

















NON-TITULAIRES

MAÎTRES AUXILIAIRES - CONTRACTUELS - VACATAIRES

Agir ensemble pour la titularisation



SOMMAIRE

	L'urgence d'un véritable plan de titularisation	p. 4
	Qu'est-ce que la FSU ?	p. 6
	Les Commissions consultatives paritaires	p. 8
	Mon contrat : vigilance avant signature !	p. 10
	La rémunération	p. 14
	Les indemnités	p. 16
	Le CDI	p. 18
	Le recours juridique	p. 22
	Les droits au congé maladie	p. 24
	Le droit au chômage	p. 26
	Devenir titulaire	p. 28
	Comment faire bouger les choses ?	p. 30
	Pourquoi se syndiquer ?	p. 32
	Bulletin de demande d'adhésion	p. 33
	Des outils pour connaître et défendre vos droits	p. 34
	Nos sites Web	p. 36



© Daniel Manoury

ÉDITO COMBATTRE LA PRÉCARITÉ, DÉFENDRE LES NON-TITULAIRES



Les syndicats majoritaires dans l'enseignement secondaire, le SNES, le SNEP et le SNUEP, avec la FSU, première fédération de la fonction publique de l'État dont ils font partie, mènent depuis bien longtemps au quotidien un travail revendicatif pour l'augmentation des recrutements et contre la précarité : c'est un combat de longue haleine tant l'État n'a cessé de la développer et de l'aggraver.

Les luttes que la FSU et ses syndicats ont impulsées, les pressions syndicales, ont permis d'acter un certain nombre d'avancées à l'issue des négociations sur les non-titulaires, en février dernier. Elles sont cependant marquées par des insuffisances, que le SNES, le SNEP et le SNUEP entendent faire repousser à l'occasion de l'examen, cet automne, du projet de loi par le Parlement.

Dans une logique de déréglementation et d'attaque contre les statuts de fonctionnaires, le gouvernement oppose le statut au contrat pour briser les repères collectifs (rémunération, mutations...), avec la volonté d'institutionnaliser la précarité pour mieux pressurer les personnels, multiplier les tâches et mettre en concurrence les personnels entre eux. Combattre la précarité et défendre dans le même temps les précaires, revendiquer un plan de titularisation, c'est lutter pour la défense du statut et pour de nouveaux droits et garanties pour tous.

La FSU et ses syndicats entendent poursuivre sans relâche leurs interventions, porter leurs revendications et exiger l'ouverture de négociations sur ce dossier pour aller au-delà du projet de loi actuel.

Vincent Lombard, secrétaire national de la catégorie non-titulaires SNES-FSU

Anne Galmiche, secrétaire nationale du SNEP-FSU, responsable nationale des non-titulaires

Nicolas Duveau, responsable national des non-titulaires SNUEP-FSU

L'URGENCE D'UN VÉRITABLE PLAN

DIX ANS DE DÉGRADATION CONTINUE

Ces dernières années, se sont multipliées les maltraitances sur les agents non titulaires : diminution des postes aux concours de recrutement, recours accru et illégal à la vacance, faibles rémunérations qui n'évoluent pas, absence de règles collectives et transparentes dans la gestion des personnels ; autant de mesures qui entraînent chômage à répétition, autant de coups qui fragilisent les personnels comme les services publics avec, à la clef, un *turnover* important. Après avoir poussé des milliers d'agents vers la porte de sortie en les décourageant, l'État amplifie à nouveau le recours à la précarité, conséquence directe du dogme du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Ces initiatives témoignent à la fois du manque structurel de titulaires depuis plusieurs années et de la volonté d'amplifier la dégradation de la fonction publique avec la mise en place d'un système dual en recourant de plus en plus au contrat, au détriment du statut.

La grande majorité des non-titulaires satisfont des besoins permanents du service public.

LES NÉGOCIATIONS DE JANVIER ET FÉVRIER

La précarité n'est pas une fatalité ou « un mal nécessaire ». L'État doit cesser de se défausser de ses res-

pensabilités et de se servir des non-titulaires comme variables d'ajustement.

La FSU réclamait depuis longtemps les négociations qui se sont ouvertes en janvier dernier : elles sont le fruit d'actions et d'interpellations régulières du ministre de la Fonction publique comme des ministères de l'Éducation nationale, de l'Agriculture et des Sports par le SNES, le SNEP et le SNUEP. Nous n'avons pas attendu la fin du plan de titularisation Sapin, en 2005, pour alerter sur la dégradation continue de la situation faite aux non-titulaires, mais nous nous sommes heurtés au refus de rouvrir le dossier, dans un contexte de casse des services publics.

Dans les négociations, le gouvernement n'a pas pu imposer ses orientations d'élargissement du contrat. Il a dû élargir les conditions d'accès à la titularisation, qui écartent cependant encore trop de collègues. Le SNES, le SNEP et le SNUEP estimaient nécessaire de signer le protocole pour engranger les acquis des pressions et des luttes. Majoritaire dans la FSU, cette position n'a cependant pas obtenu les 70 %, majorité qualifiée nécessaire pour une décision fédérale. Malgré sa non-signature, la FSU continue à s'impliquer fortement dans les suites. Elle a déposé des amendements pour améliorer le projet de loi soumis au Conseil supérieur de la Fonction publique et faire en sorte que tous les agents puissent être concernés, notamment les vacataires.



© Clément Martin

DE TITULARISATION

QUI A VOTÉ QUOI AU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE LORS DE L'EXAMEN DU PROJET DE LOI ?

Résultats des votes sur certains amendements défendus par la FSU au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État le 14 juin 2011.

Élargissement des conditions d'accès au dispositif de titularisation :

- aux contractuels vrais faux « temporaires » : unanimité syndicale sauf CGC ;
- aux contractuels à temps incomplet (moins de 70 %) :
 - pour (FSU et Solidaires) ;
 - abstention : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC, CGC.

Vœu de la FSU pour garantir le réemploi des personnels éligibles au dispositif de titularisation :

- pour : FSU, CFDT, Solidaires ;
- abstention : CGT, FO, UNSA, CFTC.

LES NON-TITULAIRES DE L'ÉDUCATION EN CHIFFRES

Dans le second degré, en février 2011, on recense 23 561 enseignants contractuels, ce qui représente 5,8 % de l'ensemble des enseignants du second degré. Près d'un quart d'entre eux sont en CDI.

DES CHIFFRES EN PROGRESSION DEPUIS 2007

Année scolaire	Enseignants contractuels	CO-Psy contractuels	CPE contractuels
2010-2011	23 561 agents	833	752
2009-2010	20 762 agents	635	684
2008-2009	17 668 agents	468	536
2007-2008	18 785 agents	319	464

Entre 2007 et 2011, la progression représente plus de 25 % ! En avril 2011, on dénombre 5 276 vacataires. Le recours à la vacataire n'a cessé de s'amplifier depuis 2003 pour atteindre son apogée ces dernières années, en raison des transformations massives d'emploi en heures supplémentaires.

Mandats de la FSU : le congrès de Lille réaffirme l'urgence d'un plan de titularisation.

La FSU porte la revendication d'un plan de titularisation rapide, ouvert à tous les non-titulaires en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, et élaboré selon des modalités et un calendrier adapté à chaque secteur. Le CDI ne répond pas à cette exigence. D'ici là, le réemploi de toutes et tous doit être assuré, dans le cadre d'une gestion des personnels, fondée sur des règles collectives respectueuses des personnes et de leurs droits. La rémunération des non-titulaires doit faire l'objet d'une progression salariale organisée dans une grille nationale. À cette fin, le rôle des CCP (commission consultative paritaire) doit être étendu. ■



QU'EST-CE QUE LA FSU ?



La Fédération syndicale unitaire (FSU) est la première organisation de la fonction publique d'État. Constituée de syndicats nationaux liés à différents métiers et secteurs, dont le SNES, le SNUEP et le SNEP, elle est présente dans les trois versants de la fonction publique. Elle compte 163 000 adhérents.

La fédération a en permanence le souci d'organiser l'échange entre ses composantes et de débattre avec l'ensemble des personnels, d'élaborer des propositions fédérales afin de construire des alternatives aux politiques actuelles et de faire converger les actions des uns et des autres pour donner plus de force à l'action de chacun. La FSU a pour objectif de promouvoir à la fois l'étude et la défense des intérêts matériels et moraux des personnels actifs et retraités, et l'entente et le rapprochement des diverses catégories : elle a toujours porté la nécessité d'une résorption de la précarité par un plan de titularisation ambitieux qui n'écarte personne.

Elle défend les valeurs de démocratie, de laïcité, de justice, d'égalité, de solidarité.

