

SOMMAIRE

PAGE 2

- Précarité :
un enjeu collectif

PAGE 3

- Ni précaires, ni chômeurs :
titulaires !

PAGE 5

- Le point sur le CDI
(contrat à durée indéterminée)

PAGE 10

- Des droits pour tous

PAGE 12

- Les questions les plus posées

**SIGNEZ
ET ENVOYEZ
LA CARTE PÉTITION
À VOTRE DÉPUTÉ**
(VOIR PAGE 3)

Édito

De nombreux non-titulaires sont encore au chômage, que ce soit dans la formation initiale comme dans les missions de formation continue et d'insertion (MGI).

C'est la quatrième année que les non-titulaires subissent de plein fouet les suppressions de crédits alloués au remplacement et sont « remerciés » sans autre forme de procès. Aux années de



D.R.

services, à l'expérience, aux efforts, ce gouvernement répond par le mépris et condamne nos collègues au chômage, à un parcours du combattant pour obtenir les concours

(plusieurs CAPES supprimés, fin des dispositifs ouverts par la loi Sapin de résorption de la précarité, c'est-à-dire des concours réservés et examens professionnels) ou à de difficiles reconversions.

Cette situation accompagne une dégradation de la couverture des remplacements de moyenne et longue durée et de pression accrue sur les TZR. La vacation a continué à se développer laissant les collègues dans des situations de non-droit. Aucun dialogue social n'existe véritablement sur cette question malgré les demandes d'audience, les mobilisations de ces dernières années, celles de l'an passé notamment (dont les campements de Nice et Créteil).

Frédérique Rolet, cosecrétaire générale

Le secteur national des non-titulaires

Précarité : un enjeu collectif

Le SNES dénonce depuis des années le phénomène d'ampleur que représente le recours à l'emploi précaire dans la fonction publique et dans l'Éducation nationale (20 %). Une enquête de la DARES (institut de statistiques du ministère de l'Emploi) publiée en janvier 2006 l'a mis en lumière. En mars 2002, 16 % des agents de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière) sont salariés sur des contrats à courte durée alors que, dans le secteur privé, la part de salariés sous contrat court (CDD, emplois aidés ou intérimaires) est plus faible (12 %). La précarité renvoie au décalage entre les besoins de services publics et l'emploi statutaire. Elle a été aggravée par les politiques successives, d'abord dans les années 90 où la création des IUFM permettant l'élévation du niveau de qualification n'a pas été accompagnée de créations d'emplois statutaires. Les plans successifs arrachés par l'action n'ont pas été suivis d'une réflexion de fond sur le recours à l'emploi précaire. En 1999-2000, on a recruté plus de non-titulaires que de titulaires. L'État a renvoyé de plus en plus hors de sa compétence le financement des emplois des non-titulaires, les gestions académiques ont fait éclater les quelques cadres collectifs gagnés pour les MA et exploser le recours à la vacance. La précarité a accompagné de plus en plus les dégradations que subit l'ensemble de la profession. Concernant le remplacement, les propositions ont visé à remettre en cause le système des TZR et à introduire le recours systématique aux agents non-titulaires avec le projet des attachés temporaires de l'Éducation nationale (ATEN), que nous avons fait retirer. Idée fixe : Pierre-Yves Duwoye s'est



© Daniel Maunoury

exprimé encore récemment en ce sens dans *La Lettre de l'Éducation* n° 539 : « Dans un système où l'on a besoin de moins d'enseignants aujourd'hui, nous privilégions le recrutement des étudiants par le concours externe à celui des non-titulaires. Nous n'avons pas besoin de titulariser des gens dont nous n'avons pas besoin ». Il s'est déclaré pas opposé à la création d'un statut de non-titulaire, prenant la forme d'« un mode de prérecrutement ».

Le SNES dénonce l'amalgame qui est fait entre ce contrat de dupes (pas de réemploi garanti, des postes supprimés dans un même temps aux concours et Bercy qui s'était dit opposé au projet à cause des quelques aménagements de formation jugés trop chers) et la proposition de prérecrutements qu'il développe afin de démocratiser l'accès aux emplois statutaires d'enseignants et de CPE, et contribuer à résorber la précarité. Il s'agit

d'offrir, à différentes étapes du cursus universitaire, un dispositif de prérecrutement avec salaire et ouverture de droits pour la carrière et la retraite.

