



Personnel Non-Titulaire Enseignant, CPE, PSYEN

Février 2019

Face à la précarisation des salarié.es de l'Éducation Nationale :
agissons tou.tes ensemble !

RENOUVELLEMENT CANDIDATURES



Alors que la loi Travail XXL conduit à l'évidence au renforcement de la précarisation des salarié.es, y compris dans l'Éducation nationale, le gouvernement dans le cadre de son plan CAP 2022 prévoit aussi d'« assouplir » le statut des agents publics, à travers la rémunération au mérite et le recours accru aux contractuel.les.

Dans l'Éducation nationale, le plan dit de résorption de la précarité qui est arrivé à son terme en 2018 fut largement insuffisant en nombre de postes titulaires pourvus puisque le nombre de Non-titulaires dans l'Éducation nationale est plus important qu'en 2013, avant l'instauration de ce plan. Un nombre important de postes prévus n'ont pas été pourvus. Finalement, malgré le discours bienveillant de façade du rectorat sur la nécessaire titularisation des contractuel.les, le recours aux non-titulaires reste un axe majeur de la gestion des personnels par le rectorat de l'académie de Nantes, puisqu'encore une fois cette année, **le nombre de contractuel.les augmente passant à 1643 dans le second degré public : + 18% en 3 ans soit 252 précaires de plus dans le second degré public !**

Dans le cadre de la campagne de renouvellement des candidatures, cette nouvelle publication de la CGT Educ'Action Nantes refait le point. Le sort subi par les personnels Enseignant.es non-titulaires est souvent inacceptable dans bon nombre de domaines, et notamment en ce qui concerne les affectations. De nombreux.euses collègues sont affecté.es sur des temps incomplets imposés, des postes partagés sur deux voire trois établissements.

Beaucoup de questions se posent auxquelles la CGT Educ'Action répond en partie dans cette publication : calendrier des affectations, comment faire ses vœux, barèmes, refus de postes, modulation des quotités de contrats, évaluations et appréciations des chef.fes d'établissement et IEN, etc...

La fin de la précarité passera forcément par une loi de titularisation, élargie à l'ensemble des personnels précaires. Seule une mobilisation des personnels non titulaires et titulaires permettra de gagner sur nos revendications.

Collectif non-titulaires

VOS ELU.ES CGT

ENSEIGNANT.ES CPE PSYEN

Gines Cervantès Lopes elginescervantes@gmail.com

Esperanza Zomeno Lopez ezomeno@gmail.com

Responsable du pôle Non-Titulaire

Bertrand Colas 06 23 33 67 99

cgteduc53@gmail.com

CGT Educ'Action Nantes

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

<http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

SOMMAIRE

P2 Affectations hors CCP/ Calendrier/Formulation des vœux

P4 Circulaire de renouvellements/quotités

P6 Question de droits : risques psycho sociaux

P3 Barèmes/Refus de poste

P5 Non aux Evaluations/Appréciations arbitraires

P 6 et 7 Revalorisation salariale

P8 Contacts

Encore des affectations hors Commission Consultative Paritaire (CCP)!

Depuis de nombreuses années, la CGT Educ'Action Nantes revendique des affectations qui soient transparentes, claires et qui se fassent en fonction du respect des barèmes de chacun. Force est de constater que le rectorat a fait des efforts dans les phases d'affectation.

Mais nous sommes encore très loin du compte puisqu'encore de nombreuses affectations se font toujours en dehors des CCP, fin août, début septembre. Ainsi, beaucoup sont ceux.celles qui subissent des affectations tardives.

La CGT Educ'Action Nantes continue de revendiquer la tenue d'une CCP d'affectations vers le 20 août 2019 afin d'assurer une équité de traitement et une transparence pour tou.tes les collègues non titulaires.

