



NON-TITULAIRES ENSEIGNANT-ES, ÉDUCATION, ORIENTATION

Pour faire respecter des droits individuels et collectifs, rejoignez la CGT Educ'Action Nantes

L'Éducation nationale, grand pourvoyeur de précarité

Enseignant-e-s, personnels de vie scolaire, AESH, personnels administratifs, infirmier-e-s... la précarité a de multiples visages. La précarité est une zone de « mal-droit » dans laquelle les droits sont souvent malmenés, où les personnels sont laissés dans l'incertitude, où il faut coûte que coûte s'adapter, où chaque rentrée scolaire est synonyme d'angoisse dans l'attente du réemploi. En cette rentrée, à nouveau, dans l'académie de Nantes, de nombreux·euses non-titulaires se retrouvent dans des situations d'urgence sociale. L'ensemble des contre réformes mises en place depuis de nombreuses années (réforme des lycées Général et Professionnel) a eu pour conséquences un démantèlement des enseignements, une baisse des heures disciplinaires qui aboutissent à « moins d'heures » et donc à des suppressions de postes.

Les premier·ères touché·es sont toujours les contractuel·les. Cette année, suivant les retours de terrain, nous constatons une recrudescence des non renouvellements pour les CDD et des baisses de quotités importantes pour les CDI avec des avenants aux contrats bien souvent inacceptables.

La précarité est le fruit d'un mode de gestion basé sur l'économie de moyens humains et financiers. De plus en plus de non-titulaires ont des temps partagés avec des temps de transport importants. Cette gestion mise en place est donc là pour faire pression sur l'ensemble des personnels, titulaires comme non-titulaires. Cette année encore, la CGT Educ'Action Nantes suit un nombre important de dossiers d'affectation, défend et accompagne les collègues dans leurs conditions de recrutement ou de renouvellement.



Un syndicat présent sur le terrain et aux côtés des personnels

Elue à la Commission Consultative Paritaire, la CGT a défendu et accompagné de nombreux collègues, notamment sur des questions de rémunération, d'affectation et de statut. Les élu·es paritaires sont des militant·es, ils et elles agissent sur le terrain dans les établissements pour faire respecter les droits des non titulaires, avec l'ensemble des militant.es de la CGT.

Pour nous contacter : 06 23 33 67 99 ou nantes@cgteduc.fr

Syndiquez-vous ! Rejoignez-nous !

Je souhaite prendre contact avec la Cgt me syndiquer

Nom et prénom :

Adresse :

Tél. :

Mél :

Établissement :

A renvoyer à CGT Educ'action

1, place de la Gare de l'État – 44276 Nantes cedex

La CGT Educ'action revendique

- ▶ la titularisation de tou·tes, sans condition de concours ni de nationalité comme seule réponse juste à la question de la précarité ;
- ▶ l'arrêt du recours massif aux personnels précaires ;
- ▶ dans l'immédiat, la garantie de réemploi des personnels non-titulaires ;
- ▶ la cohérence de gestion avec une grille de salaire alignée sur celle des titulaires (sans rémunération au mérite) ;
- ▶ le renforcement des droits sociaux des Non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications ;
- ▶ une formation de qualité et adaptée aux besoins de tou·tes ;

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

Formation syndicale non titulaires

le 27 Janvier 2021 à Nantes (Maison des syndicats)

La CGT Educ' organise une formation syndicale le 27 janvier 2021 à la Maison des syndicats, 1 place gare de l'Etat, Nantes. Ce stage est ouvert à tou-ttes les collègues, syndiqué.es ou non. La demande doit être faite au chef de service (DASEN, IEN-IPR ou chef d'établissement) au moins 30 jours avant le début de la formation. Chaque salarié.e a le droit à 12 jours de formation syndicale par an (à plein traitement).

Droits des contractuel-les ■ Rémunération ■ S'organiser pour défendre nos droits... Toutes ces questions seront au cœur de cette journée.



Comment m'inscrire à cette formation ?

1 – Déposez votre demande (modèle ci-contre) auprès du chef d'établissement au moins 30 jours avant le début de la formation soit avant le vendredi 18 décembre 2020.

Toute demande de convocation, par votre hiérarchie, est un abus de pouvoir. Par contre à la fin du stage, il sera remis un certificat de présence à tous les participants que ceux-ci remettront à leur hiérarchie. Le congé est réputé accordé en l'absence de réponse au plus tard 15 jours avant le début du stage.