De fait, ce gouvernement a choisi de régler la question des non-titulaires par des coupes claires inégalées dans les emplois, fruit de réformes structurelles ou de mécanismes de régulation visant à faire travailler plus les titulaires.

En prétendant n'avoir aucun compte à rendre du chômage de milliers de personnes, Gilles de Robien ne fait pas dans l'euphémisme : « Je ne suis pas une agence pour l'emploi ».

Ces orientations perdurent et il est à craindre que la suppression d'heures de décharges statutaires conduise à un nouveau chômage massif de non-titulaires à la rentrée 2007, sans plus de possibilités d'accès à la titularisation.

Des arguments nous sont sans cesse opposés pour dire que le chômage des non-titulaires est inévitable : surnombres (il y a trop de titulaires, départs à la retraite retardés) et justifier en même temps le recours au coup par coup à l'emploi précaire, au nom d'un volant nécessaire.

Dans un même temps, le gouvernement lutterait à sa manière contre la précarité avec l'instauration de contrats aidés de droit privé, du CDI ou de la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les concours.

Ce qu'il nous sert au prétexte de lutter contre la précarité ou sous couvert de démocratisation de la fonction publique, ce sont des réformes qui attaquent plus directement les statuts par tous les bouts et qui ne permettent pas de faire accéder les non-titulaires aux garanties statutaires. ■

Expérience professionnelle : quelle prise en compte dans les concours ?

Le projet de loi sur la fonction publique, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale et examiné par le Sénat en décembre, autorise la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les concours de recrutement de la fonction publique. L'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, signé seulement par trois organisations syndicales (CGC, CFTD et CFTC), prévoit que cette reconnaissance de l'expérience professionnelle concerne tous les concours et que ceux-ci pourraient, à l'extrême, se réduire à une seule épreuve orale au cours de laquelle le candidat ferait valoir en quoi son expérience le qualifie pour les fonctions qu'il prétend exercer. Au cours des discussions, la FSU a obtenu qu'il soit inscrit que les concours externes ont vocation à accueillir majoritairement les jeunes à l'issue de leur formation.

Le débat ne porte pas tant en effet sur la prise en compte de l'expérience professionnelle que sur la systématisation de celle-ci et sur les modalités. Aussi, la FSU a défendu que l'on distingue les concours externes des concours internes et des troisièmes concours. Elle a défendu sans succès que, selon le choix du candidat, l'épreuve fondée sur l'expérience soit optionnelle.

Le dispositif envisagé vient renforcer les décisions du MEN de fermer certains concours internes. Il sera prétexte à ne pas envisager de nouveau plan de titularisation. Il exonère d'une recherche sérieuse sur l'activité professionnelle, sur laquelle pourraient s'appuyer la rénovation des concours et la formation continue.

Ni précaires, ni chômeurs : titulaires

Le gouvernement a justifié la création d'un Contrat à durée indéterminée dans la fonction publique par la transposition d'une directive européenne de lutte contre la précarité. En fait, la loi du 26 juillet 2005 laisse une large part au développement de celle-ci. Et près d'un an après la parution de la loi, c'est dans la plus grande opacité que cette application s'opère dans les académies. La mise en place du CDI conduit, contrairement à ce que dit le ministère, à une nouvelle précarisation des collègues non-titulaires. Certains rectorats ne cachent pas non plus qu'ils pourraient en faire un outil supplémentaire de gestion des affectations sur moyens provisoires. Car le CDI ne crée pas d'emplois.

Ni précaires, ni chômeurs : titulaires

L'application même de cette loi devrait justifier une totale transparence et une mise à plat de la situation de l'ensemble des non-titulaires.

Nous demandons la mise en place de mesures équitables et offrant des droits professionnels et sociaux à tous les non-titulaires. Il est grand temps de communiquer dans les rectorats et au ministère le contingent exact des non-titulaires sur les listes, affectés mais aussi au chômage.

La demande d'un nouveau plan de titularisation est d'actualité dans une période où le mouvement social vient de gagner sur le contrat première embauche et a mis en lumière la question de la précarité pour des milliers de travailleurs du privé mais aussi du public qui emploie le plus de contrats courts, comme l'a confirmé l'enquête de la DARES. Le SNES est partie prenante de l'action de la FSU et des fédérations de fonctionnaires, qui se sont adressées au ministre de la Fonction publique pour demander les mesures législatives nécessaires pour stopper le recours abusif à l'emploi précaire. C'est un des engagements phare que nous demandons aux candidats à l'élection présidentielle.

