Personnels Non-titulaires

Septembre 2016

TITULARISATION DE TOUTES ET TOUS SANS CONDITIONS DE DIPLÔME NI DE NATIONALITÉ

SOMMAIRE

Concours	P2
Rémunération	P3
AESH	P4
Bilan des affectations	P5
Enseignement privé	P6
Formation	P7
Revendications	P8

Chiffres de la précarité dans l'académie de Nantes

(Source rectorat 2014-2015 et Commissions 2016) :

Sur 57 221 agents PUBLIC/PRIVÉ, 10% sont non titulaires (hors contrats aidés)

- ⇒ + de 65 % d'Assistant-e-s d'Éducation (toutes fonctions confondues), soit 3749 agents
- ⇒ 24 % d'enseignant-e-s, CPE, COP, soit 1688 agents.
- ⇒ 8% d'Administratif-ve-s Techniques et de Santé Social, soit 416 agents

La précarité touche majoritairement les femmes…

- ⇒ 90% AVS/AED dans le 1er et le 2ndedegré
- ⇒ 55% de femmes et 45 % d'hommes chez les enseignant-e-s 2nde degré

La précarité s'installe durablement dans tous les champs, du 1er degré au 2nd degré, en passant par la formation continue et contribue à une inégalité de traitement entre les personnels et une dévalorisation des métiers.

Cette réalité contredit les déclarations d'intention, avec les plans dits de titularisation : l'emploi de non titulaires reste une « *variable d'ajustement* » du système. Elle engendre l'instabilité dans les équipes, dans les établissements et les administrations et une pression sur les personnels qui ne permet pas d'assurer matériellement et sereinement leurs missions.

La loi Travail va renforcer la précarité par un recours massif aux non-titulaires, la flexibilité va encore s'accroître avec l'inversion de la hiérarchie des normes qui fera primer les accords locaux sur la loi générale ouvrant la possibilité d'une remise en cause importante des statuts de la fonction publique et des statuts dérogatoires des personnels.

Plan Sauvadet prolongé jusqu'en 2018

Évolutions de la loi Sauvadet

Dans le cadre de la loi « Déontologie et droits et obligations des fonctionnaires », le dispositif du concours réservé est prolongé jusqu'au 13 mars 2018.

Les conditions d'accès sont modifiées : s'il faut toujours avoir 4 ans d'ancienneté à la date de l'admissibilité, les 2ème et 3ème conditions sont modifiées : il faudra à présent avoir été en poste entre le 1er janvier et le 31 mars 2013, et avoir 2 ans d'ancienneté avant le 31 mars 2013, dans le même département ministériel.

Moins de précarité ?

La CGT fait le constat que si les concours réservés permettent à des collègues d'accéder enfin à la titularisation, ils ne permettent pas de résorber la précarité : de nombreux-ses collègues restent exclu-e-s par les conditions.

Pour rappel en 2014, plus de 1 000 postes d'enseignant-e-s n'avaient pas été pourvu-e-s par les jurys, ce qui représentait près de 40 % des postes mis aux concours... Et la situation en 2015 était également loin de répondre aux attentes de résorption de la précarité.

Chez les personnels administratif-ve-s et techniques, la lecture restrictive des conditions d'éligibilité et de support (emploi non permanent) exclut nombre de personnels. L'année dernière, au concours réservé de catégorie C, on dénombrait 5 candidat-e-s éligibles pour 8 postes offerts dans l'académie de Nantes ! Par ailleurs, les conditions d'éligibilité ne reconnaissent pas la transversalité de l'ancienneté pour toute la Fonction publique. Ce cumul d'ancienneté en tant que contractuel-le peut pourtant parfois se compter en dizaines d'années.

Ancienneté reconnue ?

D'autres personnels contractuels ont parfois exercé auparavant sous le statut de droit privé en tant que Contrats Aidés (CUI-CAE) dans les établissements publics. Les missions administratives ou techniques qu'ils/elles ont pu exercer sous l'autorité de leur chef-fe d'établissement ou du/de la directeur-trice d'école n'est pas non plus reconnue.

C'est pourquoi, la CGT Educ'Action considère qu'il faut ouvrir en urgence des négociations pour la mise en place d'un véritable plan de titularisation, sans condition de concours ni de nationalité pour mettre fin à la précarité.

INSCRIPTIONS CONCOURS Session 2017

- **Personnels enseignant-e-s :** agrégation, Capes, Capeps, Capet et Caplp inscription du **jeudi 8 septembre au jeudi 13 octobre 2016.**
- **Personnels administratif-ve-s, sociaux et de santé ATSS; personnels des bibliothèques ; personnels d'encadrement** inscription du **jeudi 8 septembre au jeudi 13 octobre 2016**.

