (la norme) ou le niveau de diplôme (l'exception) pour définir la position indiciaire et la rémunération des collègues.

D'autres critères sont introduits par les académies pour affiner le niveau de rémunération : expérience professionnelle détenue, rareté de la discipline enseignée ou encore la spécialité du besoin à couvrir... Certaines académies en ont profité pour créer une distinction majeure entre disciplines d'enseignement général et disciplines d'enseignement professionnel et technique.

Il est donc important qu'au moment de son recrutement, **chaque non-titulaire s'assure d'être correctement positionné-e pour obtenir sa bonne et juste rémunération.**

Ne pas rester isolé-e et être accompagné-e par la CGT Éduc'action lors de l'embauche et de la revalorisation

REVALORISATION SALARIALE : CE N'EST PAS TOUJOURS AUTOMATIQUE

Le point 2.7 de la [circulaire nationale de 2017](#) prévoit une réévaluation, au moins tous les trois ans et selon le résultat des entretiens.

Mais elle n'est pas automatique (au sens des dispositions de l'article 1-3 du [décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986) et l'application de toutes les dispositions se font selon le bon vouloir des rectorats, en dehors de toute modalité d'avancement clairement définie.

Dans bon nombre d'académies, les services rectoraux n'ont pas les moyens d'assurer l'avancement automatique des collègues. **Il faut alors que chaque agent-e fasse la démarche et demande cet avancement après deux ou trois ans de présence dans un niveau de référence.**



**Pour la CGT Éduc'action, à travail égal salaire égal !
Les personnels précaires doivent bénéficier des mêmes traitements, des primes et indemnités que les agent-es fonctionnaires.**

Dans l'immédiat, la CGT Éduc'action revendique :

- **des grilles d'avancement transparentes pour les CDD comme pour les CDI dans toutes les académies ;**
- **un rythme d'avancement automatique accéléré dès le début de carrière et déconnecté de l'évaluation ;**
- **la prise en compte de toutes les anciennetés, y compris hors Éducation nationale lors du reclassement ;**
- **un salaire plein dès le 1er mois ;**
- **une prime de précarité de 10%.**

CONTRATS ET PV D'INSTALLATION

Il faut signer le contrat avant de se rendre dans l'établissement d'affectation, ou a minima faire établir une attestation de prise de fonction à l'arrivée auprès du secrétariat. Ce sont les documents officiels qui couvrent l'agent·e lors de sa prise de poste. Pour rappel, et contrairement à ce que certain·es chef·fes d'établissement avancent, **ce sont bien les rectorats qui affectent les agent·es et non les chef·fes d'établissement qui choisissent les personnels.**

En cas de service partagé entre plusieurs établissements, les documents officiels seront signés avec l'établissement de rattachement. Il est important de vérifier la compatibilité des emplois du temps. Pour les collègues en CDI, elles·ils doivent signer uniquement leur arrêté d'affectation.

ALLÈGEMENT DE SERVICE EN CAS DE POSTE PARTAGÉ : RAPPEL DES TEXTES

En application de l'article 14 du [décret n°2016-1171](#) d'août 2016, les agent·es contractuel·les exerçant soit dans deux établissements situés dans des communes différentes, soit dans au moins trois établissements, bénéficient d'un allègement de service d'une heure. Ce droit doit être respecté par les chef·fes d'établissement qui ne le connaissent pas ou feignent de ne pas le connaître.



La circulaire avance que « Les agents contractuels suivent une formation d'adaptation à l'emploi selon leurs expériences professionnelles acquises lors de précédentes fonctions ». Elle ajoute qu'« En tant que de besoin, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement par un tuteur. Le tuteur est désigné par l'autorité académique sur la base du volontariat... »

Que faut-il entendre par là ? Que si le corps d'inspection détecte un problème, on propose un tutorat ? Le plus souvent, cette mise sous tutelle, en début ou en cours d'année, est interprétée par les collègues comme une sanction à leur égard.

La CGT Éduc'action demande un tutorat sous forme d'accompagnement dans le métier et surtout SANS évaluation de la part du·de la tuteur·trice .