*La CGT,
votre meilleur atout !*



Calendrier des affectations

Ouverture du serveur	8 février au 10 mars 2019
Envoi des accusés réception	voie postale après fermeture du serveur
Retour des dossiers au rectorat	25 mars 2019
Commission Consultative Paritaire	11 juin 2019
Affectation des agents	à compter du 17 juillet et fin août 2019

Attention, cette année encore, on peut craindre les délais concernant les affectations. Comment les services de la DIPE 5 vont-ils pouvoir travailler sereinement avec 1 journée de travail post GT TZR, là où il y avait avant au moins 3 jours pour permettre à la DIPE 5 de travailler sur les projets d'affectation ?

NB: C'est le rectorat (Division des personnels enseignants non-titulaires : DIPE 5) qui procède aux renouvellements. La campagne de renouvellement des candidatures est associée à l'évaluation des personnels non-titulaires par les cheffes d'établissement et IEN, elle démarre le 8 février et se termine le 10 mars 2019

N'attendez pas le dernier moment pour émettre vos vœux.

Toutes les modalités pratiques sur la [Circulaire renouvellement](#)

POURQUOI FAIRE ATTENTION À LA FORMULATION DE SES VŒUX

si « Le rectorat affecte de toute façon selon les besoins d'ajustement » ?

Chacun.e le sait très bien : les vœux ne sont qu'indicatifs et les personnels non-titulaires servent hélas de « *variables d'ajustement* » du système.

Il faut néanmoins demander des zones géographiques que l'on souhaite obtenir. De mauvais choix dans les vœux peuvent avoir des conséquences dramatiques pour les personnels.

EXEMPLE 1 : Si vous ne souhaitez pas être affecté.e sur un département, ne le demandez pas. Nous conseillons d'émettre des vœux sur le ou les départements de votre choix. Nous rencontrons souvent des cas de collègues qui avaient formulé des vœux sur toute l'académie et qui se retrouvent contraint.es de refuser un poste pour éloignement géographique. Rappelons que le refus de poste pour éloignement géographique est considéré comme illégitime (voir p 6 « Refus de poste »)

EXEMPLE 2 : Si vous demandez un temps partiel (12 heures par exemple), le rectorat peut vous affecter sur une quotité plus basse (de 6h par exemple) même si, *in fine*, vous auriez préféré un temps complet .

Barèmes : comment ça marche ?

Le barème tient compte prioritairement de l'ancienneté de fonctions, du niveau de diplôme et de l'admissibilité aux concours d'enseignant.es, de conseillers d'éducation ou d'orientation.

Les affectations des agents contractuel.les qui bénéficient actuellement d'un CDI et de ceux.celles qui rempliront les conditions d'un CDI dans le courant de l'année scolaire 2019-2020 seront examinées prioritairement à celles des autres agents contractuel.les.

Dès lors qu'un besoin apparaît, les candidat.es retenu.es sont informé.es directement par la DIPE 5. Les candidatures des personnels non affectés à la rentrée sont conservées pour couvrir les besoins de suppléance.

Attention : refus de poste !

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'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) 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.es de la CGT Educ'Action.

Pour toute question relative au barème et aux vœux, n'hésitez pas à vous rapprocher de nos élu.es qui vous conseilleront la meilleure démarche à suivre. Le travail de nos élu.es paritaires consiste notamment à faire respecter les barèmes.

Pour toute demande de révisions d'affectations, n'hésitez pas non plus à vous rapprocher de nos élu.es afin qu'ils.elles puissent interpeller les services de la DIPE 5.

La CGT Educ'Action Nantes déplore le fait que de nombreux/euses collègues subissent l'illégitimité du refus de poste et se retrouvent ainsi dans des situations financières très compliquées car n'entrant pas dans les « bonnes cases ». Certain.es se retrouvent contraint.es d'accepter des postes avec de fortes diminutions de salaire.

C'est pourquoi, la CGT Educ'Action Nantes revendique que les collègues aient la garantie de réemploi sur des temps pleins. Le cas échéant, en cas de baisse de quotité de travail pour les CDD, la CGT Educ'Action veillera à ce qu'ils /elles aient bien la possibilité de pouvoir refuser légitimement le poste, quel que soit le nombre d'heures en moins.



