



PROFESSEUR·ES CONTRACTUEL·LES du PREMIER DEGRÉ

faites respecter vos droits individuels et collectifs

CGT Educ'action 2022-2023

**LES NON-TITULAIRES ONT DES DROITS !
POUR LES GARDER ET LES DÉFENDRE,
REJOIGNEZ LA CGT EDUC'ACTION**

**Titularisation de tou·tes,
sans conditions de concours
ni de nationalité**

Edito : « Un professeur devant chaque classe ! »

Il y aura « un professeur devant chaque classe à la rentrée » affirmait le ministère au début de l'été. Avec plus de 4 000 postes non pourvus, l'équation était difficilement soluble et la CGT dénonçait déjà cette fausse promesse ! Dans ces conditions, l'Éducation nationale a dû recourir comme tous les ans et de façon massive aux contractuel·les recruté·es le plus souvent au pied levé, avec une formation expresse de 4 jours, et ce dans le premier degré comme dans le second degré.

Job dating et formation expresse !

Des séances de « job dating » ont été organisées avant l'été dans les différentes académies pour recruter des contractuel·les, tout en leur promettant une formation expresse fin août. Ces entretiens de recrutement durent entre 20 et 30 minutes et sont menés par des inspecteur·trices. La seule condition de recrutement, pour les postes d'enseignant·es, est d'être titulaire d'un Bac +3 minimum. Ce dispositif de recrutement est inacceptable pour la CGT Educ'action, il laisse entendre que la connaissance du métier se résumerait à 4 jours de formation. Qui peut le croire ?

Cette politique de recours à des non-titulaires non seulement ne règle aucunement la question à long terme, du manque criant d'enseignant·es mais met aussi ces personnels en difficulté puisque rien n'est fait pour les préparer à la prise en charge de classes et les former à l'exercice du métier.

En limitant les recrutements de personnels statutaires, en réduisant les moyens de remplacement, en explosant les quotas d'heures supplémentaires, en ayant recours aux contractuel·les, l'EN fait ainsi le choix très clair de la précarité comme levier de gestion des ressources humaines.

Précarité : quelle réalité ?

Concrètement, la précarité enseignante se manifeste par des conditions d'exercice rendues inacceptables : enchaînement des CDD ; de nombreux temps incomplets ; des affectations éloignées ou multiples ; non-renouvellement de contrat malgré des services exemplaires ; non-respect des délais de prévenance en cas de non-renouvellement ; évaluations arbitraires ; retard dans le versement des salaires ; non-délivrance des attestations employeurs ...

Cette liste non exhaustive rappelle la réalité que vivent les personnels contractuels, véritable variable d'ajustement pour le ministère.

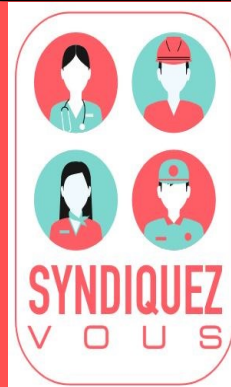
La précarisation des personnels s'intensifie dans tous les champs : premier et second degré, enseignement supérieur, formation continue et touche tous les métiers : enseignant·es, administratif·ves ATSS, AESH, AEd...

La CGT Educ'action, syndicat intercatégoriel a toute sa place dans la lutte menant à la résorption de la précarité dans l'Éducation nationale et se place toujours auprès des personnels les plus précaires. Plus que jamais, la CGT Educ'action doit poursuivre son combat avec les non-titulaires pour porter la revendication d'une loi de titularisation massive, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives.

**Pour vous défendre, pour s'organiser, pour lutter,
C'est pour la CGT qu'il faudra voter en décembre 2022**

Ensemble, revendiquons :

- dans l'immédiat, la garantie de réemploi des personnels non-titulaires ;
- l'examen en CCP de tous les non-renouvellements et des affectations ;
- la mise en place de contrats a minima de 3 ans associée à un plan de formation ;
- le versement de frais de déplacements à hauteur des ISSR pour les personnels contractuels remplaçants ;
- une grille de salaire alignée sur celles des titulaires ;
- une formation de qualité et adaptée aux besoins de tou·tes.



Mission

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 le 23 juillet dernier, 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 des enseignant·es 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.

Des brigades sous pression

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

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.

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 ...).

PV d'Installation

Quelle que soit votre situation 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

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

Le·la non-titulaire enseignant·e est 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.

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 3^{ème} 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.

CDIsation

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.



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 nouvellement recruté-es.

Le CRPE

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

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, syndiqués 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.



**PLAN D'URGENCE
POUR L'ÉDUCATION**