La FSU a toujours obtenu la majorité dans les élections professionnelles de l'Éducation.

SNEP, SNUEP et SNES y présentent des listes. Leurs scores additionnés les rendent majoritaires dans le second degré. Au CTPM, instance paritaire ministérielle de l'Éducation nationale, sur vingt sièges, les personnels ont accordé dix sièges à la FSU, les dix autres étant partagés entre six autres organisations.

LE SNEP-FSU

Syndicat disciplinaire, le SNEP-FSU est présent dans le ministère des Sports, de l'Agriculture et de l'Éducation nationale. Représentant plus de 80 % des enseignants d'EPS aux dernières élections professionnelles, le SNEP défend et valorise l'EPS et le sport scolaire dans le système éducatif et le service public du sport et l'ensemble des personnels qui concourent à leurs développements.

Faire prendre en compte ses propositions sur le métier, l'école ou les services publics, passe pour le SNEP par la construction de solidarités et d'actions pour construire un rapport de force favorable.

Ainsi, se battre pour la continuité de l'enseignement de l'EPS c'est se battre pour le réemploi des non-titulaires et l'augmentation du nombre de postes aux concours.

Jouer collectif pour une EPS et un sport scolaire porteurs de transformations sociales progressistes, enseignés par des personnels titulaires, stables, qualifiés et bien rémunérés, tel est l'enjeu.



www.sne

LE SNES-FSU

Syndicat majoritaire dans les collèges et les lycées généraux et technologiques, le SNES-FSU rassemble plus de 65 000 syndiqués. Il obtient plus de 50 % des voix aux élections professionnelles, aucun autre syndicat n'atteignant les 12 %. Les électeurs affirment ainsi un choix clair et confirment leur attachement à un syndicalisme majoritaire, synonyme d'efficacité.

Le SNES est un syndicat intercatégoriel qui regroupe les personnels titulaires comme non titulaires. Des militants non titulaires s'y investissent tant dans les sections académiques que nationales. Défendre les droits individuels et collectifs des personnels, revendiquer la revalorisation de nos métiers – ce qui passe pour les non-titulaires par un plan de titularisation ambitieux – peser sur la définition de nos métiers et de l'évolution du système éducatif, sont nos priorités.



LE SNUEP-FSU

Seul syndicat spécifique des professeurs de lycée professionnel, le SNUEP-FSU est un syndicat pluraliste, indépendant et soucieux de l'unité des personnels. Il regroupe les PLP, les CPE et les personnels non-titulaires qui exercent en LP, SEP, SEGPA et EREA.

Le SNUEP-FSU assure la défense de nos statuts, de nos conditions de travail et de la formation des jeunes, des intérêts des agents, de la qualité du service public d'éducation et de formation.

Il se bat notamment contre l'absence de possibilité de concours dans des disciplines, les problèmes de reclassement et de reconnaissance de l'expérience professionnelle et s'oppose à la réforme du bac pro qui pèse sur le réemploi des agents non titulaires en entraînant un nombre important de fermetures de postes et des licenciements dans certaines disciplines professionnelles. ■



pfsu.net - www.snes.edu - www.snuiep.com



LES COMMISSIONS CONSULTATIVE

UN ACQUIS DE LA FSU

Obtenues par la FSU et installées en 2009, à l'issue des élections professionnelles auxquelles les non-titulaires participaient pour la première fois, les CCP des non-titulaires d'enseignement, d'éducation et d'orientation étaient une revendication de nos syndicats. Il s'agissait de lutter contre les abus des rectorats et les pratiques de détournement des droits des agents non titulaires, souvent en butte à l'arbitraire de l'administration en raison de la faiblesse de leurs droits apportés par les textes législatifs.

Composées pour moitié de représentants désignés par l'administration, et pour moitié de représentants des

personnels élus par les non-titulaires, les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions de licenciement et les sanctions disciplinaires autres que le blâme et l'avertissement, mais elles peuvent l'être aussi sur toute question d'ordre individuel relative à la situation des agents non titulaires. Il faut pour cela que l'agent nous contacte afin que les commissaires paritaires saisissent à leur tour la CCP et demandent que sa situation soit examinée.

Avec la moitié des sièges obtenue (l'autre moitié étant partagée par dix autres syndicats), le SNES, le SNEP et le SNUEP sont les seuls syndicats à être représentés dans la quasi-totalité des académies.

REPÈRE

LE PARITARISME

Le paritarisme est la possibilité donnée aux agents de se voir représenter dans une commission où siègent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants syndicaux. Élus par les agents lors des élections professionnelles, les CCP sont des instances de contrôle démocratique. Dans un contexte d'attaque contre les droits des agents et de volonté gouvernementale de renforcer le poids des hiérarchies locales, la lutte contre les tentatives d'arbitraire, le combat pour la justice et l'égalité de traitement sont des enjeux très concrets et actuels.

Dès son discours de Nantes du 19 septembre 2007, Nicolas Sarkozy s'en est pris au paritarisme, et le paritarisme des titulaires est l'objet de graves attaques (mutations, rémunérations...).

S PARITAIRES

UN OUTIL DE DÉFENSE DES AGENTS NON TITULAIRES À FAIRE ÉVOLUER

Nous ne considérons pas la CCP comme une chambre d'enregistrement des décisions de l'administration et un lieu où seules les situations individuelles seraient abordées (licenciement, mesures disciplinaires), comme l'administration voudrait l'y cantonner, mais comme un lieu de transparence des actes de gestion des non-titulaires. Pour nous, elle doit pleinement jouer son rôle et permettre un véritable dialogue avec l'administration ce qui n'est pas le cas pour l'instant.

Si nous avons pu grâce aux CCP éviter des licenciements abusifs, des abus de pouvoir de certains chefs d'établissement ou assurer le réemploi, force est de constater que, à l'image de la gestion disparate des non-titulaires d'une académie à l'autre, le fonctionnement des CCP est très inégal. Des avancées ont été obtenues dans des académies comme l'obligation de soumettre les non-renouvellements de CDD en CCP ou l'élaboration de grilles de rémunération pour les agents en CDI. Mais beaucoup de chemin reste à parcourir. Par exemple, il faut parfois que les élus se battent pour obtenir un état de l'emploi et des listings des agents qu'ils représentent : les élus ainsi peuvent difficilement appréhender la situation de leurs collègues non titulaires. ■

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

Pour nos syndicats, les CCP doivent être un espace collégial au sein duquel nous visons l'amélioration des conditions des précaires. Nous demandons un élargissement de leurs compétences et qu'elles deviennent un lieu de contrôle par les élus du respect de règles collectives de gestion des non-titulaires (affectations, rémunérations...) afin de permettre l'équité de traitement de tous.



© DR

MON CONTRAT : VIGILANCE AVAN

Le contrat est un élément essentiel de la relation qui vous lie à l'administration. Tout recrutement doit donner lieu à un engagement écrit dans un délai maximal de 15 jours selon le code du travail. Il est important de vérifier les termes du contrat que l'on vous propose avant toute signature : durée et temps de travail, rémunération, indemnités, congés payés et accès au CDI dépendront de votre vigilance, tant les déréglementations sont nombreuses dans notre Fonction publique !

LES TERMES DU CONTRAT

Ainsi, la référence à la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, qui permet le recrutement des agents contractuels, et l'un des trois articles (4.1, 4.2, ou 6.1) suivants doivent être mentionnés. Un enseignant, CPE ou CO-Psy relève de l'article 4-2 qui renvoie aux emplois du niveau de la catégorie A ou de l'article 6.1 s'il est recruté à temps incomplet.

Certains rectorats continuent de recruter au titre de l'article 6.2 qui place les agents dans « *des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel* », et donc non permanent, afin de contourner le CDI.

Les dates de début et de fin de contrat doivent être précisées, mais au-delà de la durée de fin, en cas d'accident ou autres déconvenues, vous ne seriez pas couvert, à moins d'avoir signé un avenant qui prolonge le contrat. Un article doit également stipuler la catégorie qui dépend de vos diplômes et/ou expérience professionnelle selon le classement en vigueur dans votre académie (voir p. 16-17

(1) La loi va bientôt modifier cet article qui correspondra à un accroissement temporaire de l'activité.

et contacter votre section académique) : de là dépendra votre indice qui fixe votre rémunération.

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE UN TEMPS INCOMPLET ET UN TEMPS PARTIEL ?

