

NON-TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE D'ENSEIGNEMENT, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION, FAITES RESPECTER VOS DROITS INDIVIDUELS *ET* COLLECTIFS

Non-Titulaires Premier·ères victimes des contre-réformes !

Le président Macron impose des réformes qui remettent en cause nos acquis et menacent la cohésion de notre société.

En promulguant début août, la loi dite de « *modernisation de la Fonction publique* », il affiche sa volonté de casse totale de la Fonction publique, en réduisant drastiquement les effectifs et en développant le recours massif aux emplois non-titulaires. Cette précarisation accrue va aggraver la dégradation du service public rendu aux usager·ères et développer un management par la pression et l'arbitraire.

Dans l'Éducation nationale, tous les corps sont désormais touchés par la précarité : enseignant·es, personnels de vie scolaire, AESH, personnels administratifs, infirmier·ères... Ces personnels sont trop souvent malmenés et peu considérés, touchés par le « *mal-droit* » qui est synonyme d'angoisse au moment de leur réemploi ou pendant leur travail.

Cette année, à nouveau, de nombreux·euses non-titulaires se retrouvent dans des situations d'urgence sociale, sans emploi ou avec des temps de service incomplets, victime d'une simple gestion financière des administrations.

La CGT Éduc'action exige l'ouverture en urgence de négociations pour la mise en place d'un véritable plan de titularisation, sans condition de concours ni de nationalité.

Sommaire

Pages 2 et 3 :

Loi Fonction publique, explosion de la précarité.

Page 4 :

Avec la CGT Éduc'action, exigeons une revalorisation salariale.

Page 5 :

Évaluation des personnels, attention danger.

Page 6 :

Pour des emplois à plein temps et le respect de vos droits.

Page 7 :

Postes partagés, CCP et droit à la formation, exigeons plus.

Page 8 :

Nos Revendications.

Réforme des retraites : les Non-Titulaires, premier·ères touché·es !

Avec la retraite par points de Macron, les Non-Titulaires seront lourdement pénalisés·es. Plus soumis·es aux carrières tronquées et hachées (chômage, maladie...) ils ou elles sont victimes de la faiblesse de leurs salaires.

Avec ce système, toute interruption de carrière qui ne serait pas compensée par une attribution de points gratuits entraînera une forte baisse du niveau de pension. Alors que les dispositifs de solidarité actuels des régimes par annuités compensent les pertes dans de nombreux cas, l'incertitude sur le niveau de solidarité prévu dans la réforme Macron fait craindre le pire pour ces personnels.

Temps partiels imposés, périodes de chômage, salaires a minima, nombre conséquent de femmes touchées : les précaires, principaux·ales victimes de la retraite Macron.



**À partir du 5 décembre
Avec la CGT Éduc'action
Tou·tes dans la lutte pour nos
retraites et un autre projet de société !
Construisons la grève reconductible !**

Cette loi d'ampleur inégalée remet en cause les quatre lois constituant le Statut général des fonctionnaires, ainsi que différents Codes dont le Code de l'Éducation. Ces lois garantissaient pourtant un service public rendu pour l'intérêt général et reposaient sur trois principes forts : les principes d'égalité, d'indépendance et de neutralité, de responsabilité.

En plus de ces fondamentaux, **la loi remet en cause le temps de travail, le droit de grève, la déontologie et la capacité des fonctionnaires à servir l'intérêt général**. Elle les prive des garanties inhérentes au statut général de la Fonction publique qui assuraient leur indépendance.

QUE DIT LA LOI DANS LE DOMAINE DE LA PRÉCARITÉ ?

La loi dans son Titre II « *Simplifier et transformer la gestion des ressources humaines* » (art 15 à 33) entend notamment « *Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs* »

RECOURS ACCRU À LA CONTRACTUALISATION

Alors que le principe posé dans le Statut Général de pourvoir les emplois publics avec des fonctionnaires, est déjà contourné dans la Fonction publique avec 1,3 million de contractuel·les, la loi prévoit d'étendre de manière considérable le recours au contrat.

Sous couvert de « liberté des managers », de « fluidité » ou de « souplesse », **il s'agit en fait de donner de nouvelles marges de manœuvre aux managers locaux en étendant la possibilité de recourir à des recrutements sous contrat**, encore plus précaire tel le « *contrat de projet* ».