DEPUIS L'ANNEE DERNIERE PLUS D'AVIS POUR LES CDI !

Pour les CDI : avant 2018, de façon générale, les chef.fes d'établissement et les corps d'inspection de façon totalement discutable attribuaient un avis pour ces collègues. Or, comme CDI, le contrat est automatiquement reconduit sans avoir à passer par l'appréciation des chef.fes d'établissement et corps d'inspection. Sur ce point, la circulaire permet au moins de clarifier les choses. (Pour les CDD : le renouvellement des candidatures reposera comme les années précédentes sur les appréciations formulées par les chef.fes d'établissement et les corps d'inspection.)

DES PROCEDURES DE SIGNALEMENT EN CAS DE DIFFICULTES

Pour les CDI, « en cas de difficultés constatées dans l'exercice de leur activité, ils relèveront désormais de la procédure de signalement » comme pour les titulaires. Ces signalements seront effectués auprès de la DIPE 5.

RETOUR DES AVIS RESERVES

Jusqu'en 2017, les chef.fes d'établissement n'avaient plus la possibilité de mettre des avis réservés, la circulaire le permet à nouveau depuis l'an dernier. (l'avis réservé s'entend comme un avis

favorable sous réserve d'un accompagnement professionnel et pour une affectation d'une durée inférieure à l'année scolaire). **On craint déjà ici la mise sous tutelle des collègues avec des renouvellements conditionnés par des périodes probatoires qui risquent de les mettre encore davantage sous pression.**

DISPARITION DES REQUETES SUR LES APPRECIATIONS, LA CGT DIT NON !

Concernant les appréciations portées sur les personnels, les circulaires précédentes précisait que des requêtes pouvaient être expressément formulées et adressées par voie hiérarchique. Cette mention portant sur les requêtes a disparu de la nouvelle circulaire, il reste simplement la possibilité pour les collègues CDD de pouvoir émettre de simples observations sur l'appréciation.

Cette nouveauté apparue l'année dernière est un véritable recul dans les droits des salarié.es à pouvoir se défendre. Dans le cadre du droit opposable, la CGT Educ'Action Nantes continuera d'encourager les collègues à rédiger des courriers de requêtes. Nous en avons encore portés en 2018. (voir page 5 « Les évaluations/appréciations arbitraires »)

Rappel : modulation des quotités de contrats

Les personnels contractuels peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet. Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé à l'agent contractuel selon les besoins du service.

En revanche, le travail à temps partiel est à l'initiative de l'agent qui doit en faire la demande auprès de son administration. Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 ne doivent pas être recrutés pour un temps incomplet supérieur à 70%.

En effet, ledit article ne permet de recruter des agents contractuels pour un temps incomplet que pour une quotité ne dépassant pas 70%. Les

emplois nécessitant une quotité de service comprise entre 70% et 100% sont ainsi réservés aux personnels titulaires, ou agents contractuels recrutés à temps complet, bénéficiant d'une autorisation d'exercer à temps partiel.

En cas de besoin, les agents à temps incomplet seront prioritairement informés et pourront se voir proposer un accroissement de leur temps de travail. De fait, le temps de service entre 70% et 100% est le plus souvent non-réglementaire. L'immense majorité des contrats sont des temps complets de droits, sauf si les agents font une demande explicite de temps partiel.

L'académie ne peut pas produire son propre droit en modulant de façon unilatérale les contrats.

Non aux évaluations/appréciations arbitraires !

Au-delà de ces changements dans les modalités pratiques, rappelons que le réemploi des contractuels en CDD repose sur les appréciations formulées par le.la chef.fe d'établissement.

L'appréciation doit être portée de manière manuscrite sur le formulaire de renouvellement de délégation (de couleur rose). La circulaire indique clairement que l'appréciation littérale doit décrire la manière de servir dans les différents aspects de la fonction exercée.