Le temps incomplet est imposé par l'administration et donc subi ; le temps partiel est demandé par l'agent. Si les temps incomplets sont le plus souvent liés aux suppressions de postes qui ont entraîné des blocs moyens provisoires, c'est-à-dire des blocs d'heures correspondant à des services partagés entre plusieurs établissements, les temps partiels peuvent être accordés par le rectorat, à la demande de l'agent, par voie hiérarchique. Certains sont de droit si l'agent le sollicite pour donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant victime d'un handicap, d'un accident ou d'une maladie grave ; d'autres sont soumis à autorisation du recteur si l'agent justifie d'au moins un an de services continus à temps complet. Pour la procédure, se tourner vers votre section académique ou le secteur national des non-titulaires.

T SIGNATURE !

PEUT-ON M'IMPOSER UNE PÉRIODE D'ESSAI ?

Une période d'essai correspondant au sixième de la durée du contrat est imposée (deux mois pour un contrat d'une année). Tout licenciement prononcé au cours de cette dernière période ne peut donner lieu ni à un préavis ni au versement d'une indemnité. Cette clause est inacceptable alors qu'aucune formation n'est offerte aux contractuels à l'entrée dans les fonctions. Alerte-nous en cas de difficultés. Cette période d'essai ne peut être à nouveau exigée lors du renouvellement du contrat.

RENOUVELLEMENT DE CONTRAT ET FIN DE CONTRAT : LE RESPECT DE L'ANCIENNETÉ, UN ENJEU MAJEUR

Les textes législatifs dont relèvent les non-titulaires n'apportent aucune garantie de réemploi. Rien n'oblige les rectorats à justifier le non-renouvellement d'un CDD et à respecter l'ancienneté, ce que nous contestons. Ce vide dans les textes est la porte ouverte à tous les arbitrages. Lors des négociations à la fonction publique, c'est un des points que la FSU a soulevés : le protocole en garde la trace puisqu'il prévoit de « clarifier le cadre juridique en matière de renouvellement ou non des contrats et en matière de licenciement ». Notre expérience de ter-

rain montre également que des rectorats contournent le CDI en ne reprenant pas des non-titulaires qui ont atteint les six ans requis pour le CDI : un scandale absolu ! De plus, les contraintes qui pèsent sur les gestionnaires en raison des restrictions budgétaires les amènent fréquemment à recruter de nouveaux non-titulaires sur des vacances tandis que d'autres à l'ancienneté pourtant conséquente se retrouvent au chômage.

L'abrogation à venir du décret sur la vacation devrait changer la donne positivement en faisant correspondre

CE QUE REVENDIQUENT LE SNES, LE SNEP ET LE SNUEP



Nous revendiquons la garantie de réemploi et un accès à la formation.

L'exigence d'une gestion équitable de tous doit être réaffirmée : règles et barèmes transparents, connus de tous, prenant en compte notamment le respect de l'ancienneté.





© Clément Martin

affectation et respect de l'ancienneté. De même, trop souvent des contractuels sont évincés des listings pour insuffisance professionnelle, sans même en être informés préalablement et sans débat contradictoire, aucun non-titulaire n'étant à l'abri d'un remplacement qui se passe mal. Pour autant, faut-il céder à la peur ? L'expérience montre que plus on est isolé, plus on est fragile. Aucun non-titulaire pour lequel nous sommes intervenus ou avons lancé un recours juridique n'a été écarté ou n'a subi de représailles.

LES RELATIONS AVEC LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Le gouvernement actuel et le ministère cherchent à accroître les prérogatives du chef d'établissement. Il est question par exemple de remettre en cause le principe de la double évaluation des agents (évaluation administrative par le chef d'établissement et évaluation pédagogique par l'inspecteur) pour lui substituer une évaluation reposant entièrement entre les mains du chef d'établissement. Les retours de conflits avec le chef d'établissement sont de plus en plus nombreux, notamment lors de l'évaluation annuelle.

Le cas échéant, il faut éviter le face-à-face seul avec le supérieur hiérarchique. Par le nombre de leurs militants, nos syndicats détiennent le plus grand réseau de représentants implantés dans les établissements et bien souvent un représentant SNES, SNEP, SNUEP ou un syndiqué pourra vous accompagner lors de tout entretien.

QUELQUES QUESTIONS...

Je suis en CDI à temps complet. Le rectorat peut-il m'imposer la signature d'un avenant révisant la quotité de mon contrat en CDI à la baisse ?

Il faut refuser la signature d'un tel avenant et ne pas céder au chantage du licenciement : abaisser la quotité de votre contrat reviendrait à le modifier substantiellement et il faudrait que l'administration puisse justifier d'une réduction des besoins dans votre discipline, ce qui est rarement le cas puisque des CDD sont bien souvent recrutés.

Le rectorat peut-il m'imposer un contrat à temps incomplet et le compléter par des heures supplémentaires ?

Pour supprimer des emplois, le gouvernement ne fait pas que renoncer au remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant la retraite : il transforme aussi massivement des emplois en heures supplémentaires. Comme l'administration ne parvient pas à les faire toutes absorber par les titulaires, elle les impose souvent aux non-titulaires de cette façon. Mais la pratique est illégale : elle correspond à un abus de pouvoir. Un recours devant le tribunal administratif est envisageable.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le dossier administratif

Le rectorat conserve toutes les pièces vous concernant dans un dossier administratif. Elles doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut

faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. Un représentant du SNES, du SNEP ou du SNUEP peut vous accompagner pour consulter votre dossier.

Les obligations de l'agent non titulaire

L'agent non-titulaire est soumis aux mêmes obligations que le titulaire : secret professionnel, communication des documents de service interdite à un tiers, respect des instructions de l'autorité hiérarchique mais l'obligation de discrétion ne peut pas être opposée au droit d'expression des personnels, notamment le droit syndical. Le droit à la liberté d'opinion est également reconnu et les agents peuvent faire valoir un droit de retrait si les consignes du chef d'établissement mettent en danger l'agent ou ses élèves.

Les congés payés

Les droits aux congés des agents non titulaires sont alignés sur ceux de tous les agents de la fonction publique :

2,5 jours par mois travaillé, c'est le minimum qu'est tenu de verser le rectorat. Parce qu'ils estiment avoir rempli cette obligation en faisant courir le contrat pendant les petites vacances, de nombreux rectorats arrêtent les contrats fin juin pour mettre au chômage les agents, en raison des restrictions budgétaires. Sauf que, selon le code du travail, douze jours continus de congés doivent au moins être versés entre mai et octobre.

Pour mieux serrer leur budget, sur injonction du ministère, la plupart des rectorats distinguent non-titulaires affectés sur poste vacant et ceux recrutés pour assurer une suppléance : les premiers signent un contrat du 1^{er} septembre au 31 août tandis que les seconds voient leur contrat cesser fin juin. L'argument du ministère : dans le second cas de figure, verser les congés d'été reviendrait d'un point de vue budgétaire à prendre en charge deux fois les congés d'été, pour le titulaire remplacé et pour le non-titulaire remplaçant ! ■

CE QUE REVENDIQUENT LE SNES, LE SNEP ET LE SNUEP

La garantie de réemploi que nous revendiquons pour tous les non-titulaires doit apporter le droit à tous les congés payés.

Les vacances d'enseignement : **Nous avons dénoncé l'illégalité de l'usage de la vacation** (voir www.snes.edu/Vacataires-l-Etat-patron-voyou.html). Le ministère propose au Premier ministre une abrogation du décret sur la vacation. Il faut que cet engagement soit tenu et respecté.



© Clément Martin

LA RÉMUNÉRATION

Dans le traitement de tout agent titulaire ou non titulaire, l'élément principal de la rémunération est le produit de son indice de rémunération (INM : indice nouveau majoré) par la valeur du point d'indice : il s'agit du traitement brut. En l'absence de revalorisation du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2010, sa valeur actuelle stagne à 55,5635 €. Le gouvernement annonce en effet le gel du point d'indice de 2011 à 2013.

LES MAÎTRES AUXILIAIRES

Les maîtres auxiliaires bénéficiaient d'un cadrage national de leur rémunération et d'un avancement d'échelon, qui leur apportait la possibilité d'une carrière et d'un reclassement.

Échelons	Catégorie 1 (MA I)	Catégorie 2 (MA II)	Catégorie 3 (MA III)
1	349	321	295
2	376	335	298
3	395	351	307
4	416	368	321
5	439	384	337
6	460	395	356
7	484	416	374
8	507	447	390

L'avancement d'échelon des MA

La carrière des MA comprend huit échelons. L'avancement de la rémunération des MA peut suivre deux modalités :

- à l'ancienneté, tous les trois ans jusqu'au 4^e échelon puis tous les quatre ans à partir du 4^e échelon ;
- au choix (avancement plus rapide), tous les deux ans et

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

Dans nos mandats, nous demandons que la rémunération de tous les non-titulaires soit fixée nationalement et évolue en référence à la grille des maîtres auxiliaires, revalorisée en fonction du niveau de qualification. Il convient d'aboutir à deux échelles MA I (485- 683) et MA II (450 – 608), ce qui passe par la suppression de l'échelle des MA III et l'intégration des MA III dans la catégorie MA II et des MA II dans celle des MA I, plus favorables.

