

### NON TITULAIRES : UNE NOUVELLE RENTRÉE SOUS TENSION

#### EDITO

Après les différentes claques électorales, ce pouvoir n'accepte toujours pas d'avoir été sanctionné. Et il est clair que le gouvernement Barnier poursuivra une politique régressive battue dans les urnes : accélération d'une politique anti-sociale, en finir avec la protection sociale, développer la précarité en détruisant les Services publics...

Dans le même temps, les conditions de rentrée, elles, se dégradent à nouveau. La ministre démissionnaire n'essaie même plus de faire semblant. **Une nouvelle fois, de nombreux territoires manquent d'enseignant-es. Et face aux postes non pourvus, l'Éducation nationale doit encore recourir massivement et dans l'urgence, aux personnels contractuels.**

Mais **comment attirer ces personnels alors que l'attractivité est en berne dans l'Éducation nationale ?** Cela passe inmanquablement par la rémunération, mais les différences académiques de gestion, en fonction des matières ou de l'expérience professionnelle, entraînent des différences de traitement. La CGT Éduc'action les dénonce, comme le manque de cadre national, l'individualisation des carrières, la mise en concurrence des personnels (y compris par la rémunération) ou la casse des cadres collectifs. Elle **dénonce aussi la politique salariale ministérielle qui mise tout sur les primes au détriment du salaire indiciaire, seule base acceptable d'une réelle**

rémunération et d'une retraite dans la Fonction publique.

**Comment être attractif quand les personnels contractuels ne sont pas payés en temps et en heure** (faute aux sous-effectifs dans les services administratifs) et qu'il-elles sont maintenu-es dans la précarité ?

**Comment être attractif quand, pour gagner dignement sa vie, les personnels contractuels sont « obligés » d'accepter des conditions de travail dégradées :** enchaînement des CDD ou licenciements abusifs malgré un service exemplaire, temps partiels, affectations éloignées et multiples, évaluations arbitraires et poids accru des chef-fes d'établissement dans les affectations ...

Si le manque récurrent d'enseignant-es pousse l'administration à « fidéliser » les non-titulaires (annualisation des contrats...), ne nous leurrons pas. Il s'agit bien de « gérer » la précarité des personnels et ainsi répondre à une volonté politique de contractualisation des missions de Service public.

**Ensemble exigeons l'arrêt de la précarité pour les personnels qui exercent des missions pérennes et la revalorisation salariale de tous les personnels.**

**Ensemble exigeons des moyens pour la réussite de tou-ttes les élèves.**

**Ensemble exigeons que les droits des personnels contractuels soient respectés.**

#### POUR LES NON-TITULAIRES, LA CGT ÉDUC'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

#### POURQUOI SE SYNDIQUER ?

Plus que jamais, nous devons nous unir pour gagner. Plus que jamais, nous devons nous unir pour gagner. Plus que jamais, nous devons nous unir pour gagner.

REJOIGNEZ LA CGT ÉDUC'ACTION

CGT éducation @cgt\_educ @cgteducation 24 / 25  
263 rue de Paris - case 549 - 95515 Montreuil cedex www.cgteduc.fr 03.55.82.76.55 unes@cgteuc.fr



## LES DANGERS DU PACTE...

Avec le Pacte, la pression sur les précaires risque de s'accroître. L'engagement à réaliser ces missions supplémentaires donne lieu à une lettre de mission signée par l'IEN qui s'assure de son « exécution ». Le rapport hiérarchique est donc renforcé.

Le nombre de briques étant limité, ce dispositif va accentuer la concurrence entre personnels pour le partage du gâteau... Comme

toute indemnité, il va aussi défavoriser les collègues moins disponibles pour effectuer ces missions et donc accentuer ainsi les inégalités femmes-hommes. Le Pacte est présenté dans les écoles, avec plus ou moins de zèle.

Et sur qui risquent de tomber les IEN pour remplir les missions du Pacte ? La réponse est toute trouvée : les non-titulaires qui ne pourront pas dire NON !

## LES MISSIONS...

Les enseignant·es non-titulaires remplacent des enseignant·es titulaires absent·es. Ce principe est remis en cause par la nouvelle loi de gestion de la Fonction publique, votée en 2022, qui accroît la possibilité de recours aux emplois contractuels pour compenser les manques en personnels.

Un grand nombre d'entre-vous fait partie de la BD «Brigade Départementale». Vous êtes appelé·es à vous déplacer pour effectuer des remplacements de plus ou moins longue durée. En effet, le nombre d'enseignant·es ZIL (Zone d'intervention localisée) titulaires est notoirement insuffisant. Dans les faits, un grand nombre de collègues est également nommé à l'année sur des postes vacants.