Le SNES affirme l'actualité des principes essentiels du statut de la fonction publique. L'efficacité du service public sera mieux servie par des personnels qualifiés et formés : pour le SNES, cela signifie les recrutements nécessaires aux concours, des prérecrutements et aussi une action pour

la titularisation des agents non titulaires. Le SNES est attaché à une titularisation qui ne brade ni le corps d'accueil (qui doit être le corps des certifiés, CPE, PLP), ni la formation, ni le reclassement et qui reconnaisse l'expérience. Il réaffirme l'urgence d'un plan de titularisation pour tous les non-titulaires, en poste ou au chômage, s'appuyant sur deux voies : concours interne et entrée en deuxième année d'IUFM (dispense des épreuves théoriques du concours et titularisation par inspection dans le cadre du stage). Il convient dans le même temps de garantir le réemploi, des droits sociaux et professionnels analogues à ceux des titulaires, un accès à la formation avec décharges de service pouvant aller jusqu'à l'année complète et un accès à des cycles préparatoires pour les nouveaux recrutés.

Le SNES, syndicat majoritaire du second degré et membre de la FSU, a vocation à défendre l'ensemble des personnels de son champ de syndicalisation : titulaires et non-titulaires.

Non-titulaires et titulaires

Seule organisation syndicale du second degré qui comporte un secteur non-titulaires à part entière, le SNES fait de la lutte contre la précarité une de ses priorités. Cette lutte n'est pas simple, se fait avec le souci constant de lier les revendications des non-titulaires avec celles des titulaires, des missions de service public. Dans notre secteur, les batailles syndicales ont conjugué le souci de défendre les collègues non-titulaires (carrière, affectation...) au quotidien et de peser pour arracher aux gouvernements successifs le réem-

ploi et des plans de titularisation (voies nouvelles de titularisation, dérogation de diplômes pour les MA III). C'est dans un même temps que nous avons arraché des plans pluriannuels et la transformation de crédits de remplacement et d'HS en emplois.

Perte des repères collectifs

L'éclatement des situations de précarité a accompagné une dégradation générale de l'emploi dans notre secteur et l'augmentation de la précarité dans le privé. Il est de plus en plus difficile de sensibiliser des collègues dont le rapport individuel à l'employeur a cassé les solidarités et garanties collectives. Avec le recrutement direct par les chefs d'établissement, une absence de garantie et de contrôle des affectations, de lourdes périodes de chômage, les contractuels et vacataires ont du mal à voir la nécessité de lier leurs revendications personnelles avec celles des autres collègues précaires et encore plus avec les titulaires. La fin du plan Sapin (donc la fin des concours réservés et de l'examen professionnel) a marqué un tournant car beaucoup de collègues se sont alors retrouvés sans quasiment aucune perspective de titularisation en dehors d'un très restrictif concours interne fermé dans plusieurs disciplines. Le SNES n'a cessé d'avancer des revendications unifiantes pour les collègues : abolition du recours à la vacation, élargissement de la possibilité de s'inscrire aux concours internes aux chômeurs en fin de droit, mise en place de barèmes et de groupes de travail pour les affectations, prise en compte des diplômes ►►

2007 : un tiers des non-titulaires au RMI ?

Ni précaires, ni chômeurs : titulaires !

Des milliers d'enseignants non titulaires au chômage, en fin de droits ou sommés de faire des vacances payées à l'heure, des CAPES supprimés, l'instauration d'un contrat à durée indéterminée dans la fonction publique qui ne garantit ni l'emploi ni la titularisation, véritable cheval de Troie dans les statuts.

Mais des besoins criants dans les écoles, les TZR pressurés, une surcharge de travail accentuée par des mesures inacceptables d'allongement du temps de travail...

Le SNES demande un nouveau plan de titularisation et l'engagement des pouvoirs publics à des mesures législatives pour l'arrêt du recours à l'emploi précaire. Il est urgent d'abolir le recours à la vacation, d'augmenter et programmer les emplois statutaires et des prérecrutements.

Il faut un plan de titularisation pour tous les non-titulaires, en poste ou au chômage s'appuyant sur deux voies : concours interne et entrée en deuxième année d'IUFM (dispense des épreuves théoriques du concours et titularisation par inspection dans le cadre du stage). Il convient dans le même temps de garantir le réemploi, des droits sociaux et professionnels analogues à ceux des titulaires, un accès à la formation avec décharges de service pouvant aller jusqu'à l'année complète et un accès à des cycles préparatoires pour les nouveaux recrutés.