Le passage en CDI des maîtres auxiliaires rend l'enjeu de la revalorisation de leur rémunération encore plus aigu alors que des grilles d'avancement des CDI ont été mises en place dans certaines académies et que ces dernières sont plus favorables que celles des MA qui n'ont pas été revalorisées depuis 1962 et plafonnent à l'indice 507 ! Des académies comme Créteil rémunèrent désormais leur MA en référence à la grille commune des CDI plus favorable mais la perte du statut de MA qui l'accompagne ne va pas de soi. Il faut que le ministère s'empare de la question, comme nous le lui demandons.



Clément Martin

six mois jusqu'au 4^e échelon et tous les trois ans à partir du quatrième échelon.

Ainsi, il est prévu un avancement plus rapide, dit au choix, pour 20 % des promouvables. Il permet de gagner six mois jusqu'au 4^e échelon et un an à partir du 5^e échelon. Parmi les critères retenus, la note administrative et éventuellement la note pédagogique.

LES CONTRACTUELS

À la fin des années 90, le ministère de l'Éducation nationale a cessé de recruter des MA pour faire appel à des contractuels et des vacataires. Cette évolution s'est accompagnée de régressions considérables. Le ministère signalait l'abandon de règles nationales dans la gestion des non-titulaires, ce qui a engendré d'importantes disparités d'une académie à l'autre en termes de rémunérations et d'affectations notamment.

Indices nouveaux majorés au 1/07/11

Catégorie	Minimum	Moyen	Maximum
3 ^e	321 (341)	425 (494)	620 (782)
2 ^e	367 (409)	498 (592)	650 (792)
1 ^e	403 (461)	596 (721)	783 (966)
Hors catégorie	431 (501)	672 (821)	Hors échelle

Contrairement à la rémunération des maîtres auxiliaires, celle des contractuels ne bénéficie pas d'un cadrage national. Chaque recteur dispose d'une marge de manœuvre en fonction d'un tableau mentionnant des catégories de

contractuels et des indices minimum et maximum. Mais la grande majorité des rectorats fixent la rémunération de leurs contractuels à l'indice minimum et ne la font jamais progresser ! De surcroît, alors que le décret n° 81-531 du 12 mai 1981 stipule que les contractuels doivent être classés dans telle ou telle catégorie en fonction des titres universitaires qu'ils détiennent ou de leur qualification professionnelle antérieure, trop de rectorats entretiennent le flou ou classent des agents justifiant de diplômes de niveaux différents dans la même catégorie, ce qui est illégal.

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

Le SNES, le SNEP et le SNUEP revendiquent un cadrage national de la rémunération et des règles d'avancement pour tous les non-titulaires. Par ailleurs, nous contestons les règles actuelles de reclassement, lors de la titularisation, qui empêchent les non-titulaires de voir leur ancienneté réelle prise en compte.

LES VACATAIRES

Ce sont les plus pénalisés : le taux horaire de la vacation n'a pas été revalorisé depuis 1989, ce qui représente une perte de pouvoir d'achat de 40 % ! ■



LES INDEMNITÉS

Le décret 86-83 le réaffirme : les non-titulaires peuvent prétendre aux mêmes indemnités que les titulaires. Dans la pratique, seuls les MA et les contractuels les perçoivent. Les vacataires sont régulièrement privés par l'administration d'indemnités, comme l'ISOE, alors qu'ils y ont droit.

L'ISOE

Part fixe

- Bénéficiaires : les personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ou affectés au CNED.
- Taux annuel : 1 199,16 €.

Son versement suit les mêmes règles que celles applicables pour le calcul du traitement principal. Son paiement est désormais mensualisé : 99,43 € par mois.

Part modulable

Extension de l'indemnité de professeur principal. Les taux ont été fixés par le ministère en fonction des niveaux d'intervention :

- Sixième, Cinquième, Quatrième des collèges et LP : 1 230,96 €/an ;
- Troisième de collège et LP ; Seconde de LEGT : 1 408,92 €/an ;
- Troisième DP6, 1^{re} année de CAP, Seconde, Première, Terminale, bac pro 3 ans : 1 408,92 €/an ;
- Première et Terminale LEGT et autres classes de LP : 895,44 €.

Indemnité forfaitaire pour les MA et contractuels CPE

- 1 095,36 €/an, versement mensuel ; suit le traitement.

Indemnité pour études dirigées et accompagnement éducatif hors temps scolaire (aide aux devoirs et aux leçons, pratique sportive, artistique et culturelle) :

- Taux horaire enseignants HSE, CPE : 30 €.

Indemnité de sujétions spéciales ZEP

- Taux : 1 155,60 €. Elle est mensualisée.

Bénéficiaire de cette indemnité les non-titulaires exerçant en établissement classé ZEP ou classé « sensible » (ZEP ou non). L'ISS ZEP est versée au prorata de la durée d'exercice ; elle est mensualisée.

Indemnité pour charges particulières pour les enseignants accomplissant tout ou partie de leur service en formation continue des adultes

- Montant moyen annuel : 720,04 €. Indemnité variable, fixée par le chef d'établissement. Elle est versée en fin d'année.

CE QUE SNES, SNEP ET SNUËP REVENDIQUENT

La transformation des heures supplémentaires en emploi afin de pouvoir augmenter le nombre de postes ouverts aux concours de recrutement et résorber la précarité en titularisant.

accepter ce que le rectorat impose. Nous appelons l'ensemble des collègues titulaires ou non-titulaires à refuser toute nouvelle augmentation des heures supplémentaires, inscrite dans le cadre du « *travailler plus pour gagner plus* » cher à N. Sarkozy et instrumentalisée par le gouvernement pour justifier le refus des augmentations de salaires indispensables, au regard de l'inflation, pour tenter de limiter la nécessaire revalorisation de nos métiers et maintenir la diminution du nombre de postes aux concours de recrutement. ■

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il faut distinguer :

- les heures supplémentaires années (HSA) : ce sont des heures faites toute l'année. Elles figurent donc dans la VS (document attestant auprès de l'administration rectorale du service accompli par chaque enseignant) mais pas dans le contrat ;
- les heures supplémentaires effectives (HSE) : ce sont des heures faites ponctuellement, y compris celles liées au remplacement de courte durée (Robien).

LE SAVIEZ-VOUS ?

Si vous disposez d'un poste à l'année, on ne peut pas vous imposer plus d'une HSA, même s'il est difficile de faire valoir ce droit quand on est non-titulaire : on doit bien souvent

Heures supplémentaires : taux en euros en vigueur à la rentrée 2011 (taux inchangé depuis le 1^{er} juillet 2010)

Catégories de bénéficiaires	1 ^{re} heure année	Autres heures année	Heure de suppléance éventuelle
ENSEIGNEMENT			
MA I - 18 heures	1 097,59	914,66	31,76
MA II - 18 heures	984,76	820,63	28,49
MA II - 20 heures	886,28	738,57	25,64
MA III - 18 heures	874,49	728,74	25,30
Contractuels 3 ^e catégorie - 18 heures	1 206,59	1 005,49	34,91
Contractuels 3 ^e catégorie - 20 heures	1 085,92	904,94	31,42
Contractuels 2 ^e catégorie - 18 heures	1 304,03	1 086,69	37,73
Contractuels 2 ^e catégorie - 20 heures	1 173,63	978,02	33,96
Contractuels 1 ^{re} catégorie - 18 heures	1 519,45	1 266,21	43,97
Contractuels hors catégorie - 18 heures	1 595,42	1 329,52	46,16



LE CDI

Le CDI a été introduit dans la fonction publique en juillet 2005, en application d'une directive européenne que l'État français a mis plus de six ans à respecter. Pour l'Union européenne, il s'agissait alors d'imposer aux États membres de limiter le recours *ad vitam* à des CDD pour un agent, en lui apportant la garantie minimale d'un CDI au-delà d'une durée maximale en CDD, laissée à l'appréciation de chaque État membre. Mais rien n'empêchait « d'introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans la directive ». C'est pourquoi la FSU portait l'exigence d'une titularisation en lieu et place d'un passage en CDI, la référence étant le statut. D'ailleurs, le projet n'a obtenu l'accord d'aucune des fédérations de fonctionnaires au CSFP (Conseil supérieur de la Fonction publique) du 6 décembre 2004. Le gouvernement chercha alors à instrumentaliser la directive européenne afin d'introduire, comme cheval de Troie, sur des emplois permanents du service public, le contrat à durée indéterminée afin de fragiliser le statut de fonctionnaire.