Casse de la Fonction publique, DANGER

INSTAURATION D'UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ (ART 23)

Cette indemnité s'inspire de l'indemnité de fin de contrat prévue dans le privé, mais en limitant fortement son attribution. Les contractuel·les ne pourront en bénéficier, pour les contrats conclus à compter de 2021 pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents, que lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an ; que la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond (non encore fixé par décret). De plus, **cette indemnité ne s'applique pas aux contrats de projet (art. 17)** et aux contrats saisonniers, si l'agent·e est nommé·e stagiaire à l'issue de la réussite d'un concours, **ou si l'agent·e bénéficie d'un renouvellement de contrat** (sauf si la durée totale de l'engagement reste inférieure à un an) **ou en cas d'un nouveau contrat en CDD ou CDI.**

CONTRAT DE PROJET : QUESACO ! (ART 17)

C'est un contrat à durée déterminée qui permet la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques. **Il est ouvert à des contractuel·les, des salarié·es de droit privé et des fonctionnaires. Il n'ouvre droit ni à la CDisation ni à la titularisation !**

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et maximale de six ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 6 ans. Il prend fin avec la réalisation de son objet, après un délai de prévenance fixé par décret. Après un délai d'un an, il peut être rompu par l'employeur si le projet ne peut pas se réaliser.

Pour la CGT Educ'action, ces projets vont remplacer les missions permanentes des fonctionnaires et sont source de précarité récurrente. On revient sur l'idée même de service d'intérêt général et d'emploi permanent régi par un statut, mais aussi sur l'idée qu'on aurait des besoins temporaires d'éducation.

Pour la CGT Éduc'action

Le recours accru à la contractualisation par le contrat de projet, c'est la généralisation de la précarité «statutaire» sans garanties collectives ni déroulement de carrière. C'est l'amplification d'une gestion des ressources humaines de proximité avec la remise en cause de la neutralité de l'agent·e public·que dans l'exercice de ses missions.

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 Éduc'action revendique un véritable plan de titularisation, sans condition de concours ni de nationalité.

RECRUTEMENT ET EMPLOI : DES DROITS À FAIRE RESPECTER !

À QUAND UN VÉRITABLE CADRE NATIONAL DE GESTION DES 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 (voir [ICI](#) Circulaire du 20 mars 2017). Mais ce sont bien les académies qui adaptent localement les règles selon le rapport de force et les volontés particulières des recteur·trices.

Exigeons un cadre national garantissant l'égalité de traitement

Exigeons une augmentation des salaires des Non-Titulaires !

ATTENTION À VOTRE INDICE DE RÉMUNÉRATION QUI EST CONDITIONNÉ À VOTRE DIPLÔME ET À VOTRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE...

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

En plus de cette catégorisation, la circulaire introduit d'autres critères pour affiner le niveau de rémunération : prise en compte de l'expérience professionnelle détenue, rareté de la discipline enseignée ou encore la spécialité du besoin à couvrir...

C'est à partir de cela que les académies ont validé, là où elles n'existaient pas, des grilles salariales en introduisant une distinction majeure entre les disciplines d'enseignement général et celles d'enseignement professionnel et technique.

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

Faites appel à la CGT Éduc'action afin d'être accompagné·e lors du recrutement !



**Revalorisation salariale :
ce n'est pas toujours automatique**

Une réévaluation, au moins tous les trois ans, au vu des résultats des entretiens est prévue par la circulaire nationale.

Mais elle n'est pas automatique (au sens des dispositions de l'article 1-3 du décret numéro 86-83 du 17 janvier 1986) et ne présume en rien sa réalisation. En effet, là aussi, toutes ces 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 que chaque agent·e fasse la démarche et demande cet avancement après deux ou trois ans de présence dans un niveau de référence.

Faites appel à la CGT Éduc'action

**Et si on parlait
Salaires ?**

35 HEURES EST-CE TROP OU PAS ASSEZ ?



En termes de rémunération, la CGT Éduc'action continue de revendiquer à travail égal salaire égal. Les personnels employés sur contrats 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 ;
- ♦ un rythme d'avancement automatique accéléré dès le début de carrière et déconnecté de l'évaluation ;
- ♦ un niveau d'indice minimum d'entrée d'au moins 410 en CAT 1 pour tou·tes ;
- ♦ la prise en compte de toutes les anciennetés, y compris hors Éducation nationale lors du reclassement ;
- ♦ un salaire plein dès le 1^{er} mois ;
- ♦ une prime de précarité de 10%.