## LES CONTRATS...

Les collègues en poste l'an dernier sont le plus souvent contacté·es pour signer leur contrat fin juin ou début juillet. Pour autant, à la veille de la rentrée des enseignant·es, beaucoup de collègues se retrouvent à récupérer leur contrat, signer leur PV d'installation et prendre connaissance de leur affectation ou école de rattachement..

### Les Contrats de courte durée

Il s'agit en général de contrats de remplacements de congés maladie qui peuvent être renouvelés à plusieurs reprises. Selon les besoins, il peut arriver que des collègues recruté·es en cours d'année scolaire, aient à signer ce type de contrat.

### Les Contrats sur poste vacant ou CDD

Ces contrats doivent aller jusqu'au 31 août de l'année suivante. Ils doivent donner lieu à une rémunération à 100% à partir du moment où la quotité du service dépasse 70 % du temps plein quelle que soit la quotité de l'affectation. Ils permettent le remplacement des titulaires absent·es à l'année (postes vacants), ZIL ou non.

## L'AFFECTATION...

Les collègues en poste l'an dernier sont souvent sollicité·es pour faire leurs vœux au mois de juin. Pour autant, à la veille de la rentrée, beaucoup ne connaissent pas leur affectation, école de rattachement, ni le(s) niveau(x) des classes.

Dans les faits, il est fréquent qu'un·e contractuel·le se voit proposer un poste hors vœu. Ne soyons pas dupes, en l'absence de barème permettant d'établir des règles collectives, et en absence d'une CCP (commission consultative paritaire d'affectation) il n'y a pas d'équité dans les affectations.

Affecté·e sur une classe à l'année ou sur des remplacements courts, vous aurez droit aux primes REP et REP+. De nombreuses erreurs de paiement de ces primes par les DSDEN existent. Il est donc très important de conserver tout document justifiant les différentes affectations tout au long de l'année (relevés mensuels d'affectation ...).

Quelle que soit votre situation

## PV D'INSTALLATION...

professionnelle, vous devez signer votre procès-verbal d'installation dès le premier jour de votre prise de fonction afin que votre premier salaire soit versé sans retard. Les personnels contractuels signent leur procès-verbal d'installation lors des réunions de rentrée et d'accueil organisées par la DSDEN.



EXIGEONS UN CADRE NATIONAL GARANTISSANT L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT

**Dans les deux cas, doivent figurer le lieu d'affectation, la quotité, l'indice de rémunération ainsi que les dates de début et de fin de contrat.**

## LES BRIGADES SOUS PRESSION...

désorganisation du service quand :

- personne de l'équipe n'est au courant de leur arrivée dans une école ;
- il faut changer de classe chaque jour, voire chaque demi-journée.

Les témoignages des BD sont unanimes : stress, ordres arbitraires, erreurs d'affectation de l'administration... Une pression accrue due à une grande

**N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER NOS ÉLU·ES**

[COORDONNÉES LOCALES](#)



## RÉMUNÉRATION ET ANCIENNETÉ...



Votre rémunération est composée du traitement principal, et éventuellement de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de primes.

Lors d'une première prise de poste, le classement indiciaire se fait en fonction du niveau de diplôme et de l'ancienneté professionnelle. Cette grille est déterminée localement avec d'éventuelles disparités académiques.

## STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL...

recruté·e par un contrat de droit public. Lorsqu'il est conclu en application des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984, le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique. Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent·e.

Le·la titulaire non-titulaire enseignant·e est



### À temps plein

Dans le 1er degré, c'est 24h/hebdo avec élèves + 108h annuelles d'activités.

### À temps partiel

La demande de temps partiel pour les personnels contractuels est soumise à des conditions restreintes : elle peut être accordée de droit à l'occasion de la naissance d'un·e enfant et jusqu'à son 3ème anniversaire ; aux personnes relevant de certaines catégories visées à l'article L.5212-13 du code du travail, notamment les personnes en situation de handicap, après avis du médecin de prévention ; pour donner des soins à son/sa conjoint·e (marié·e, lié·e par un PACS ou concubin·e), à son enfant à charge et âgé·e de moins de 20 ans ou à un·e ascendant·e atteint·e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation de l'administration, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service reste à la discrétion de l'employeur. Sur certains départements, seule une demande de contrat à 50 % peut être acceptée.

## CDI SATION..

Le passage en CDI est rendu obligatoire après 6 années de contrats successifs (de date à date, sans rupture de plus de 4 mois entre deux contrats. Les augmentations et les passages en CDI sont validés sur l'académie une fois par an, en février– mars, en CCP. Pour autant leur effet est rétroactif.

Nous revendiquons l'arrêt des discriminations faites aux femmes en congé maternité et la possibilité pour elles de signer le renouvellement de leur contrat sans attendre la fin du congé, ce pour éviter toute rupture.