LA LOI

L'État français a choisi comme référence une durée de six ans.

LA LOI APPLIQUÉE PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Dès son application, la loi a été détournée par le ministère de l'Éducation nationale qui rédigeait en décembre 2005 une circulaire irrégulière et dont beaucoup de rectorats continuent à se servir. Cette circulaire prétend que seules les interruptions situées entre le 30 juin et le 15 octobre de chaque année sont tolérées et qu'au-delà le compteur repart à zéro. Il fallait également que la

durée des vacances, sur la période de six ans, soit inférieure à celle des CDD. De surcroît, certains rectorats continuent à effectuer des calculs au prorata des services effectués pour les services à temps incomplets.

Les autres organisations syndicales ont relayé d'ailleurs ce discours de l'administration. Mais, en prenant *a contrario* appui sur l'ensemble des textes législatifs et des jurisprudences, nous avons pointé les incohérences du discours. Ceci jusqu'à tenter des recours devant les tribunaux administratifs pour de nombreux collègues privés à tort du CDI, avec à la clef de très lourds dommages et intérêts puisque des collègues ont obtenu, grâce à notre secteur juridique, des sommes allant jusqu'à 17 000 et 18 000 euros de dommages et intérêts.

LES CRITÈRES LÉGISLATIFS ET JURIDIQUES POUR L'OBTENTION DU CDI

Pour qu'un agent non titulaire de l'État puisse avoir accès au CDI, il faut démontrer que les conditions de la loi du 25 juillet 2005 sont réunies. L'agent doit être employé :

- sur six ans de fonctions similaires et qu'un nouveau contrat soit octroyé après ce délai ;
- sur un emploi permanent ;
- par l'État ;
- de manière continue, c'est-à-dire sans grande interruption. On considère qu'il n'y a pas d'interruption pour une période sans emploi de trois mois, en application de la jurisprudence administrative.

Les rectorats ne devraient pas regarder comme des obstacles à l'obtention du CDI :

- les vacances scolaires ;
- les congés de maladie ;
- les congés de maternité ;
- les congés de formation professionnelle ;
- les vacances ;
- les contrats à temps incomplet.

Attention : dans le cadre de la loi sur les non-titulaires, débattue prochainement à l'Assemblée, les agents qui auront cumulé six ans de services dans les huit der-

nières années sur emploi permanent et seront en fonction à la date de publication de la loi bénéficieront d'une mesure ponctuelle de CDI-sation.

EN CAS DE DOUTE SUR LE DROIT AU CDI, QUE FAIRE ?

Nous écrire à nontitulaires@snes.edu, secteur.corpo@sneep.com ou corpo@snepfsu.net en nous adressant le détail de vos états de services : dates de début et de fin des contrats, nature des contrats (vacations ou CDD), la durée de chaque contrat, la mise en évidence des périodes non couvertes par un contrat et leur durée.

QU'APPORTE LE CDI ?

Nos organisations ont bien conscience qu'il est préférable de se retrouver en CDI plutôt qu'en CDD et c'est pourquoi nous luttons au quotidien pour que nos collègues ne se voient pas privés de ce droit. Mais en aucun cas le CDI ne peut remplacer le statut de fonctionnaire qui permet de se libérer de contraintes telles que le déroulement de carrière pour se consacrer totalement aux missions dont il a la charge. Les garanties qu'apporte le CDI sont bien insuffisantes au regard de celles du statut, notamment face aux pressions administratives. Si les non-titulaires en CDI obtiennent une forme de garantie de réemploi, ils n'en restent pas moins licenciables (même s'il est diffi-





cile pour l'administration de démontrer l'absence de besoin) et notre secteur juridique a dû engager de nombreux recours pour des collègues en CDI licenciés abusivement par l'administration parce que cette dernière ne supportait pas de les voir sans poste pendant quinze jours avant de les remplacer peu après par des non-titulaires nouvellement recrutés...

De surcroît, paradoxalement, alors qu'il est censé stabiliser l'agent, le CDI a pu détériorer les conditions d'exercices de nombreux collègues. L'agent en CDI peut être affecté dans le ressort de l'académie et des collègues sont parfois affectés à plus de cent kilomètres de leur lieu de vie alors que des vacances sont par ailleurs proposées dans leur discipline, dans leur zone de vœux. Il est également inadmissible que les rectorats, sous prétexte de la garantie d'emploi que le CDI apporte, cherchent à élargir les missions des agents. Le rectorat de Grenoble impose ainsi à des enseignants en CDI, sans poste dans leur discipline initiale, des missions de CPE, documentaliste, chef de travaux au mépris des qualifications, avec l'obligation de service correspondante.

LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS EN CDI

Le décret du 12 mars 2007 crée la possibilité d'un réexamen de la rémunération des agents non titulaires au minimum tous les trois ans, suite à l'entretien avec son supérieur hiérarchique, sans que le rectorat ait pour autant l'obligation de la revaloriser.

Dans la plupart des académies, les maîtres auxiliaires, passés depuis en CDI, conservent leur grille indiciaire, grille qui nécessiterait une revalorisation.

Certains rectorats ont élaboré des grilles indiciaires pour les agents en CDI mais il n'est pas tolérable que de telles grilles soient mises en place hors de tout cadrage national : cela ne peut qu'aggraver et pérenniser davantage les disparités d'une académie à l'autre.

Ces grilles ne constituent qu'un simulacre de carrière sans commune mesure avec celle d'un titulaire.

Comparons la grille des certifiés et celle des agents en CDI

CERTIFIÉ, P.EPS, PLP, CPE		
Échelon	Indice	Durée dans l'échelon (ancienneté)
3	410	1 an
4	431	2 ans 6 mois
5	453	3 ans 6 mois
6	467	3 ans 6 mois
7	495	3 ans 6 mois
8	531	4 ans 6 mois
9	567	5 ans
10	612	5 ans 6 mois
11	658	

L'élévation du recrutement au master entraîne le classement direct au 3^e échelon pour les nouveaux recrutés : les non-titulaires en bénéficient également en devenant titulaires.

Grille la plus fréquente des agents non titulaires en CDI

Échelons	Catégories CDI				Durées (en années)		
	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Hors catégorie	Dans l'échelon	Cumul	Avec CDD
CDD	403	367	321	431		6 minimum	
CDI 1 (mini)	403	367	321	431	3	0	6 minimum
2	434	388	337	471	3	3	9
3	466	410	354	511	3	6	12
4	498	431	372	551	3	9	15
5	530	453	389	591	3	12	18
6	562	475	407	631	3	15	21
7	596	498	425	672	3	18	24
8	627	523	457	704	3	21	27
9	657	548	489	736	3	24	30
10	689	573	521	768	3	27	33
11	720	598	553	790	3	30	36
12	751	623	585	Échelon A	3	33	39
13	782	650	620				42

La comparaison des deux déroulements de carrière met clairement en évidence l'écart considérable qui sépare notamment les débuts de carrière d'un certifié, PLP, P.EPS ou CPE et d'un contractuel, d'autant plus que tous les agents, titulaires comme non-titulaires, ont perdu 20 % de leur pouvoir d'achat en vingt ans.

Alors qu'un certifié, PLP, P.EPS ou CPE entame sa carrière à l'indice 410, un contractuel met au minimum six ans pour atteindre péniblement l'indice 388. Il ne faut pas oublier aussi que des non-titulaires comme les

maîtres auxiliaires ont cumulé des années de précarité sans que leur grille soit revalorisée ; d'autres ont enchaîné bien plus que six ans de CDD avant de passer en CDI sans qu'un reclassement soit envisagé. Cela est inacceptable. ■



© Clément Martin

LE RECOURS JURIDIQUE

Devant l'inertie du ministère de l'Éducation nationale, DRH ou ministre lui-même, et des rectorats, interpellés sur les pratiques illégales de l'administration, SNES, SNEP et SNUEP ont pris leurs responsabilités en accompagnant les agents lésés qui le souhaitent devant le tribunal administratif (TA), compétent pour la plupart des agents publics. Se pourvoir devant le TA est long (deux ans au minimum) mais peut valoir le coup, comme en témoignent les victoires que nous avons obtenues.