ÉVALUATION : LA CGT ÉDUC'ACTION DÉFEND LES PERSONNELS !

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 Educ'action dénonce ces pratiques qui laissent les collègues seules face à leur hiérarchie et qui développent l'arbitraire au moment d'évaluer les compétences professionnelles et pédagogiques.

La CGT Educ'action exige que les rectorats forment les personnels non-titulaires (notamment les nouveaux et nouvelles entrant-es) au lieu de les sanctionner ou de les renvoyer.

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

Avis défavorable : ne restez pas isolé-es !

Contactez la CGT Educ'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.

Attention !

La CGT Educ'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.

Nous tenons à souligner que les CCP sont des instances qui peuvent faciliter le dialogue parfois plus difficile dans les établissements scolaires auprès des chef-fes d'établissement. Ainsi, nous demandons systématiquement l'examen en CCP des éventuels recours émis par les collègues concerné-es sur l'avis défavorable porté par le/la chef-fe d'établissement au réemploi d'un-e contractuel-le.

LA CGT ÉDUC'ACTION POUR UN VRAI DROIT À LA FORMATION !

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 ? En gros, 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 de l'institution à leur égard. **La CGT Educ'action demande un tutorat sous forme d'accompagnement dans le métier et surtout SANS évaluation de la part du-de la tuteur-trice .**

Le tutorat ne peut suffire. **La CGT Educ'action revendique un vrai droit à la formation pour les contractuel-les, l'octroi du congé formation professionnelle à la demande de l'agent-e, le développement et l'accès à toutes les formations disciplinaires et continues proposées aux titulaires, la mise en place de modules prioritaires de formation pour tou-ttes les néo-contractuel-les.**

**CONTRATS DE PLUS DE 70 %
EXIGEONS UNE REQUALIFICATION DES CONTRATS À TEMPS COMPLET !**

Les personnels contractuels peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet. Et **le temps incomplet n'est pas du temps partiel puisqu'il est le plus souvent imposé à l'agent·e contractuel·le selon les besoins du service**. Selon l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 ce temps incomplet ne peut être supérieur à 70% car au-delà, ces emplois sont réservés aux personnels titulaires, ou agent·es contractuel·les recruté·es à temps complet et bénéficiant d'une autorisation d'exercer à temps partiel.

En cas de besoin, les agent·es à temps incomplet se voient proposer un accroissement de leur temps de travail entre 70% et 100% tout en restant des « temps incomplets ». C'est surtout non réglementaire car ils devraient être considérés comme des temps complets de droit.

Une nouvelle fois, **les rectorats produisent leur propre droit en modulant de façon unilatérale les contrats**.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT : L'EMPLOYEUR DOIT RESPECTER SES OBLIGATIONS !

La circulaire rappelle que « l'administration notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard : huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ; un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ; deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ; trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables. »

La CGT Éduc'action rappelle l'obligation faite à l'employeur de respecter cette notification en cas de non-renouvellement. Dans ce cas, la CGT Éduc'action demande à ce que la décision soit motivée explicitement et présentée en CCP.

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

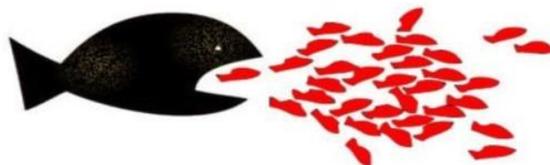
Selon le décret d'août 2016, **les agent·es contractuel·les exerçant soit dans deux établissements situés dans des communes différentes, soit dans au moins trois établissements, bénéficient d'un allègement de service d'une heure**.

Ce droit doit être respecté par les cheffes d'établissement qui ne connaissent pas ou feignent de ne pas le connaître. Ce n'est pas à des personnels précaires d'être obligés d'en faire la demande et de se lancer dans « un parcours du combattant ».

Le droit doit être appliqué !