## NUMEN ET COURRIEL ACADÉMIQUE..

Les personnels disposent d'une adresse électronique professionnelle leur permettant de recevoir, de l'administration et des corps d'inspection, les informations relatives à la carrière et à la vie professionnelle.

Pour accéder à la messagerie, chaque personnel dispose d'un identifiant et d'un mot de passe permettant également d'accéder aux applications en ligne de l'Éducation nationale (I-Prof ou applications du portail académique). L'identifiant est généralement composé de l'initiale du prénom devant le nom (pnom) et le mot de passe est, par défaut, votre NUMEN.

Les NUMEN sont communiqués aux nouveaux personnels en octobre.

## AGENT·ES DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE...

L'autorisation de travail est une formalité obligatoire. L'employeur qui embauche un·e salarié·e étranger·ère non-européen·ne, est soumis à l'obligation de délivrer le CERFA N°15186\*03 ou formulaire de demande d'autorisation de travail. L'employeur est en droit de vérifier la réalité de l'obtention de cette autorisation de travail ainsi que son renouvellement.

## FORMATION

Les affectations et les contrats signés seront, au mieux, remis la veille de la pré-rentrée. Les professeur-es contractuel·les, recruté-es en juillet et août, « vont se retrouver devant des élèves sans savoir faire classe » faute d'une formation pédagogique adaptée. Aucun·e collègue non-titulaire n'aura eu la possibilité de préparer sa rentrée, faute de connaître en amont le niveau des élèves dont il·elle aura la responsabilité.



### Le CRPE

Les dates des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves d'admission sont consultables sur le site du MEN.

## AVIS IEN-RENOUVELLEMENT...

**Même si l'employeur n'est pas tenu de justifier le non-renouvellement d'un CDD, vous avez des droits.**

Le licenciement des agent-es en CDI ne peut intervenir avant la convocation de la commission consultative paritaire devant laquelle l'agent·e peut présenter sa défense.

Tous les ans, votre IEN doit vous évaluer et donner un avis favorable ou défavorable à votre reconduction. Vous devez le signer afin d'en prendre connaissance. Vous pouvez contester cet avis. Vous avez également le droit d'accéder à votre dossier administratif.

Tout licenciement doit être annoncé avant la fin de contrat, il s'agit du « délai de prévenance ». Pour les CDD d'un an, ce délai est d'un mois. L'attestation de fin de contrat qui permet les inscriptions à pôle emploi et la perception de l'ARE doit être délivrée le dernier jour du contrat.

## Plan départemental de formation

Un numéro de dispositif est communiqué à l'enseignant·e par son IEN. L'enseignant·e peut alors s'inscrire via l'application GAIA disponible depuis le portail des applications académiques (rubrique « Gestion des personnels », accès avec votre identifiant et mot de passe de messagerie académique). Nous revendiquons un vrai plan de formation sur trois ans et une formation de dix jours, préalable à toute prise de poste, ainsi qu'un tutorat la première année.



Les inscriptions aux formations se font dès septembre, et les préparations aux concours doivent se faire en juin, ce qui en exclu actuellement les collègues

## Congés formation

La formation est un droit. Pour bénéficier d'un congé formation, les agent-es doivent justifier de trois ans d'ancienneté. Lors de ce congé formation vos droits d'avancement sont maintenus. Les dossiers de demande sont à adresser en février et les réponses, étudiées en commission paritaire, arrivent en fin de troisième trimestre. Selon les académies, les contractuel·les en congé formation perçoivent l'intégralité de leur salaire de base (70 % pour les titulaires) et signent des contrats d'un an quelle que soit la durée de leur formation pour prévenir tout risque de non-affectation au retour et tout risque de rupture de plus de quatre mois.

## Formation syndicale

La formation syndicale est un droit pour tous les personnels titulaires et non-titulaires, syndiqué-es ou non. Chaque salarié·e a droit à 12 jours de formation par an. Le congé doit être demandé dès que possible et au plus tard 1 mois à l'avance à votre supérieur hiérarchique. L'absence de réponse 15 jours avant la date équivaut à une acceptation. Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de service s'y opposent (article 4 du décret n°84-474 du 15 juin 1984). Dans ce cas, il faut prévenir immédiatement le syndicat départemental.



Conséquences du décret de juin relatif aux congés des agents publics, depuis le 1er septembre, les congés de **maladie ordinaire**, pour les contractuel·les ayant plus de 4 mois d'ancienneté (tous types de Fonction publique confondus) sont indemnisé-es 3 mois à plein traitement puis 9 mois à mi-traitement (comme pour les fonctionnaires). Les congés **Grave maladie** sont désormais indemnisés 1 année à plein traitement puis 2 années à 60% de traitement. La subrogation entrera bien en vigueur en juillet 2025 (déjà transcrite dans le décret de 86). Ces améliorations, bien qu'insuffisantes, représentent un progrès.