NOM, prénom :

Qualité :

Signature



►►► pour les rémunérations, réemploi dans le cadre d'un plan de titularisation pour toutes et tous, défense de l'emploi statutaire y compris pour les non-titulaires.

Une année de lutte

En 2005/2006, le SNES a impulsé des actions dans les académies devant la situation catastrophique de l'emploi. L'académie de Nice a été une des premières à se mobiliser. Pour symboliser la précarité de la situation des non-titulaires, les collègues ont érigé un campement devant le rectorat. Peu après, l'initiative a été reprise par le collectif des non-titulaires d'Île-de-France soutenu par les sections académiques du SNES de Créteil et de Versailles, et le national. Un campement a ainsi vu le jour devant le rectorat de Créteil et a perduré plusieurs mois. Le SNES a été à l'initiative d'une intersyndicale large (UNSA, SNES, SNEP, SNUEP, CGT, SUD, CNT) avec le souci d'y associer le collectif d'Île-de-France. Cette intersyndicale a mis au point une pétition qui a recueilli plusieurs milliers de signatures à cette date. Une action nationale a été organisée avec ces mêmes partenaires (sauf le SE-UNSA qui s'est retiré), sous forme d'un campement à La Sorbonne le 7 décembre avec des montées de délégations des académies. Le symbole des tentes de la précarité a permis que la lutte unitaire du « tous ensemble contre la précarité » soit identifiée et connaisse une certaine couverture médiatique. Le mouvement du début 2006 contre le Contrat Première Embauche a permis au combat des non-titulaires du second degré d'entrer en résonance avec la lutte de la jeunesse et des précaires du privé.



© Thierry Nestoux

Continuer à œuvrer pour la titularisation et des emplois statutaires

Parallèlement, en juillet 2005, la loi sur la mise en place du Contrat à durée indéterminée a été votée. Le SNES, tout en continuant à dénoncer le CDI, est intervenu pour qu'il puisse stabiliser la situation des collègues concernés mais aussi pour défendre l'ensemble des non-titulaires en poste et au chômage : là où d'autres se cantonnent dans l'opposition stricte au texte ou au contraire l'accompagnent sans dénoncer le chômage de milliers de collègues. Dans le même temps, nous interpellons les différents candidats à l'élection présidentielle de 2007 (extrême droite exceptée), mais aussi les députés et les élus sur leur positionnement par rapport à la précarité dans l'Éducation nationale. Alors que le gouvernement présente la question comme réglée, comme le

titre la *Lettre de l'Éducation*, nous sommes bien décidés à « relancer la polémique ». En témoignent aussi les nombreuses interventions de collègues auprès des parlementaires (le député de la Drôme nous a déclaré avoir reçu la visite de pas moins de quarante non-titulaires).

L'action du SNES pour les non-titulaires sera d'autant plus efficace qu'un maximum de collègues se syndiquera et participera à l'activité de leur syndicat.

La situation de l'emploi des non-titulaires

Un ministère aux abonnés absents. C'est une lutte de tous les jours que le SNES mène pour des droits pour tous. Des chiffres difficiles à obtenir mais lorsqu'on en obtient, ils sont marquants.

Le budget 2006 a adopté la suppression de l'équivalent de 4 500 postes de non-titulaires, contre 2 100 en 2005, cela pouvait signifier le double de personnes (8 000 à 9 000) au chômage à cette rentrée.

Le MEN avait recensé pour la rentrée 2005 près de 20 000 non-titulaires recrutés dont 2 760 maîtres auxiliaires ; contre plus de 40 000 en 2002/2003. En attente de chiffres plus précis au plan national, nous voyons dans les académies la réalité de la précarité et du chômage. Certains chiffres, que nous avons eu beaucoup de mal à obtenir sont parlants :

À Aix-Marseille, il y avait 1 500 collègues en poste en juin 2004, 765 en juin 2005, 350 en 2006. L'année dernière, 1 238 collègues avaient candidaté pour un emploi en CDD, près de 900 d'entre eux étaient restés au chômage. Cette



M. / Mme le Député

Casier de la Poste

Palais Bourbon

75355 PARIS 07 SP

année pour les enseignements généraux, c'est près de 500 collègues qui ont disparu des listings, découragés de ne pouvoir exercer le métier pour lequel ils sont formés. Il y avait dans ces disciplines un millier de candidats, on n'en retrouve en cette rentrée que 565, soit seulement la moitié. Ces quelques chiffres, avec leur rudesse, parlent d'eux-mêmes et montrent les conséquences de la politique de ce ministère et du gouvernement.