Les inscriptions aux **concours déconcentrés** et aux recrutements réservés déconcentrés de la session 2017 pour les ATSS auront lieu **du mardi 7 février au mardi 7 mars 2017**.

Depuis 2 ans, L'académie de Nantes propose à nouveau un concours interne en catégorie C. Avec le concours réservé, c'est pour la CGT une deuxième possibilité pour les personnels contractuels d'obtenir une titularisation.

Si le concours réservé est limité aux contractuel-le-s répondant aux critères d'éligibilité du plan Sauvadet, le concours interne est moins restrictif puisqu'il faut pour le/la contractuel-le justifier d'au moins une année de services publics effectifs au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Lien vers le spécial inscription 2017

DOSSIERS RAEP : ÉQUITÉ DE TRAITEMENT ?

Les candidat-e-s aux concours doivent présenter pour l'admissibilité un dossier RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle).

Nous constatons là encore, à partir des remontées des collègues, des dysfonctionnements importants. De nombreux-ses candidat-e-s ne comprennent pas les attentes réelles des différents jurys. Nous constatons que les conseils et recommandations aux candidat-e-s sont parfois contradictoires.

Comment les candidat-e-s peuvent-ils/elles préparer un dossier dont ils/elles ne connaissent pas toujours la finalité et les attendus réels ?
Par ailleurs, les candidat-e-s ne doivent pas être victimes de l'opposition de certains membres des jurys.

L'Éducation nationale ne peut pas d'un côté valider des diplômes par les acquis de l'expérience et refuser par ailleurs la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour ses propres agents.

Pour une équité de traitement entre les candidat-e-s, la CGT Educ'Action Nantes exige qu'une clarification et une harmonisation soient faites quant aux attendus de ce RAEP.

Rémunération

La CGT Educ'Action revendique la reconnaissance de la qualification des agents et une cohérence de gestion avec une grille de salaire alignée sur celle des titulaires.

Depuis le Comité Technique Académique de novembre 2015, le Recteur a retiré le projet de revalorisation salariale académique en renvoyant à une future négociation nationale.

En attendant, dans l'académie, les nouveaux-elles contractuel-le-s enseignant-e-s ont été recruté-e-s en 2015 sur la base du projet de revalorisation qui n'a pas été validé. De ce fait, des contractuel-le-s embauché-e-s en 2015 avec le niveau Master 2 ont été payé-e-s en catégorie 1, donc plus cher que d'ancien-ne-s contractuel-le-s, qui eux/elles n'ont pas été revalorisé-e-s. Cela pose la question juridique de l'inégalité de traitement entre les personnels voire de la « discrimination » et crée de l'incompréhension chez les personnels.

Un décret paru le fin août définit de nouvelles règles de recrutement et de rémunération des personnels.

Vous trouverez en lien une note concernant la rémunération des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation : nouveaux textes publiés le 29 août 2016

Ce décret fera l'objet de discussions avec les organisations syndicales lors d'un Comité Technique Académique avant toute application dans l'Académie.

À travail égal et diplôme égal, la rémunération devrait être la même.

CDI : S'INSCRIRE À PÔLE EMPLOI !

Afin d'ouvrir ses droits au chômage en cas de recrutement sur temps incomplet, il est indispensable pour les collègues CDI de s'inscrire à Pôle emploi au plus tard un an après la date du passage en CDI.

Au-delà de cette information, la CGT Educ'Action revendique le maintien du salaire à 100% pour tous les CDI dans le cas de temps incomplet imposé au personnel.

ARE (Allocation de retour à l'emploi)

Concernant la question des collègues qui se retrouvent en danger par rapport à l'ARE s'ils/elles refusent un poste. Une cellule est mise en place par la DAPP4 (service allocation chômage) en septembre afin de prendre en charge cette question.

L'idée pour le rectorat est de savoir si le refus est « légitime » ou pas et d'en informer les personnels afin de savoir s'ils toucheront l'ARE.

Cette mise en garde sera mentionnée sur le courrier d'affectations. Les conséquences pourraient être ainsi un refus de l'ARE pour certains personnels.