DEUX TYPES DE CONTRATS POSSIBLES

Les contrats sur poste vacant

Ces contrats doivent aller jusqu'au 31 août de l'année suivante. Le temps de service doit être calqué sur l'état de service de l'agent·e remplacé·e. Si le service est effectué sur plusieurs établissements, il peut donner lieu à l'édition de plusieurs contrats.

Les contrats de courte durée

Il s'agit en général de contrats de remplacement de congés maladie, maternité... qui peuvent être renouvelés à plusieurs reprises. Une attestation de fin de contrat doit vous être délivrée pour ouvrir vos droits à l'ARE.

LA CGT ÉDUC'ACTION POUR UN RÉEL DROIT À LA FORMATION

CONGÉ FORMATION

La formation est, comme pour tout·e agent·e titulaire, un droit. Il peut donner lieu à des formations au cours de l'année et à un congé formation pour passer les concours (CAPES, PLP, ...). Les agent·es doivent pouvoir justifier de trois années d'enseignement. Lors de ce congé formation, vos droits à l'avancement continuent.

APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE : GARE À L'ARBITRAIRE

La réévaluation de la rémunération dépend de l'évaluation de la valeur professionnelle.

Celle-ci diffère d'une académie à l'autre puisqu'il n'existe pas d'encadrement strict dans la circulaire nationale et que selon les endroits, les corps d'inspecteur-trices sont dans l'incapacité d'évaluer les collègues tous les 3 ans.

Ainsi, le plus souvent, la réévaluation de la rémunération s'appuie sur les avis portés par les chef-fes d'établissement et les corps d'inspection dans le cadre de l'examen des demandes de renouvellement de candidatures à un contrat pour les CDD, et dans le cadre des visites d'inspection réalisées auprès des agent-es en CDI.

Le-la chef-fe d'établissement n'est pas souverain-e dans l'évaluation pédagogique !

La CGT Éduc'action dénonce des pratiques qui laissent les collègues seul-es face à leur hiérarchie et qui développent l'arbitraire au moment d'évaluer les compétences professionnelles et pédagogiques.

AVIS DÉFAVORABLE ?

NE RESTEZ PAS ISOLÉ·E.

CONTACTEZ LA CGT ÉDUC'ACTION

Dans les faits, une mauvaise appréciation par le-la chef-fe d'établissement peut, au final, amener à une non-reconduction de contrat pour les collègues en CDD.

NB : La CGT Éduc'action rappelle que ces appréciations doivent obligatoirement être portées à la connaissance des personnels qui peuvent alors émettre des observations et faire un recours. Tout avis défavorable devra donc être justifié par un rapport circonstancié qui devra être porté à la connaissance de l'intéressé·e avant transmission aux services rectoraux. Dans les Commissions Consultatives Paritaires où la CGT est présente, nos élu-es ont pu faire évoluer certains avis lors des CCP.

Les CCP sont des instances qui peuvent faciliter le dialogue parfois plus difficile avec les chef-fes d'établissement dans les établissements scolaires.

**Pour la fin des évaluations et des avis défavorables
par les chef-fes d'établissement**

CCP : POUR UN ÉLARGISSEMENT DE LEURS COMPÉTENCES

Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme...

Ces compétences restent restrictives pour les phases d'affectation des agent-es et ces CCP d'affectation sont trop souvent des chambres d'enregistrement sans aucune discussion.



La CGT Éduc'action exige que les CCP soient saisies de toutes les décisions de non-renouvellement, dans la plus grande transparence et qu'elles interviennent sur les affectations avec une transparence sur les barèmes qui ne doivent pas être qu'indicatifs.

PROCÉDURES

Les procédures de licenciement sont celles prévues respectivement par les titres XI et XII du [décret 86-83](#) du 17 juillet 1986. Les motifs invoqués doivent correspondre à la situation des besoins d'enseignement et **examinés par les CCP académiques**.

L'agent·e a droit à un préavis (le préavis ne s'applique pas en cas de licenciement pour incapacité permanente de travail ou inaptitude physique ou inaptitude pour raison de santé, au cours ou à l'expiration d'une période d'essai).

L'agent·e a droit à un entretien préalable et la notification se fait par lettre recommandée avec avis de réception (date et motifs du licenciement).