À Orléans-Tours, nous avons enfin obtenu les chiffres des personnes touchant l'ARE et celles en fin de droits et au RMI : 314 collègues au chômage touchant l'ARE (pour environ 500 contractuels affectés et 250 vacataires) – 48 d'entre eux en fin de droits au 30 septembre 2006 si pas de réemploi – 50 en fin de droits fin décembre 2006. Soit, au total, presque un contractuel sur trois (une centaine) au RMI en 2007, s'ils n'ont pas retravaillé d'ici là !

La vacataire continue à se développer dans les académies. À Lyon, par exemple, elle a augmenté de 2005 à 2006 parallèlement au chômage des contractuels : 632 (120 ETP) contre 512 vacataires (88 ETP) en 2005. Le remplacement des moyennes et longues durées est loin d'être très efficace dans cette académie où il faut attendre souvent trois semaines pour obtenir la couverture de ces remplacements et où le recteur s'acharne par contre à imposer les remplacements de courte durée aux titulaires.

Admissions et admissibilités aux concours

Les chiffres de l'académie de Nantes montrent une nette diminution des lauréats marquant

la fin de la loi Sapin et la chute des postes :

Reçus concours 2005

- 11 % (disciplines générales) ;
- 20 % (disciplines professionnelles), soit un pourcentage global de 13 %.

Reçus concours 2006

- 6 % (disciplines générales) ;
- 13 % (disciplines professionnelles) soit 8 % au total !

• 842 collègues ont passé un concours : quatre ont été reçus à l'examen professionnel, 37 au concours interne et 26 au concours externe, soit 67 admis sur 842 !

Il faut tordre l'idée préconçue selon laquelle les non-titulaires ne passeraient pas les concours et qu'il n'y a pas lieu d'ouvrir les postes aux concours ou un nouveau plan de titularisation pour l'accès au corps des certifiés, le CDI suffisant ! À Poitiers, le SNES académique a examiné le nombre d'admissibilités : les collègues y cumulent souvent trois, quatre ou cinq admissibilités (un cas à sept !) avec toujours une progression de leurs notes !

Comment dire que les besoins en postes et en recrutements statutaires ne sont pas nécessaires, alors que ces collègues sont à nouveau recrutés sur des blocs de moyens provisoires sans aucune reconnaissance de leur mérite ? Richard en SVT : « Cinq fois de suite, j'ai eu cinq admissibilités, avec une note meilleure année après année et chaque année on me reprend comme contractuel, j'essaye encore une fois... avec le soutien de mon IPR qui me trouve "vraiment très bon". »

Absurde ! À Lille, les TZR ont été sommés d'accepter des postes de documentation, dans un même temps tous les contractuels documentalistes étaient au chômage.

Vacataire : la bonne affaire !

Une annonce ANPE... parmi des centaines d'autres : *professeur H/F (code métier ROME 22121) ; vous serez chargé de concevoir et préparer le travail à réaliser en classe, votre domaine d'intervention lettres et anglais, pour des élèves de BEP et bac pro, vacances avec possibilité d'être contractuel à la suite de votre contrat ; lieu de travail Le Raincy (93) ; type de contrat : contrat à durée déterminée de cinq mois ; nature d'offre : contrat de travail ; expérience : débutant accepté ; formation et connaissances : licence, anglais exigés ; autres connaissances ; qualification : employé qualifié ; salaire indicatif mensuel : de 1 300 à 1 400 euros (8 527,44 à 9 183,40 F) net environ ; durée hebdomadaire de travail : 18 heures hebdomadaires ; déplacements ; taille de l'entreprise : 50 à 99 salariés ; secteur d'activité : enseignement secondaire, techn./prof. ; si cette offre vous intéresse, veuillez téléphoner au lycée polyvalent René-Cassin, Mme P., proviseur, tél. : xx xx xx xx xx ; au proviseur Mme P. ou à son adjoint Mme B.*

Commentaires : on apprend qu'un lycée, c'est une entreprise, qu'un professeur est « chargé de concevoir et préparer le travail à réaliser en classe », pas d'enseigner ! Qu'aucune expérience n'est exigée et bien sûr que les frais de déplacement ne sont pas payés...