C'est un recul pour les précaires. On voit bien ici la volonté de contrôler les personnels et de les contraindre de plus en plus à accepter tout poste (sans forcément tenir compte de l'éloignement, de la discipline, des postes partagés…). Sur quels critères se baser pour évaluer la légitimité d'un refus ?

lien sur une note concernant l'Allocation Retour Emploi

AESH – comment vivre avec un demi salaire

Les AESH sont embauché-e-s en CDD à l'indice 317 majoré soit 1467,80 € bruts par mois pour un temps complet. Ils/elles peuvent être CDIsé-e-s au bout de 6 ans de bons et loyaux services et passent alors à l'indice 320 soit 1481,70 € bruts. L'immense majorité des AESH n'est pas embauchée à temps plein et bien souvent les quotités de travail sont proches de 50% soit 20h par semaine.

Les AESH sont tributaires du nombre d'élèves qui leurs sont confiés chaque année et doivent jongler avec le temps de présence de ou des élèves dont le suivi leur est confié dans leur établissement. Car si 24h c'est un temps plein pour un-e élève dans le 1er degré en terme de temps d'enseignement, cela ne correspond pas à un 100% de salaire pour un AESH en CDD mais bien à une rémunération proratisée soit 58,2% d'un temps plein soit 854,25 € bruts par mois. Auparavant, en Vendée et Loire-Atlantique, l'AESH, pour 24h percevait une rémunération équivalant à 61,5% d'un temps plein contre 58,2% aujourd'hui.

Au nom de la gestion financière et administrative, le calcul s'est fait vers le bas.

Ainsi, à la rentrée 2015, les AESH de Loire-Atlantique et de Vendée se sont vu-e-s proposer des contrats CDD ou des avenants à leur CDI précisant le changement de calcul de leur temps de travail annuel et donc de quotité de rémunération et de fait ils/elles ont perdu en salaire par rapport à l'année précédente.

Ex : un-e AESH en CDD en Loire Atlantique à 24h/ semaine percevait en août 2015 un montant de 888 € bruts. Avec l'harmonisation académique, il/elle ne perçoit plus que 841 € bruts en septembre 2015.

Au vu du faible salaire et de la précarité des personnels, cette mesure est inacceptable. Les AESH sont tributaires chaque année des prescriptions des Maisons Départementales de l'Autonomie et du nombre d'heures attribué aux enfants. D'une année sur l'autre, le nombre d'heures peut varier, donc baisser. Dans ce cas, le contrat proposé est soit un nouveau CDD soit un avenant au CDI.

En cas de refus de signer un contrat à la baisse, l'administration peut aussi mettre fin au CDI par le biais d'un licenciement pour refus de poste ou ne pas renouveler le contrat en CDD, ce qui a des conséquences sur l'ouverture des droits à l'allocation chômage.

AESH et Contrats Aidés: quel avenir et quelle amélioration des conditions de travail et de rémunération?

Le président de la République et la ministre de l'Éducation nationale ont annoncé que dans les « cinq prochaines années, 56 000 contrats aidés (20h semaine) seront donc progressivement transformés en 32 000 emplois d'AESH (35h semaine mais en fait 41,2h sur 39 semaines) au rythme de 11 200 contrats aidés par an, soit 6 400 ETP d'AESH ».

L'État n'a pas l'intention d'investir pour les élèves en situation de handicap. La preuve ? Les annonces se font :

- À moyens budgétaires constants puisque les 32 000 AESH feront le travail fait auparavant par les 56 000 contrats aidés...exit les 24 000 personnels restants.
- Par ailleurs, les contrats aidés ont une rémunération de 20h sur la base de 35h semaine soit 57,1% d'un SMIC à temps plein.
- Un passage sous statut AESH sans augmentation de temps de travail pour l'agent équivaudrait à donc à 20h sur 41,2h semaine soit 48,5% d'un SMIC.

On est donc très loin d'une sécurisation des postes et d'une amélioration des conditions de vie des personnels.

Cette mesure ne résout en rien la précarité des personnels. C'est pourquoi la CGT Éduc'action demande à ce que cette annonce, qui ne doit exclure personne, ne soit qu'une étape provisoire vers la création d'un corps statutaire dans la Fonction publique d'accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap et la titularisation des personnels non-titulaires qui occupent actuellement ces missions.

Bilan des affectations

La CGT Educ'Action Nantes a suivi encore cette année de nombreux dossiers de non-titulaires lors des phases d'affectations de juillet et d'août, afin de garantir une équité de traitement entre tou-te-s les personnels.

Force est de constater, malgré les efforts effectués par les services de la DIPE 5 que certaines affectations restent encore hasardeuses et que le barème ne nous semble pas toujours respecté.

Il est difficile pour nous à l'heure actuelle de rendre compte d'un bilan chiffré et fiable des affectations.