INDEMNITÉ ET MONTANT

- Aucune indemnisation si l'agent·e licencié·e est engagé·e pour effectuer des vacances ou retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique.
- Pas d'indemnisation pour licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai ou pour licenciement au titre d'une sanction disciplinaire.

La base de calcul de l'indemnité : dernière rémunération nette des cotisations de Sécurité Sociale effectivement perçues au cours du mois précédant le licenciement (idem pour agent·es à temps partiel).

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

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

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

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



**En cas de licenciement
contactez la CGT Éduc'action
pour vous accompagner et
vous défendre !**

LA DÉMISSION et LES DÉLAIS

Si un·e contractuel·le souhaite démissionner, il·elle doit présenter sa **démission par courrier recommandé avec accusé de réception** ou remis en main propre contre décharge. L'administration doit aussi veiller à ce que l'agent·e contractuel·le comprenne les implications de cette décision sur sa carrière et sa rémunération.

Les délais de préavis dépendent de l'ancienneté de service :

- 8 jours si ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si ancienneté entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois si ancienneté supérieure à 2 ans.

PAS LE MEILLEUR MOYEN DE SORTIR « HONORABLEMENT » DE L'ÉDUCATION NATIONALE ...

Le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports a publié le 9 juillet une [circulaire](#) précisant l'application de la procédure de rupture conventionnelle dans l'Éducation nationale.

Cette disposition est inscrite au chapitre III du [décret n°86-83](#) depuis le 31 décembre 2019.

La rupture conventionnelle est **soit à l'initiative de l'agent·e soit à l'initiative de l'administration**. Elle est décidée **d'un commun accord**, elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle ne constitue donc pas un droit pour l'agent·e qui la sollicite ni un moyen pour l'administration d'imposer un départ à un·e agent·e.

La rupture conventionnelle s'adresse aux fonctionnaires ou aux contractuel·les en CDI n'ayant pas atteint l'âge de la retraite. Pour l'administration, les demandes des agent·es sont examinées en tenant compte de la « rareté de la ressource », de la sécurisation du parcours et de l'ancienneté de l'agent·e.

La rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi calculée selon l'ancienneté de l'agent·e (plus il·elle a de l'ancienneté, plus l'indemnité est élevée). Cela aura donc un **coût que l'administration aimerait s'éviter**. Le maximum est de deux années de revenu brut annuel (de l'année précédant l'effet de la rupture conventionnelle).

Le·la demandeur·euse informe l'autre partie par courrier (RAR ou remise en main propre contre signature). Après réception de la demande (entre 10 jours et 1 mois maximum), un entretien est organisé par le·la recteur·trice. Pour cet entretien, **l'agent·e peut se faire assister par un·e conseiller·ère désigné·e par une organisation syndicale représentative**. Pendant l'entretien, sont abordées les questions relatives aux motifs de la demande et au principe de la rupture conventionnelle, à la date de la cessation définitive des fonctions et ses conséquences (en termes de droit à l'assurance chômage, d'obligation de remboursement et de respect des règles déontologiques) ainsi qu'au montant de l'indemnité spécifique.

Si elle est conclue, la convention de rupture conventionnelle :

- prévoit les termes et conditions de sa mise en œuvre ;
- est signée par les deux parties ;
- fixe le montant de l'indemnité, la date de cessation définitive des fonctions.

Passé le délai de rétractation (15 jours), l'agent·e est radié·e à la date prévue dans la convention.

Il n'y a pas de nouveau recrutement possible en qualité d'agent·e public·que durant six ans pour un·e ex-agent·e ayant conclu une convention de rupture conventionnelle.

Pour les dates d'effet de la rupture conventionnelle, la notion de continuité de service est à prendre en compte : sauf exception, elle ne pourra s'effectuer en cours d'année scolaire.

La circulaire précise et synthétise un cadre législatif déjà existant.

Reste une ambiguïté majeure : qui finance l'ISRC ? Ministère ou rectorat ?

Dans tous les cas, la rupture conventionnelle n'est pas et ne sera pas un processus fréquemment utilisé.

Un espoir déçu pour celles et ceux espérant bénéficier d'une « sortie honorable » de l'Éducation nationale...