« Le site de réflexion et d'action des non-titulaires de l'Éducation nationale » : site des collectifs du SNES : <http://nontitulaires.phpnet.org/>

À lire : le recueil de témoignages *En route toute vers la précarité.* ■

LE POINT SUR LE CDI CDI : précarité à durée indéterminée ?

Le gouvernement a justifié la création du CDI dans la fonction publique par la transposition de la directive européenne de lutte contre la précarité. En fait, la loi n° 2005-843 parue au JO du 27 juillet 2005 laisse une large part au développement de celle-ci.

Mais un an après sa parution, cette loi est-elle seulement appliquée ? Les chiffres qui remontent montrent que peu de collègues sont concernés et des disparités selon les académies.

À quoi cette loi peut-elle bien servir, se

demandent à bon droit nombre de collègues ?

À cette rentrée, si les MA ont pour la plupart reçu un CDI (2 400 sont concernés), cela n'a rien changé à leur condition d'affectation et il a même fallu se battre pour garantir les mesures de réemploi gagnées de haute lutte en 97. Nombre de contractuels, quant à eux, restent dans l'incertitude. Une circulaire nationale en date du 1^{er} décembre et un contrat type ont été



NON-TITULAIRES

LE POINT SUR LE CDI

La loi n° 2005-843

La loi n° 2005-843 (chapitre III : lutte contre la précarité) modifie la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui présente les divers types de dérogation possible au statut général.

Article 12

L'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est ainsi modifié :

1. Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :

« Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. »

2. Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. »

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage. »

Article 13

« Lorsque l'agent, recruté sur un emploi permanent, est en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficie, à cette date, d'un congé, en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le renouvellement de son contrat est soumis aux conditions prévues aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4 de la même loi. Lorsque, à la date de publication de la présente loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. »

II. Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1^{er} juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins cinquante ans.
- Être en fonction ou bénéficier d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.
- Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années.
- Occuper un emploi en application de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, dans les services de l'État ou de ses établissements publics administratifs.

Agents en poste ou en congé à la date de publication de la loi

La loi permet à l'administration de distinguer entre deux catégories d'ayants droit :

Ceux qui doivent bénéficier d'une transformation de leur contrat de plein droit.	Ceux pour lesquels l'administration doit s'assurer de la réalité des besoins pour renouveler un contrat.
<p>Agents non titulaires (relevant de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 remplissant les quatre conditions suivantes) :</p> <ul style="list-style-type: none"> être âgé d'au moins 50 ans au 1^{er} juin 2004 ou avant le terme du contrat en cours ; être en fonction ou bénéficier d'un congé à la date de la loi ; justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ; occuper un emploi dans les services de l'État. <p>Ces collègues doivent voir leur contrat renouvelé en CDI. La transformation du contrat intervient à la date de la loi, si les conditions étaient remplies à cette date, ou au plus tard à l'échéance du contrat (article 13.I).</p>	<p>Agents relevant de l'article 4</p> <p>En fonction des besoins, le renouvellement pourra s'adresser aux collègues bénéficiant de contrats renouvelés depuis six ans au moins, à condition que ces six années soient continues. Le contrat devra alors être reconduit en CDI (article 13.II).</p> <p>En ce qui concerne les collègues en fonction depuis moins de six ans, tout nouveau recrutement s'effectue en CDD et il « pourra » être renouvelé en CDI à l'issue d'une période maximale de six ans continus.</p>
<p>Agents recrutés après la date de publication de la loi : les recrutements se font sur CDD d'un maximum de trois ans pouvant être renouvelés dans la limite de six ans. Si, à l'issue de la période maximale de six ans ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée (article 12).</p>	
<p>Maîtres auxiliaires : la circulaire nationale du 1^{er} décembre 2005 précise qu'il convient de transformer sans délai le contrat en cours si la durée « cumulée » est de six ans.</p>	
<p>Contractuels de la MGI, FC et CFA : l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 prévoit que les dispositions du cinquième alinéa (bénéfice d'un CDI après six ans) ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage. Dès lors, les agents recrutés pour exercer une fonction spécifique dans le cadre d'un tel programme ne peuvent bénéficier d'un renouvellement par CDI et même par CDD pour exercer la même fonction au sein du même programme. Un nouveau recrutement n'est possible pour ces agents, par CDD uniquement, que pour une autre fonction spécifique d'un même programme ou la mise en œuvre d'un autre programme. Les autres agents peuvent bénéficier d'un CDI. Compte tenu de tout cela, nous pouvons considérer que le texte de loi s'applique aux contractuels de FCA, des CFA, de la MGI, car ces personnels n'ont pas – sauf rares exceptions – conclu des contrats pour la mise en œuvre d'un seul programme (donc une seule convention) de formation, insertion, reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage.</p>	