Mais les remontées de terrain amènent toujours au même constat : nombre important de postes partagés et incomplets qui accentue encore davantage la précarité financière des personnels et génère fatigue, stress… précarisation accrue des femmes ! Là encore, le plus souvent, précarité, temps partiel imposé ou choisi, touche prioritairement les femmes.

Nous constatons également qu'un nombre non négligeable de contractuel-le-s ne sont toujours pas réaffectés mi-septembre.

Pour de nombreux/ses collègues, cette rentrée aura encore une fois prouvé le sort catastrophique réservé aux contractuel-le-s de l'académie et la nécessité de lutter contre la précarité dans l'Éducation nationale !

La CGT Educ'Action Nantes proposera en novembre 2016 une analyse chiffrée plus fine concernant les affectations.

Refus de poste

Comme évoqué plus haut, si vous êtes en fin de CDD ou en cours d'indemnisation et que vous refusez un renouvellement de poste, l'employeur public peut refuser ou interrompre l'indemnisation de l'ARE (Allocation au Retour à l'Emploi) en cas de refus de renouvellement ou de proposition de poste de l'agent sans motif légitime (accord d'application n°14 de la convention chômage du 14 mai 2014).

Pour davantage de précisions sur l'ensemble des critères légitimes, vous pouvez télécharger sur la page du rectorat de l'académie de Nantes les cas de démission considérés comme légitimes.

Au final, lorsqu'un-e collègue démissionne de manière « illégitime », il/elle ne peut pas prétendre au versement de l'ARE.

Avant de démissionner, il est donc important de bien se renseigner sur sa situation afin de savoir si la démission permettra ou non d'ouvrir ses droits au chômage. Adressez-vous dans ce cas aux militant-e-s de la CGT Educ'Action.

« La rentrée colère du Privé »

S'il est bien un lieu où la question de la précarité se pose de manière criante, c'est bien l'enseignement privé sous contrat.

En effet, si les maîtres non-titulaires y subissent entre eux /elles les mêmes inégalités de traitement que leurs camarades du public, ils/elles sont en plus moins rémunéré-e-s que dans le public (40 points d'indice en moins soit 200 € bruts). C'est la double peine due au statut des maîtres du privé qui cotisent davantage pour leur retraite mais qui au final auront une retraite beaucoup plus faible.

De fait, « à travail égal et diplôme égal, la rémunération devrait être la même » est une formule bien éloignée de notre réalité.

Mais tout cela n'est rien, ou presque, par comparaison avec le traitement réservé aux personnels administratifs, de service et d'éducation dans nos établissements.

En effet, leurs salaires sont souvent dérisoires, et après une très généreuse augmentation de 0,7% en juillet 2015, la Négociation Annuelle Obligatoire a abouti à un refus d'augmentation. Le ridicule laisse place à l'indécence, d'autant plus quand on sait que ces personnels, malgré l'opposition de la CGT, bien seule dans ce combat, ont vu leur convention collective révisée par l'employeur à l'été 2015.

Allongement du temps de travail pour les personnels d'éducation sans compensation de salaire, réduction du temps de pause pour les autres... ce ne sont là que 2 exemples des régressions qu'ils subissent dans leurs conditions de travail.

On parle ici de personnels souvent employés avec des contrats précaires, avec des horaires et des conditions de travail qui les fragilisent trop souvent.

La mise en place de la Loi Travail les expose encore davantage. En effet, en plus d'une convention collective déjà pas brillante, cette loi les place sous la menace des chef-fe-s d'établissements qui auront les mains libres pour faire signer des accords encore moins favorables. Toujours avec la complicité des syndicats majoritaires (CFDT, CFTC et SPELC) qui pensent toujours que ça pourrait être pire.

Aussi, pour ces personnels, les revendications de la CGT, à savoir, un smic à 1700 € nets et une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire restent plus que jamais d'actualité.

Face aux attaques et aux reculs, nous ne pouvons compter que sur nos résistances et nos luttes. C'est pourquoi la mobilisation, notamment contre la Loi Travail, demeure un objectif majeur de cette rentrée.

Pression, inspections, notations arbitraires… : Vous n'êtes pas seul-es !

Les personnels contractuels, de par leur condition précaire peuvent être soumis-es à une certaine pression de l'institution. Chaque année, des collègues subissent des avis défavorables et arbitraires de leurs chef-fe-s d'établissement.

Dans ce cas, n'hésitez pas à contacter les militant-e-s CGT dans vos établissements et/ou les élu-e-s CGT Educ'Action à la Commission Consultative Paritaire. Nos élu-e-s ont pu faire évoluer certains avis lors des CCP du mois de juin.