Cette dernière mention laisse une marge très, trop importante aux chef.fes d'établissement notamment en termes de pédagogie : quelle légitimité ont-ils.elles pour apprécier la pédagogie d'un.e collègue, le travail en équipe, la gestion de classes ...?

Nous nous interrogeons également sur le fait que parfois les appréciations puissent s'appuyer sur des « bruits de couloirs », des propos rapportés, et sans véritables fondements...

Les avis sont clairement exprimés et aboutissent à l'une ou l'autre des propositions suivantes : favorable, défavorable ou réservé.

Les appréciations sont obligatoirement portées à la connaissance des personnels qui peuvent émettre des observations. Tout avis défavorable devra être justifié par un rapport circonstancié qui devra être porté à la connaissance de l'intéressé.e avant transmission aux services rectoraux.

Les collègues subissant une appréciation négative doivent établir des requêtes (même si la circulaire ne précise plus ce point). Celles-ci doivent être expressément formulées et adressées par la voie hiérarchique.

N'attendez pas et réagissez dès l'avis de l'appréciation. Contactez des militant.es de la CGT Educ'Action Nantes.



L'année dernière, 33 collègues se sont vus attribuer des avis défavorables des IEN, 18 des chef.fes d'établissement et 15 double avis défavorables chef.fes d'établissement/IEN; 27 ont eu des avis réservés.

Dans l'un de ces cas, n'hésitez pas à contacter les militant.es CGT dans vos établissements et.ou les élu.es CGT Educ'Action à la Commission Consultative Paritaire. Nos élu.es ont pu faire évoluer certains avis lors de la CCP du mois de juin.

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.

Question de droits: Risques psycho-sociaux, des outils syndicaux

Le Registre de santé et sécurité au travail (RSST) est à disposition de tou-tes les personnels qui peuvent y consigner les problèmes relatifs à une organisation pathogène du travail, à des problèmes matériels, à des risques psychosociaux, aux conditions de travail... obligatoire, ses informations doivent remonter en CHSCT. Il est une preuve juridique des problèmes constatés.

Le Registre de danger grave et imminent (RDGI) est obligatoire et tenu sous la responsabilité du-de la chef.fe de service. Si un danger grave et imminent est noté dans ce registre, l'administration doit légalement réagir immédiatement pour éviter la réalisation du risque. Les élu-es en CHSCT peuvent y déposer un droit d'alerte : l'employeur doit alors procéder à une enquête sur le danger signalé.

Le Comité hygiène et sécurité et conditions de travail (CHSCT). Le CHSCT dispose d'un droit d'alerte qui oblige l'employeur à apporter une réponse à une situation estimée potentiellement dangereuse par les représentants du personnel. Le CHSCT peut déclencher des enquêtes sur le lieu de travail : cela permet de mettre l'administration devant ses responsabilités.

Le droit de retrait : Tout.e salarié.e dispose d'un droit de retrait quand il a un « motif raisonnable » de penser que la situation de travail « présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » ou qu'il-elle « constate une défectuosité dans les systèmes de protection » (art. 5-6 du décret 82-453). Pour le faire valoir, vous devez le signaler verbalement à votre chef.fe de service et ensuite compléter le registre de danger grave et imminent. C'est un droit individuel : même si le motif est identique, chacun.e doit se signaler individuellement.

Rien ne remplacera l'action collective

Tous les personnels qui vivent des situations de souffrance au travail, de harcèlement moral, doivent savoir que la loi fait obligation à leur employeur de les protéger et de prévenir ces risques.

La loi n'a jamais suffi à elle seule à protéger les salarié.es des abus des employeurs, mais la loi peut être un atout à condition de s'en emparer collectivement afin d'améliorer nos conditions de travail. Ces outils doivent être utilisés avec l'appui et le conseil des militant.es.

L'action de la CGT Educ'action pour les contractuel.les enseignant/es payent !