DES EXEMPLES

- Annulation d'un licenciement d'un professeur en CDI avec 25 000 euros de dommages et intérêts et réintégration sur un poste équivalent (TA de Marseille).
- Annulation de quatre refus du rectorat de Grenoble pour l'octroi d'un CDI, avec plus de 17 000 € de DI pour deux collègues. Ni les vacances ni les services à temps incomplets, ni les interruptions de plusieurs semaines ne sont des obstacles au CDI. La non-reconduction au-delà des six années de service ne doit pas être regardée comme un licenciement (TA de Grenoble).
- Annulation d'un licenciement d'un agent en CDI au sein d'un GRETA pour un prétendu motif économique. L'agent a été réintégré sur un poste équivalent et a obtenu 4 000 € de DI et une indemnité correspondante à la différence entre son traitement et ses allocations chômage (TA de Nîmes).

De nombreux dossiers sont en cours d'instruction dans plusieurs académies par devant les tribunaux avec comme objet l'obtention du CDI, le paiement des congés payés, le

paiement des congés de maladie, le paiement des frais de déplacement, la requalification des vacances en contrat, etc. Avec ces décisions, avec d'autres antérieures et celles à venir, nos syndicats ont pu influencer sur certaines avancées du projet de loi portant sur la résorption de la précarité (comme les nouvelles règles pour le CDI, avec une tolérance de trois mois d'interruption par an désormais).

LE SAVIEZ-VOUS ?

Action juridique : écrire n'est pas anodin

Très souvent, quand un agent non titulaire veut faire valoir ses droits, les rectorats l'invitent à écrire un courrier relatant ses doléances.

Or ce courrier n'est pas anodin car il est à l'origine du déclenchement des délais de recours. Ainsi, très souvent, le collègue, ne connaissant pas la procédure administrative, perd ses droits faute d'avoir correctement écrit cette lettre, mais aussi et surtout, faute de saisir la juridiction compétente dans les délais impartis.

À la réception de la demande, le rectorat a deux mois pour répondre à l'agent.



S'il ne le fait pas dans ce premier délai, il a alors opposé à l'agent un refus implicite qui doit être attaqué dans un nouveau délai de deux mois. Passé ce délai, la demande devant le tribunal compétent est définitivement irrecevable.

De même, l'agent a un nouveau délai de deux mois à compter du refus exprès (c'est-à-dire écrit) à sa demande. Là encore, si ce délai est dépassé, sa demande devient irrecevable.

Il est donc fortement recommandé de ne pas écrire seul sa lettre, et de prendre contact avec les sections académiques ou nationale du SNES qui sauront conseiller et accompagner les agents dans de telles situations.

Il est toujours préconisé de faire intervenir vos élus pour faire valoir vos droits avant toute demande écrite, au sein des instances paritaires, où très souvent le SNES, le SNEP et le SNUEP obtiennent des avancées remarquables et remarquées.

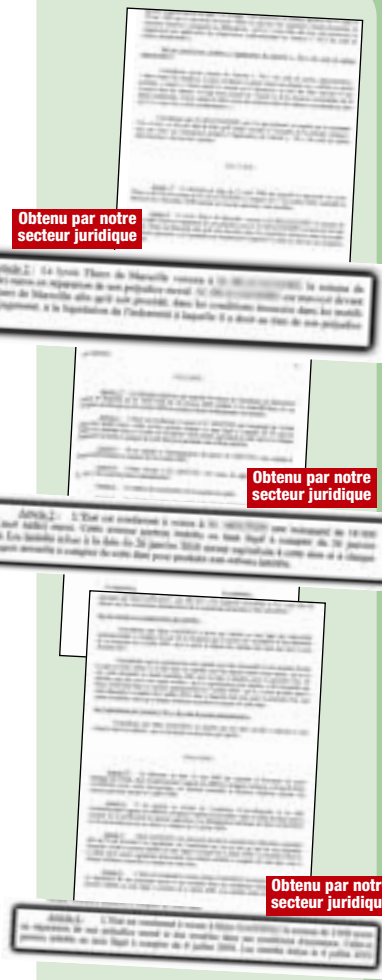
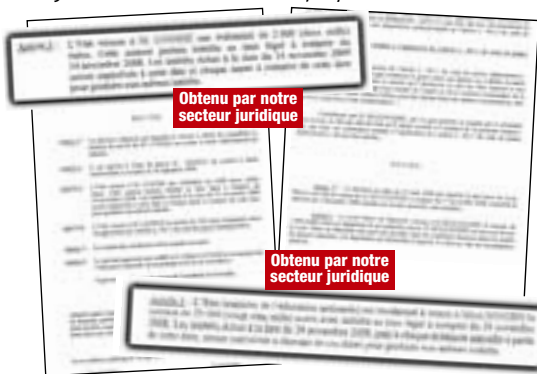
En effet, la justice n'est pas une science exacte et elle ne doit être utilisée qu'en dernier recours. Il faut aussi se garder de se lancer seul tant le risque est grand d'entraîner des jurisprudences défavorables, préjudiciables à tous.

Si c'est illégal, pourquoi le SNES, le SNEP et le SNUEP n'attaquent pas en leur nom ?

Lorsque l'administration persiste dans des pratiques illégales comme le recours dévoyé à la vacation, un syndicat

ne peut attaquer en son nom. En effet ce n'est pas la vacation en elle-même qui est illégale, mais l'utilisation qui en est faite par les rectorats.

Ainsi une vacation devient illégale dans la pratique individuelle et, dans ces conditions, seul l'agent peut se pourvoir en justice. Le syndicat ne peut pas en l'espèce se substituer à l'agent recruté sur un mode illégal. C'est pourquoi le rôle du syndicat est d'accompagner le collègue dans toutes les étapes de son recours, avec un appui très efficace de l'action juridique du SNES et, si nécessaire, nous travaillons avec des avocats spécialisés en droit public et en droit de la procédure. Nous conseillons aux non-titulaires de souscrire aux protections juridiques, souvent proposées avec leur assurance habitation et qui assurent une prise en charge des recours contre l'employeur. ■



LES DROITS AU CONGÉ MALADIE

LES CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ

Les droits aux congés de maladie des non-titulaires figurent dans le décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Les droits à congés maladie ordinaire

Après quatre mois de services effectifs : un mois à plein traitement, un mois à demi-traitement.

Après deux ans de services effectifs : deux mois à plein traitement, deux mois à demi-traitement.

Après trois ans de services effectifs : trois mois à plein traitement, trois mois à demi-traitement.

Le décompte des droits

Les périodes d'arrêt de travail sont cumulées sur les douze derniers mois.

Si, par exemple, vous avez eu plusieurs arrêts de travail pour un total de trois mois à partir du 1^{er} février 2011 et que vous aviez ouvert des droits pour cette durée maximale à plein traitement, vous ne pourrez prétendre à un arrêt avec plein traitement avant le 1^{er} février 2012.

L'arrêt de travail doit être transmis au chef d'établissement dans les 48 heures. Les congés de maladie sont décomptés de date à date. Vous disposez également de 48 heures pour transmettre l'avis d'arrêt de travail à votre caisse d'assurance maladie.

Comment les rectorats tentent-ils de contourner ces droits ?

Pour les agents en CDI, l'ouverture des droits ne pose pas de difficulté. Il en est autrement pour les agents en CDD : de nombreux rectorats tentent de contourner ces droits en considérant qu'à chaque nouveau CDD, l'ancienneté de l'agent repart à zéro pour l'ouverture de droits à congé maladie... Ces pratiques sont illégales si les CDD signés sont continus.

Le congé grave maladie

Il est accordé à tout agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, sur avis du comité médical, pour des maladies graves devenues invalidantes, et cinq types de maladie : tuberculose, poliomyélite, cancer, maladie mentale (dont dépression), déficit immunitaire grave et acquis.

L'intéressé(e) est payé(e) à plein traitement pendant douze mois, à demi-traitement pendant les vingt-quatre mois suivants. Ce congé peut être accordé par période de trois à six mois. Attention cependant à bien renouveler vos vœux chaque année.

www.snepfsu.net

L'assurance maladie

Lorsque le congé maladie n'est pas pris en charge par le rectorat ou que ses droits ne couvrent pas tout le congé maladie, c'est l'assurance maladie qui prend le relais. Les indemnités journalières sont versées après un délai de carence de trois jours.

Elles sont calculées sur la base des salaires bruts des trois derniers mois.

Le calcul des droits

Il varie en fonction de la durée de votre arrêt de travail et de votre situation.