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

Par ailleurs, il arrive que des collègues contractuel-le-s subissent des visites à répétition des inspecteurs-trices. Ces visites sont souvent source de déstabilisation pour les collègues et les fragilisent encore davantage.

La CGT Educ'Action Nantes reste vigilante afin que les rencontres avec les corps d'inspection apparaissent comme de véritables moments d'échanges et de conseils.

Formation et entrée dans le métier : Encore loin du compte !!!

Les conditions d'entrée dans le métier pour des collègues contractuel-le-s nouvellement nommé-e-s restent extrêmement difficiles. Pour certain-e-s d'entre eux/elles n'ayant jamais enseigné, nous continuons de revendiquer la mise en place d'une formation digne de ce nom et d'un tutorat officiel dès la prise de poste.

Le rectorat propose notamment une formation de 3 jours sur la gestion de classe, ce qui se fait déjà pour les stagiaires. Pour cette année, la « formation » serait assurée sur le mois de novembre.

Ces 3 journées de formation pour les néo-contractuel-les axées sur la gestion de classe sont largement insuffisantes pour démarrer dans le métier. Les collègues ont besoin d'une véritable formation liée à la discipline qu'ils/elles enseignent. **Pire, pour les contractuel-les administratif-ve-s, aucune formation n'est proposée.**

Le lot des agents non-titulaires est bien souvent d'être plus polyvalents et mobiles qu'un personnel titulaire. Cela demande à chaque fois une adaptation dans un temps record. Et pour les contractuel-les administratif-ve-s, la formation n'est proposée bien souvent que sur le tas par les collègues du service.

À défaut de formation, la CGT Educ'Action Nantes revendique aussi la mise en place d'un tutorat officiel et systématique des néo-contractuel-le-s, comme c'est le cas pour les stagiaires afin d'accompagner les personnels entrants dans le métier. Sur cette question, le rectorat refuse sauf si l'IPR ou l'IEN détecte un problème au moment du recrutement. La mise en place du tutorat se fait donc au cas par cas.

Au final, des réponses qui apparaissent comme largement insuffisantes et très loin des attentes d'une formation de qualité et adaptée à chacun-e des collègues. Et que faut-il entendre par un tutorat au cas par cas, si l'IEN ou l'IPR détecte un problème ? Le plus souvent, cette mise sous tutelle, en début ou en cours d'année, est interprétée, à juste titre, par les collègues, comme une sanction de l'institution à leur égard. Pourquoi ne pas prévenir les éventuels « problèmes » par un tutorat systématique et officiel ? Sans doute un « problème » de moyens ?!

ATSS : plan académique de formation

INSCRIVEZ VOUS AU PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE

Beaucoup de collègues titulaires et non-titulaires le déplorent, le plan académique de formation est très réduit.

Néanmoins, cette année, 2 modules de 30 places sont disponibles sur des sessions de formation destinés à préparer les concours administratifs.

- recrutement réservé aux agents non titulaires : constitution du dossier RAEP.
- recrutement réservé aux agents non titulaires : entraînement à l'épreuve orale.

La CGT Éduc'Action et le SNEIP CGT revendiquent

- **La titularisation de toutes et tous, sans condition de diplôme ni de nationalité comme seule réponse juste à la question de la précarité, et l'arrêt du recours massif aux personnels précaires dans le privé comme dans le public !**
- **À défaut, la garantie de réemploi des 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-te-s.**
- **Le respect et l'amélioration des conditions de reclassement des non-titulaires au moment de leur titularisation**

NE CÉDONS PAS AUX DIVISIONS,
LUTTONS ENSEMBLE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Contacts

CGT Éduc'Action

PÔLE NON TITULAIRES

Bertrand Colas 06 23 33 67 99
cgteduc53@gmail.com

Élu à la commission enseignant-e-s non titulaires
Antoine Collet antoine_collet@hotmail.com

Élue à la commission ATSS non titulaires
Barbara Fouché barbara.fouche@hotmail.fr

http://cgteducationnantes.blogspot.fr/
cgteduc-nantes@orange.fr

SNEIP-CGT Enseignement privé

PÔLE NON TITULAIRES

Stéphane Catalano 06 75 33 01 17
William Gallerand 06 86 29 82 94

http://www.cgt-ep.org

Rejoignez la CGT Éduc'Action Nantes et le SNEIP CGT Enseignement privé

Je souhaite : ☐ Prendre contact ☐ Me syndiquer

Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 Nantes