L'ensemble des contre-réformes mises en place depuis de nombreuses années (réformes des lycées notamment) a eu pour conséquences un démantèlement des enseignements (lycée général par exemple), une baisse des heures disciplinaires (transformation de la voie professionnelle) qui aboutissent à moins d'heures et donc à des suppressions massives de postes.

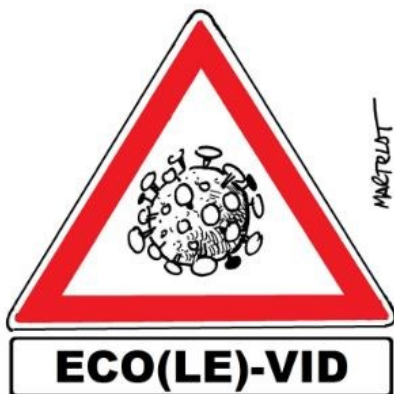
Les premières victimes collatérales sont toujours les contractuel·les. Cette année, dans de nombreuses académies, nous constatons une recrudescence de non-renouvellement des CDD et une baisse significative des quotités de service des personnels en CDI. Cette situation est inacceptable alors que les besoins en personnels sont nombreux.

Par ailleurs, la pression émise sur les personnels précaires se manifeste aussi par une augmentation des licenciements dans de nombreuses académies.

LA CRISE SANITAIRE

CRISE SANITAIRE ET TITULARISATION

Afin de mieux préparer la rentrée et réduire les effets de la crise dans l'École, la CGT Educ'action a exigé du ministère un plan d'urgence permettant de recruter massivement des personnels afin de diminuer les effectifs par classe et d'améliorer les conditions de travail et d'étude. C'était, entre autres, l'occasion de lancer un plan de titularisation des personnels précaires et de recrutement des candidat·es sur listes complémentaires.



CRISE SANITAIRE ET ABSENCE POUR GARDE D'ENFANTS

Pour les contractuel·les de la Fonction publique, on passe d'un dispositif d'autorisation spéciale d'absence pratiqué durant le confinement à un dispositif d'absences indemnisées par l'Assurance maladie. Or, **ces indemnités journalières ne correspondent pas à la totalité de la rémunération. Le gouvernement doit agir rapidement pour garantir la pleine rémunération des personnels car cette mesure discriminatoire est inacceptable.**



4 p. Lycées—janvier 2018 -

Pour rejoindre la CGT Educ'action

Je souhaite : *prendre contact* *me syndiquer*

Mme / Mr Nom Prénom

Téléphone Mél

Adresse

Code postal Commune

Métier.....

Lieu d'exercice (adresse)

Je renvoie ce coupon à : CGT Educ'action, 263, rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil cedex - unsen@cgteduc.fr

**Pour les non-titulaires,
la CGT Éduc'action revendique :**

- ◆ **l'arrêt du recours massif aux personnels précaires ;**
- ◆ **dans l'immédiat, la garantie de ré-emploi des personnels non-titulaires ;**
- ◆ **la cohérence de gestion avec une grille de salaire alignée sur celle des titulaires (sans rémunération au mérite) ;**
- ◆ **le renforcement des droits sociaux des non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications ;**
- ◆ **une formation de qualité et adaptée aux besoins de toutes et tous.**

La CGT est la première confédération syndicale de France.

Dans l'enseignement public, la CGT, c'est la CGT Éduc'action.

Enseignant-es, personnels administratifs, personnels de vie scolaire, AESH, personnels de santé ou des services sociaux, personnels de labo, titulaires, non-titulaires, stagiaires... toutes ensemble nous construisons une École qui forme et émancipe.

Rejoignez-nous !

Ensemble, nous pouvons lutter contre des réformes qui dégradent constamment le Service public d'Éducation et qui dégradent donc nos conditions de travail et les conditions d'étude des élèves.



La CGT Éduc'action défend et accompagne de nombreux·euses collègues, notamment sur des questions de rémunération, d'affectation et de statut.

Les militant·es agissent sur le terrain, dans les établissements pour faire respecter les droits des non-titulaires.

Pour que nos revendications aboutissent, il faut les porter haut et fort. C'est bien le sens de la lutte !

2020-2021