►►► envoyés dans les académies mais les administrations rectorales sont laissées à elles-mêmes pour l'interprétation de la loi ; elles recensent à grand-peine, quand elles n'examinent pas au cas par cas.



© Thierry Neveux

Si le SNES a permis d'obtenir quelques interprétations plus favorables (prise en compte des personnels permanents des MGI et des GRETA, des assistants de russe, des non-titulaires étrangers, prise en compte de l'alternance vacations/contrats, contrat de 10 mois comptant douze), la condition de continuité de service écarte de nombreux collègues non titulaires, une condition largement utilisée par les décideurs pour évincer les CDD considérés comme étant des surcoûts.

De nombreuses questions ont été posées au ministère sans réponse (comment sera prise en compte l'interruption de contrat ? les temps incomplets ? comment s'effectueraient les affectations notamment en cas de changement de quotité et quelle est la définition des besoins de services ?). Le SNES sur le terrain se bat pour imposer un examen clair des situations de l'ensemble des non-titulaires. Il a obtenu dans plusieurs académies des groupes de travail. Nous ne sommes pas dans la capacité de donner des chiffres nationaux sur le nombre de CDI signés à l'heure actuelle, le ministère avait estimé à 2 400 le nombre de MA concernés et 3 000 celui des contractuels qui pourraient se voir établir un CDI. Exemple dans l'académie de Lyon : sur les 164 MA, 162 sont CDI, 33 contractuels en CDI sur les 310 encore recrutés.