**Garantissons le réemploi des
personnels non-titulaires**

SANS LA CGT....



AVEC LA CGT....

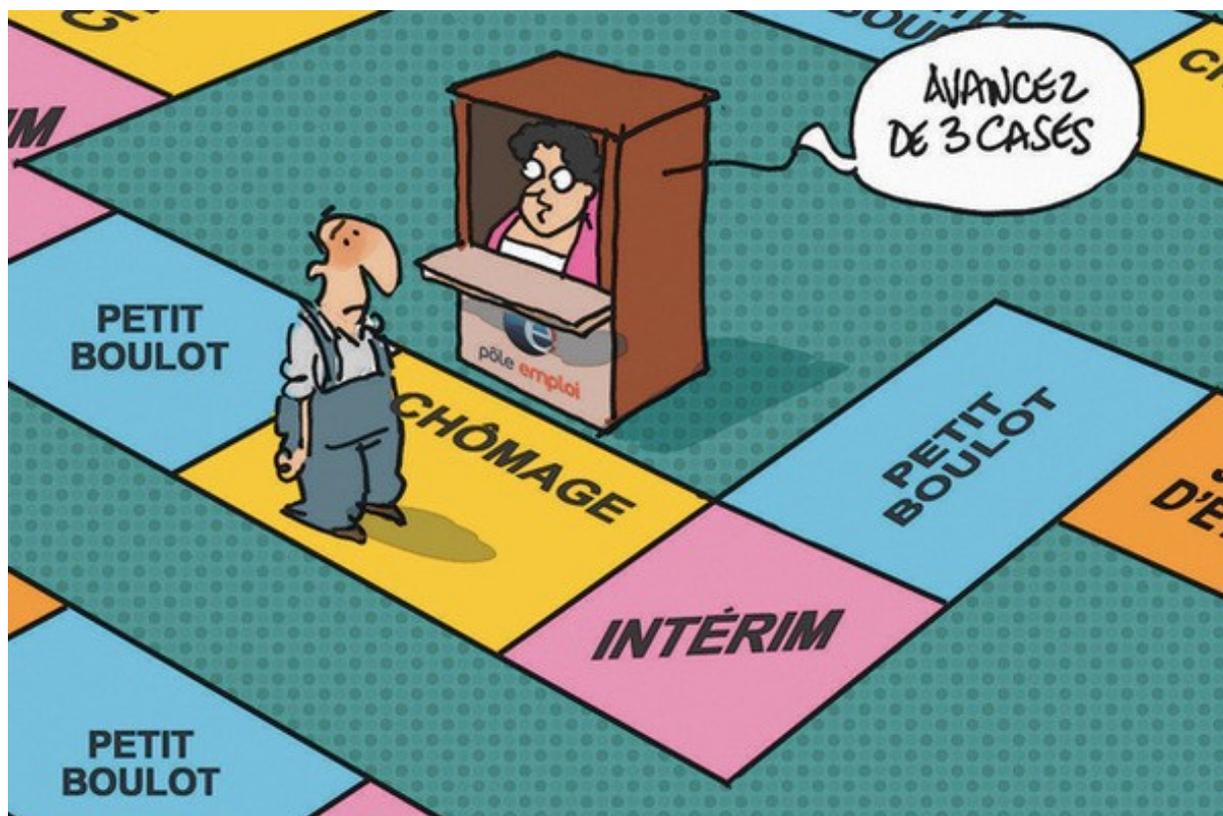


CCP : POUR UN ÉLARGISSEMENT DE SES COMPÉTENCES !

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 revendique que les CCP soient saisies de toutes les décisions de non-renouvellement, dans la plus grande transparence et de réelles CCP d'affectation avec une transparence sur les barèmes qui ne doivent pas être qu'indicatifs.



4 p. Lycées—janvier 2018 -

Pour rejoindre la CGT Éduc'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 Éduc'action, 263, rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil cedex - unsen@ferc.cgt.fr

Pour les Non-Titulaires, la CGT Éduc'action revendique :

- ◆ **l'arrêt du recours massif aux personnels précaires et la titularisation de tou·tes sans condition de concours et de nationalité ;**
- ◆ **dans l'immédiat, la garantie de réemploi 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 tou·tes.**

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... tou·tes 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'études 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 !

2019-2020