2 – Prévenez le syndicat de votre venue pour le modalités plus précises et l'organisation logistique de la journée à l'adresse suivante :
nantes@cgteduc.fr

Modèle de demande de stage

Nom Prénom / Corps et fonction

Adresse professionnelle : Adresse personnelle

à M ; le recteur de l'académie de Nantes sous couvert de
Monsieur le DSDEN ou de Mme/M. Proviseur/Principal

Objet : demande de congé de formation syndicale

Monsieur le Recteur, Conformément au décret n° 84-474 du 15.6.84, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'établissement le mercredi 27 janvier 2021 en vue de participer à un stage de formation syndicale organisé sous l'égide de "La Formation syndicale CGT" qui est un organisme agréé par l'arrêté du 2 janvier 2019. Cette formation se déroulera à Nantes de 8h30 à 17h, à la Maison des syndicats, 1 Place de la Gare de l'État, 44000 Nantes. Je vous ferai parvenir un certificat de présence à l'issue du stage. Je vous prie d'agréer, Monsieur le Recteur, mes salutations distinguées



Évaluation La CGT Educ'action défend tous les personnels

« Valeur professionnelle » : gare à l'arbitraire !

La réévaluation de la rémunération dépend de l'évaluation de la valeur professionnelle. Il n'existe pas d'encadrement strict dans la circulaire nationale et bien souvent, les inspecteur-trices sont dans l'incapacité d'évaluer les collègues tous les 3 ans. Ainsi, le plus souvent, la réévaluation de la rémunération s'appuie sur les avis portés par les chef-fes d'établissement et les corps d'inspection dans le cadre de l'examen des demandes de renouvellement de candidatures pour les CDD, et dans le cadre des visites d'inspection pour les CDI.

En cas d'avis défavorable : ne restez pas isolé-es ! Contactez la CGT Educ'action !

Un nouveau protocole d'évaluation en vigueur dans l'académie

Depuis cette année, un nouveau dispositif est mis en place. Si nous constatons la volonté d'harmoniser les pratiques d'évaluation des personnels non titulaires sur celles des titulaires (cadre du PPCR) via des items identiques et la double évaluation chef-fe d'établissement et IEN, il faut d'abord prendre garde au fait que ces person-

nels sont justement non-titulaires et entrent dans le métier la plupart du temps, sans véritable formation disciplinaire. Aussi, évaluer ces personnels sur des items identiques à ceux des titulaires semble compliqué.

De plus, il faut rappeler que dans l'immense majorité des cas, les collègues non titulaires changent d'établissement tous les ans, subissent plus que les titulaires les postes partagés sur deux voire trois établissements. La CGT Educ'Action constate que pour les renouvellements des 3e et 4e années, seule l'appréciation du.de la chef-fe d'établissement sera prise en compte. Rappelons que bien que les chef-fes d'établissement soient l'autorité administrative, ces derniers-ères n'ont, ni la compétence, ni ne sont souverain-es pour évaluer la pédagogie et les modalités d'évaluation mises en place par l'agent. La CGT Educ'Action dénonce vivement la marge trop importante laissée aux chef-fes d'établissement dans l'évaluation et donc dans le renouvellement des agents.

Avis final du Recteur : incompréhensible !

Des collègues ont été évalué-es l'année dernière et ont obtenu sur les différents Items d'évaluation soit des « très satisfaisant » ou « excellent » mais se voient attribuer un avis final du Recteur « satisfaisant ». Nous encourageons les collègues dans cette situation à faire un recours gracieux auprès du Recteur afin de faire modifier l'avis final.

Vous trouverez sur le lien ci-dessous la note de service du 25 mai 2020 relative à l'évaluation des contractuel-es
<https://www.pedagogie.ac-nantes.fr/histoire-geographie-citoyennete/informations/procedure-d-evaluation-des-enseignants-contractuels-1291315.kjsp?RH=ACTUALITE>

Augmentation des salaires des non-titulaires !

Attention à votre indice de rémunération, il est conditionné à votre diplôme...

Le recrutement est encadré par la circulaire nationale de 2017 qui prévoit soit les conditions de diplôme (la norme) ou le niveau de diplôme (l'exception) pour définir la position indiciaire et la rémunération des collègues.

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

C'est à partir de ces critères que l'académie de Nantes a validé des grilles salariales en introduisant une distinction majeure entre les disciplines d'enseignement général et celles d'enseignement professionnel et technique.