Si votre arrêt de travail est inférieur à six mois, vous devez avoir travaillé au moins 200 heures au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des six mois précédant l'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées pendant six mois maximum sur une période maximale de trois ans. Au-delà de six mois d'arrêt de travail, l'agent est consi-

déré en congé longue durée. Pour continuer à toucher vos indemnités journalières, vous devez être immatriculé depuis au moins douze mois (à la date du début de l'arrêt de travail). Les conditions requises passent à au moins 800 heures au cours des douze derniers mois, dont 200 heures durant les trois premiers mois, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail.

Le montant des indemnités journalières

L'indemnité journalière est égale à 50 % du salaire journalier de base. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires des trois derniers mois travaillés précédant l'arrêt de travail, plafonné à 2 946 euros (montant du plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2011). ■

www.snes.edu - www.snuep.com



© Clément Martin



LE DROIT AU CHÔMAGE

COMMENT SONT INDEMNISÉS LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN CAS DE CHÔMAGE ?

Les agents du secteur public bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé et sont donc soumis aux mêmes conditions d'attribution et aux mêmes règles de calcul.

Il faut s'inscrire au Pôle emploi dès la fin du contrat ou se préinscrire sur internet et constituer un dossier. Le rectorat doit absolument vous procurer l'attestation employeur pour que Pôle emploi valide l'inscription. En revanche, le versement des allocations est effectué par l'employeur - le rectorat - et non par Pôle emploi.

LE PRINCIPE DE L'ARE

La durée de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dépend de la durée d'emploi du demandeur avant la fin de son contrat de travail.

Elle se compose d'une partie fixe et d'une partie variable. Le montant de l'ARE ne peut être inférieur à 57 % de l'ancien salaire brut.

Dénonçant la longueur des délais de versement de l'ARE, la FSU a fait inscrire, dans le protocole sur les agents non titulaires, la nécessité d'agir pour raccourcir significativement les délais entre l'inscription au Pôle emploi et l'in-

demnisation. L'État s'est engagé à étudier en 2011 une convention de gestion avec Pôle emploi, notamment dans le cadre de délégation de gestion avec Pôle emploi ou de l'affiliation au régime d'assurance chômage.

DURÉE D'INDEMNISATION ET PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Durée d'affiliation et période de référence	Il faut avoir travaillé au moins 4 mois (122 jours ou 610 h) au cours des 28 mois précédant la fin de son contrat pour les moins de 50 ans ou au cours des 36 mois pour les plus de 50 ans.
Durée d'indemnisation	Elle est égale à la durée d'affiliation (4 mois au minimum pour ouvrir des droits).
Durée maximum d'indemnisation	Pour les moins de 50 ans : 24 mois (730 jours) maximum Pour les plus de 50 ans et plus : 36 mois (1 095 jours) maximum.

Pour les agents soumis à la convention chômage du 18 janvier 2006, c'est-à-dire ceux dont la date de fin de contrat est intervenue entre le 18 janvier 2006 et le 31 mars 2009, consulter la rubrique non-titulaires sur www.snes.edu/-Dossier-chomage-.html : les durées de versement de l'ARE varient selon leur durée d'affiliation.



MONTANT DE L'ARE

Il faut au préalable déterminer le salaire journalier de référence (SJR) : montant brut de l'ensemble des rémunérations versées au cours des douze derniers mois ramené à un montant journalier.

Montant de l'indemnité au 1^{er} juillet 2011 : le montant brut de l'indemnité journalière d'aide au retour à l'emploi est égal à la plus élevée des deux sommes suivantes : 57,4 % du SJR ou 40,4 % du SJR (partie variable) + 11,34 € par jour (partie fixe) dans la limite de 75 % du SJR.

Cette somme ne peut pas être inférieure à 57,4 % et supérieure à 75 % du salaire journalier de référence.

Montant minimum de l'ARE : 27,66 €.

REPRISE PARTIELLE D'ACTIVITÉ

Si le rectorat vous propose un temps incomplet alors que vous êtes inscrit au chômage, un complément est versé pendant 15 mois maximum même si, au-delà, vos droits ne sont pas complètement épuisés. Il faut donc être prudent car vous pouvez vous retrouver avec une baisse subite de revenus.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Si le rectorat vous propose un remplacement alors que vous êtes au chômage, nous conseillons de rester inscrit et de poursuivre le pointage au Pôle emploi. Cela réduira le temps de procédure du dossier de retour à l'ARE et vous évitera de subir à nouveau le délai de carence ainsi que de nouveaux retards dans le versement de l'indemnisation. Le Pôle Emploi doit considérer que vous recherchez un emploi à temps plein, en CDI. ■



DEVENIR TITULAIRE

Sortir de la précarité, accéder à une rémunération digne, prétendre à un droit à mutation passe par l'accès au statut. Depuis la fin du plan Sapin en 2005, qui a permis la titularisation de 15 000 agents sur 30 000 ayants droit (un bilan en demi-teinte en raison du renoncement de la majorité actuelle à lui faire jouer pleinement son rôle à partir de 2003), tout a été fait pour maintenir des milliers de collègues dans la précarité. Le cumul des baisses drastiques de postes aux concours internes depuis plusieurs années, auxquelles s'ajoutent les fermetures de concours, signe la quasi-disparition de toute possibilité de titularisation par la voie interne qui demeurerait pourtant la seule voie de titularisation pour bon nombre de non-titulaires.

Les négociations menées en janvier 2011 au ministère de la Fonction publique, dont la FSU a été partie prenante et qu'elle réclamait depuis longtemps, doivent déboucher sur un dispositif spécifique de titularisation pendant quatre ans. Le ministère de l'Éducation nationale annonce un peu moins de 10 000 ayants droit à l'emploi titulaire sur toute la période, soit environ un tiers du nombre des agents actuellement recrutés.

Trop d'agents sont exclus en raison du refus gouvernemental de dégager les moyens financiers nécessaires. Il faut que le ministère fasse correspondre nombre d'ayants droit et nombre de titularisés.

Le SNES, le SNEP et le SNUEP s'y emploient tant en interpellant les parlementaires que lors des discussions sur l'application du protocole au ministère de l'Éducation nationale.

LE CONCOURS INTERNE

Conditions de service requises : avoir accompli trois années de services publics ou de services d'enseignement en tant que fonctionnaire ou d'agent non titulaire bénéficiant d'un contrat de droit public.

LE CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Les services accomplis en tant que vacataires comptent pour six mois entre 1 et 100 heures de vacation par an et pour un an entre 100 et 200 heures de vacation.

LES SERVICES ACCOMPLIS EN TANT QUE CONTRACTUELS : PAR ANNÉE SCOLAIRE

- Inférieur à 6 mois de services = 6 mois.
- Entre 6 mois et 12 mois avec une quotité inférieure à 50 % d'un temps complet = 6 mois.
- Entre 6 mois et 12 mois avec une quotité au moins égale à 50 % d'un temps complet = un an.



© Agnès Verdinaud

Les conditions de diplôme : lors des modifications statutaires liées à la masterisation du recrutement, le SNES, le SNEP et le SNUEP avaient demandé qu'au moins les non-titulaires recrutés avant juillet 2009 puissent continuer à se présenter, sans limite dans le temps, aux concours internes et externes en justifiant d'une licence. La grande majorité des autres syndicats avaient soutenu cet amendement mais l'administration l'a rejeté. Seule dérogation : les non-titulaires pourront continuer à passer les concours internes jusqu'en 2015 sans disposer du master, la licence demeurant le titre requis.

CLES et C2i : nos syndicats demandent que ces certifications ne fassent plus partie des conditions pour être affecté en stage ou titularisé. Nous avons obtenu que les contractuels en CDI soient dispensés de ces certifications mais le ministère n'a répondu que partiellement à notre demande : tous les reçus au concours doivent en être affranchis ! Attention : les modalités de l'admissibilité changent pour certains concours internes à compter de la session 2012 et prennent la forme d'une RAEP. Voir nos sites.

LE DISPOSITIF DE TITULARISATION

Mise en place d'un dispositif sur une durée de quatre ans à la publication de la loi (qui doit intervenir entre la fin de l'année 2011 et le début de l'année 2012).

Nous demandons que les premières titularisations interviennent dès 2012.

Les conditions d'accès au dispositif : elles sont drastiques !

À la date d'impression de notre publication, le projet de loi prévoit :

- avoir été en fonction ou en congés réglementaires entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011 et justifier d'une quotité égale ou supérieure à 70 % d'un temps complet. La FSU a obtenu lors des négociations que l'obligation d'être en fonction fixée initialement à une date couperet, le 31 mars, soit élargie au premier trimestre 2011 ;
- être déjà en CDI ou bénéficier de la mesure ponctuelle de CDI-sation ;
- ou être en CDD à condition de pouvoir justifier à la date de clôture des inscriptions d'au moins quatre années de services en équivalent temps plein auprès du même département ministériel ou du même établissement public : soit au cours des six dernières années à la date du 31 mars 2011, soit à la date de clôture des inscriptions dont deux années au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Tout service d'au moins 50 % d'un temps complet est considéré comme un équivalent temps plein.