La CGT Educ'Action suit depuis plusieurs semaines des dossiers de recours pour la revalorisation salariale des contractuel.les subissant des discriminations salariales.

Pour rappel, la situation que nous dénonçons depuis la mise en place des nouvelles grilles salariales est la suivante:

Depuis deux/trois ans et la mise en place des nouvelles grilles salariales, il a été constaté par la

CGT des différences salariales énormes et complètement injustifiées :

Des différences salariales de 400/500 euros mensuels entre collègues nouvellement recruté.es (donc classé.es dans les nouvelles grilles plus avantageuses) et ceux.celles recruté-es avant 2015 (et non reclassé.es dans les nouvelles grilles).



Les différences sont encore plus flagrantes pour les collègues d'enseignement professionnel. La CGT a ciblé de nombreux cas de situations inégalitaires identiques, qui se sont multipliées suite à la mise en place de ces nouvelles grilles. Le fait qu'il n'y ait pas de reprise totale de l'ancienneté, ni d'effet rétroactif, génère obligatoirement ces situations.

Depuis la mise en place de ces grilles, la CGT Educ'Action Nantes n'a jamais cessé de dénoncer cette inégalité, en exigeant que le rectorat rectifie ces dispositions transitoires par des règles systématiques pour les collègues subissant cette injustice, qu'il reclasse les agent.es par rapport à leur ancienneté réelle. Face à cette revendication, la réponse de l'administration est restée invariable : les inégalités seront traitées

au cas par cas selon les réclamations des non-titulaires.

La CGT Educ'Nantes a donc accompagné de nombreux.euses collègues pour élaborer des courriers de recours individuels pour revalorisation salariale depuis le mois de juin. Les premières réponses commencent à arriver et des collègues ont eu en partie gain de cause. Un exemple : le résultat pour une collègue de GA, son reclassement indiciaire l'a fait passer de l'INM 410 à l'indice net majoré 548. (de 1561 net à 2087 net= +500 euros mensuels net !).

Clairement, ces revalorisations même si elles se jouent au cas par cas sont à mettre à l'actif de la CGT qui est la seule organisation syndicale à avoir dénoncé cette inégalité depuis plus de deux ans. Cela doit être dit dans les salles des profs, et notamment auprès des collègues non titulaires qui voudraient faire des recours.

Notre revendication de reclassement automatique de tou.tes ces collègues doit continuer à être portée avec force puisque la position de l'académie renforce encore l'inégalité car seul.es les contractuel.les qui contestent auprès du service RH obtiennent gain de cause sans effet pour les autres contractuel.les qui connaissent le même problème. Il n'y a donc pas de règle unique.



NOS ELU.ES VOUS REPRESENTENT ET VOUS DEFENDENT !

Télécharger notre fiche de suivi syndical et renvoyez-la par mail ou par voie postale



L'action syndicale de la CGT Educ'Action Nantes est permanente et ne se résume aux seules années électorales, elle vise avant tout à faire valoir les droits collectifs et individuels des collègues précaires.

La CGT Educ'Action revendique 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 !

NE CEDONS PAS AUX DIVISIONS, LUTTONS ENSEMBLE CONTRE LA PRECARITE !

La CGT Educ'Action revendique 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 !

- l'accès à des formations disciplinaires et pas uniquement à la gestion de classe
- l'accès à toutes les formations continues proposées aux titulaires
- un tutorat officiel et reconnu pour les nouveaux-elles collègues.

LA CGT EDUC'ACTION EST UN SYNDICAT DE LUTTES ET SEULE LA MOBILISATION MASSIVE DES NON-TITULAIRES ET DES TITULAIRES POURRONT PERMETTRE D'IMPOSER NOS REVENDICATIONS



La CGT Educ'Action Nantes syndique tous les personnels de l'Éducation nationale de la maternelle à l'université : enseignants, vie scolaire, administratifs, précaires... Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.

Je souhaite : Prendre contact

Me syndiquer