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

Faites appel à la CGT Educ'action afin d'être accompagné·e lors de l'embauche !

Les CDD doivent être revalorisés deux ans après leur engagement !

En mai 2017 a eu lieu un comité technique académique relatif aux modalités d'application du décret d'août 2016 de gestion des Non titulaires dans l'académie de Nantes. Il y avait notamment été acté que l'académie revaloriserait les contractuel·les à compter de 2 ans après le premier engagement puis tous les trois ans. Il apparaît que ce dispositif qui devait entrer en application pour les agents recrutés à compter du 1er septembre 2017 n'est pas toujours appliqué dans l'académie.

Vous êtes dans cette situation et aucune revalorisation n'a été faite, contactez nous

Revalorisation salariale tous les 3 ans : ce n'est pas automatique !

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

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

Faites appel à la CGT Educ'action

Recrutement : Des droits à faire respecter



Contrats et PV d'installation

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

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

Poste partagé : rappel des textes

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

Ce droit doit être respecté par les chef·fes d'établissement qui ne connaissent pas ou feignent de ne pas le connaître.

Deux types de contrats possibles

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

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

Pour un vrai droit à la formation !

La circulaire de 2017 avance que « Les agents contractuels suivent une formation d'adaptation à l'emploi selon leurs expériences professionnelles acquises lors de précédentes fonctions ». Elle ajoute qu'« En tant que de besoin, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement par un tuteur. Le tuteur est désigné par l'autorité académique sur la base du volontariat... »

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

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

Congé formation

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

Attention, l'obtention du congé peut mettre quelques années avant que l'agent ne l'obtienne, il faut renouveler sa demande tous les ans.

Les droits en cas de procédure de licenciements

A la rentrée de septembre 2020, 7 CCP de licenciements ont lieu dans l'académie de Nantes.

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

L'agent a droit à un préavis (sauf licenciement pour incapacité permanente de travail, ou inaptitude physique ou pour raison de santé, au cours ou à la fin d'une période d'essai).

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

Indemnité

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

Montant de l'indemnité

Base : dernière rémunération nette des cotisations de Sécurité Sociale effectivement perçues au cours du mois précédant le licenciement (idem pour agents à temps partiel).

Indemnités pour un CDI : moitié de la rémunération pour chacune des 12 premières années, tiers de la rémunération pour les années suivantes, maximum 12 fois la rémunération de base. (ex. : dernière rémunération mensuelle : 1 500 € net, durée des services effectuée 15 ans. Indemnités : 10 500 €).

Indemnité pour licenciement avant terme d'un CDD : le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme du contrat.

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

En cas de procédure de licenciement : contactez les élu·es CGT Educ'Action à la CCP pour vous accompagner et vous défendre !

Crise sanitaire et absence pour garde d'enfants

Concernant les personnels contractuels de la Fonction publique, on passe d'un dispositif d'autorisation spéciale d'absence pratiqué durant le confinement à un dispositif d'absences indemnisées par l'Assurance maladie. Or, les indemnités journalières ne correspondent pas à la totalité de la rémunération. Le gouvernement doit garantir clairement et rapidement qu'aucune perte de rémunération ne sera occasionnée par cette disposition. Si tel n'était pas le cas, cette mesure aurait un caractère discriminatoire inacceptable.

Les indemnités journalières ne correspondent pas à la totalité de la rémunération.

Rupture conventionnelle

Celles et ceux qui y voient une sortie « honorable » de l'Éducation vont être déçu·es...

Le ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports a publié le 9 juillet une circulaire précisant l'application de la procédure de rupture conventionnelle pour l'Éducation nationale.

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

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

car comme la rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi, ça a un coût que l'administration aimerait s'éviter.

Pour les dates d'effet de la rupture, la notion de continuité de service est prise en compte, aussi, sauf exception, cela ne se fera pas en cours d'année scolaire.

Le maxi est de deux années de revenu brut annuel (de l'année précédant l'effet de la rupture conventionnelle).

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

Si elle est conclue la convention de rupture :

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

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

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

La circulaire précise et synthétise un cadre législatif qui existait déjà, reste une ambiguïté, qui finance l'ISRC ? Ministère ou rectorat ? Dans tous les cas la rupture conventionnelle n'est pas et ne sera pas un processus fréquemment utilisé, beaucoup de celles et ceux qui voient en la rupture conventionnelle le moyen de sortir « honorablement » de l'Éducation nationale risquent donc d'être déçu·es...