Attention : ces critères sont susceptibles d'évoluer avec la loi. Avec la FSU, adressez-vous aux parlementaires.

Les modalités : concours réservé ou examen professionnel. Là encore, rien n'est encore arrêté au ministère de l'Éducation. ■



COMMENT FAIRE BOUGER LES CH

INTERVENIR DANS L'ÉTABLISSEMENT

Il convient tout d'abord de sortir de l'isolement. Prendre contact avec le représentant SNES, SNEP ou SNUEP de son établissement.

Beaucoup de titulaires ignorent les subtilités des différentes catégories de non-titulaires tant elles sont nombreuses. Nos syndicats sont les plus représentés dans les établissements et même s'il ne peut pas maîtriser les règles régissant tous les personnels et ne connaît pas forcément le détail de la gestion des non-titulaires, le représentant syndical de votre établissement peut être un relais efficace pour soutenir en cas de problème dans l'établissement.

Un non-titulaire disposant d'un poste à l'année peut faire partie du Conseil d'administration. Les élections au CA (Conseil d'administration) ont lieu chaque début d'année et tous les personnels peuvent voter. C'est un lieu de revendications et de débat sur des sujets qui concernent directement les non-titulaires (prix des tickets de repas, prix ou gratuité de la nuitée pour les non-titulaires devant

loger sur place), et de sensibilisation des acteurs de l'établissement sur vos statuts et vos conditions de travail. N'hésitez pas à participer aux heures d'information syndicale. Comme tout membre de l'équipe éducative, vous avez le droit à une heure mensuelle d'information syndicale. C'est le meilleur moyen pour vous tenir informé de l'actualité de vos catégories et des actions à mener sur le terrain. Même si le représentant syndical de votre établissement ne connaît pas vos statuts, la participation d'intervenant extérieur à votre établissement, spécialisé dans les questions concernant les non-titulaires, est tout à fait possible. Des militants du SNES, du SNEP ou du SNUEP dans les sections départementales ou académiques peuvent se déplacer si besoin.

INTERVENIR DANS SON ACADÉMIE

Depuis la mise en place des Commissions consultatives paritaires pour tous les agents non titulaires (voir pages 6 et 7), vous pouvez demander que la CCP soit saisie sur des questions vous concernant personnellement. Faites remonter vos problèmes à vos représentants qui



© Thierry Meriaux



OSÉS ?

peuvent intervenir en CCP et au rectorat. Comme les titulaires, les non-titulaires ont élu majoritairement les listes FSU SNES, SNEP et SNUEP. Dans nos sections académiques, vous avez la garantie de pouvoir être en contact avec des militants qui connaissent précisément la gestion des non-titulaires et peuvent vous conseiller efficacement ou faire remonter vos questions au secteur non-titulaires national.

Pour que les actions soient visibles auprès des instances académiques, il faut se mobiliser lors des jours de grève en participant massivement aux manifestations et en créant un cortège spécifique de non-titulaires par exemple. Représenter la catégorie, ce n'est pas seulement l'affaire des élus, c'est l'affaire de tous !

LE SECTEUR NATIONAL DES NON-TITULAIRES

Dans nos syndicats, des militants titulaires ou non titulaires (maîtres auxiliaires contractuels, vacataires) s'investissent au sein de leurs instances (bureau national, conseil national, congrès) pour construire et porter collectivement les revendications auprès de l'administration et des pouvoirs politiques. Par ailleurs nos secteurs nationaux non titulaires s'impliquent au quotidien pour apporter des informations, aides, conseils... aux collègues non-titulaires et participer à la défense de nos métiers et de ses personnels. ■

LE SAVIEZ-VOUS ?

Chaque année, nous organisons dans les académies des stages d'information à destination des non-titulaires. D'autres peuvent concerner la discipline, le métier, etc. Vous avez droit à douze jours de formation syndicale par an avec maintien du traitement. Profitez-en et ne passez pas à côté de ces occasions de débattre entre collègues probablement dans la même situation que vous.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les non-titulaires ont les mêmes droits syndicaux que les titulaires, dont le droit de grève et le droit de se syndiquer.



POURQUOI SE SYNDIQUER ?

Quand on est non-titulaire, se syndiquer au SNES, au SNUEP et au SNEP, c'est d'abord avoir l'assurance d'être renseigné, conseillé, aidé et soutenu.

Avec 47 sièges obtenus sur les 99 à pourvoir (les sièges restants étant partagés par dix autres organisations), le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU qui présentent des listes communes, sont les seuls syndicats à être représentés dans la quasi-totalité des commissions consultatives paritaires élues pour la première fois en décembre 2008, dans chaque académie.

Avec la FSU, nos syndicats ne cessent de dénoncer les attaques dont le service public, et notamment le service public d'éducation, fait l'objet. En menant la lutte pour l'arrêt des suppressions de postes, SNES, SNEP et SNUEP se battent pour les non-titulaires et leur réemploi tout comme pour faire aboutir notre mandat d'un plan de titularisation. Il faut en effet arrêter de supprimer des postes et en créer pour titulariser !

SNES, SNEP et SNUEP font partie de la FSU, première fédération de la fonction publique d'État à laquelle les enseignants appartient. Se syndiquer, c'est s'organiser pour faire entendre ses revendications. Les non-titulaires sont représentés dans nos syndicats, au niveau des instances nationales par le secrétaire national de catégorie (qui est non-titulaire) et par un collectif national, composé des élus non-titulaires à la CCP et des représentants académiques.

Être syndiqué, c'est aussi avoir la possibilité de recevoir toutes les publications qui informent régulièrement et mettent en débat toutes les questions que se pose la profession. C'est, avec les collègues de toutes catégories, participer à l'action pour l'amélioration du système éducatif, pour la défense et la promotion du service public. C'est se donner les moyens d'agir pour l'emploi et la défense de ses droits. C'est ne pas être isolé dans son académie et son établissement scolaire : nos sections (section d'établissement et section académique) en sont le meilleur moyen. Vous pouvez aussi contacter nos secteurs nationaux non titulaires en cas de besoin.

Les attaques sans précédent menées contre l'éducation depuis 2003 et amplifiées depuis 2007 (suppressions massives de postes, dévalorisation de nos métiers, aggravation de la précarité...) nécessitent le renforcement du SNES, SNEP et SNUEP, syndicats les plus représentatifs du second degré avec plus de 50 % de voix recueillies aux élections professionnelles.

SE SYNDIQUER C'EST CHER ?

La cotisation est alignée sur le traitement. 66 % de son montant est déductible de l'impôt sur le revenu. Le SNES, le SNEP et le SNUEP vivent des seules cotisations de leurs adhérents. Cette indépendance financière est le prix à payer pour garantir notre indépendance à l'égard de tout pouvoir.



© Daniel Maumoury

BULLETIN DE DEMANDE D'ADHÉSION

Ce bulletin doit être remis au responsable SNES, SNEP ou SNUEP de votre établissement ou, à défaut, envoyé à la section académique du SNES, du SNEP ou du SNUEP

NOM : Prénom :

Catégorie :

Résidence, bâtiment, escalier :

N° et voie (rue, bd...) :

Boîte postale, lieu-dit :

Code postal : Ville ou pays étranger :

Établissement d'exercice :

Code postal : Ville :

**Pour être contacté pour obtenir une réponse aux questions que vous vous posez,
envoyez-nous un mail (voir coordonnées sur la couverture)**

Des outils pour connaître et défendre vos droits



Des suppléments
pour tout savoir
sur les mutations,
les carrières,
les disciplines...



Le Point sur...
Les grands sujets
d'actualité et
leurs enjeux.
Pour comprendre,
réfléchir et proposer.



Le journal
L'US et L'US MAG :
l'actualité,
des dossiers,
des entretiens...



Des mémos pour connaître
votre catégorie, vos droits et
comment les défendre

Le site du SNES :
une mine
d'informations
pour se former
et pour agir





NOS SITES WEB



<http://www.snepfsu.net>

Rubrique :

Les secteurs - Le corpo (+) -
Les personnels - Non-titulaires



<http://snes.edu>

Rubrique :

« Penser et exercer son métier » puis
« Nos métiers - nos disciplines - nos
statuts » ou par le moteur de recherche



<http://www.snuep.com>

Rubrique :

Espace corpo