NON-TITULAIRES

LE POINT SUR LE CDI

Questions-réponses pour s'y retrouver

QUESTIONS	RÉPONSES
Suis-je ayant droit ?	Oui : si j'entre dans le cadre de la loi. Non : si je n'ai pas les conditions requises ! Mais : peut-être plus tard si j'atteins les conditions.
Si je suis MA Si je suis contractuel Si je suis vacataire Si je suis MI-SE ou assistant d'éducation	Oui , sous réserve des conditions d'ancienneté Oui, sous réserve des conditions d'ancienneté Non, mais les services de vacataires sont comptabilisés sous certaines conditions. Non
Si j'ai plus de 50 ans Si j'ai moins de 50 ans Si je viens d'être recruté	Voir tableau. La loi distingue entre plusieurs types d'ayants droit entre ceux qui étaient en poste ou en congé à la date de la loi et ont 50 ans au 1 ^{er} juin 2004 (article 13.II) ou moins de 50 ans (article 13 .I). Et les nouveaux recrutés (article 12).
Comment est définie la notion d'année scolaire pour le calcul de l'ancienneté ?	La circulaire nationale du 1 ^{er} décembre 2005 stipule que « <i>si le renouvellement du contrat intervient entre le début de l'année scolaire et jusqu'au 15 octobre, il n'y a pas d'interruption entre deux années scolaires.</i> » Elle doit s'imposer aux académies, qui ne peuvent retenir des dispositions moins favorables.
Comment sont pris en compte les contrats se terminant avant la date du 30 juin ?	Un contrat se terminant avant le 30 juin ne pourra être considéré comme année pleine et donc valable pour les six ans d'ancienneté. Les droits à congés payés ouverts par la période de travail permettent de compléter le contrat.
Comment sont pris en compte les contrats effectués après la date du 15 octobre ?	Tout contrat débuté après la date butoir du 15 octobre ne pourra pas être considéré comme année pleine !
Comment les années sont-elles comptabilisées pour le calcul des six ans ?	Si j'ai plus de 50 ans : il s'agit de services effectifs au jour près, mais cette formule permet des interruptions de service. Il faut six ans au cours des huit dernières années. Si j'ai moins de 50 ans : il s'agit de six ans « continus », les contrats doivent être consécutifs.
À quelle date faut-il atteindre les six années requises ?	Au 31 août 2005 et ensuite à chaque renouvellement de contrat : avec la prise en compte de l'antériorité.
Comment sont comptabilisés les temps partiels ? Attention le temps partiel est demandé par l'agent non titulaire engagé de manière continue depuis plus d'un an sans discontinuité : voir article 34 et suivants du décret du 17 janvier 1986. Tout temps de travail inférieur au temps plein, non demandé par l'intéressé est un temps incomplet.	La circulaire nationale du 1 ^{er} décembre 2005 stipule qu'ils sont considérés comme temps complets.
Les temps incomplets ?	L'administration cherche à prendre prétexte de périodes où elle a imposé un temps incomplet pour contester la continuité des contrats. Elle décompte tous les temps inférieurs à 70 % (13/18 ^e) au titre de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 et les écarte de la totalisation des services pour les agents de moins de 50 ans. La loi ne faisant référence aux temps inférieurs à 70 % que dans son article 13I. Pourtant, la réglementation prévoit que les contrats doivent mentionner l'article de la loi en vertu duquel le contrat est établi (décret 86-83 article 4). Cette référence doit pouvoir être opposée à l'administration et permettre la totalisation des contrats successifs au titre de l'article 6. Pour le SNES, le remplacement est une mission permanente et les agents n'ont pas à subir une double pénalisation du fait d'un recrutement à temps incomplet. Ceux-ci doivent apporter la même ancienneté que le temps plein.
Les vacances ?	Les vacances, quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires de service, correspondraient à la couverture d'un besoin temporaire et non à un besoin permanent. La circulaire du 1 ^{er} décembre 2005 stipule cependant que « <i>Les agents qui ont exercé sur une année scolaire ont pu être recrutés alternativement en tant que professeur contractuel sur la base du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 et en tant que vacataire sur la base du décret du 12 juillet 1989. Si ces agents ont été recrutés de façon continue pendant six années et que leur durée d'exercice la plus importante correspondant à un contrat souscrit sur la base du décret n° 81-535 du 12 mai 1981, ils peuvent bénéficier d'un renouvellement en CDI dans les conditions prévues par la circulaire du 1^{er} décembre 2005.</i> » Pour le SNES, les vacances doivent être prises en compte sur l'ensemble de la période travaillée.

NON-TITULAIRES

LE POINT SUR LE CDI

Questions-réponses pour s'y retrouver (suite)

Les contrats de 10 mois ?	Les contrats de 10 mois consécutifs sont comptabilisés pour une année.
Les périodes de chômage entre deux contrats au cours d'une même année scolaire sont-elles prises en compte pour le calcul de l'ancienneté ?	Celles-ci ne peuvent être prises en compte et constituent donc une rupture dans l'ancienneté nécessaire pour obtenir un CDI.
Quels sont les congés pris en compte dans le calcul des six ans ?	La circulaire nationale stipule que pour les agents de plus de 50 ans tous les congés du décret 86-83 sont pris en compte. Les congés réguliers (maladie, maternité, adoption...) sont aussi considérés comme non interruptifs : <u>Le SNES continue à interroger le ministère sur les questions des congés qui suivent afin de savoir s'ils apportent une ancienneté. Ce devrait être le cas au moins pour le congé parental décompté pour moitié de sa durée.</u> Congé parental. Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Congé pour élever un enfant de moins de huit ans. Congé de présence parentale. Congé pour convenances personnelles. Congé pour création d'entreprise.
Employeurs différents : les contrats correspondant à des services effectués par des agents non titulaires auprès de plusieurs employeurs différents (exemple dans plusieurs académies) ayant cumulé six ans de services doivent-ils faire l'objet d'un renouvellement par CDI ?	La circulaire nationale le précise : la réponse est positive dans la mesure où les divers contrats ont été établis au titre de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et que ces différents employeurs relèvent tous du ministre de l'Éducation nationale. Pour les agents de plus de 50 ans, les services pris en compte correspondent à toutes les périodes d'activités effectives ou assimilées, accomplies en qualité d'agent public auprès d'une administration ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques.
Quel sera l'indice de recrutement des personnels en CDI ?	Pour les MA : pas de changement (grille indiciaire selon l'échelon avec toujours la possibilité d'avancement d'échelon). Pour les contractuels : un nouveau contrat est signé, cela peut permettre un indice plus élevé que précédemment. Selon la catégorie 1, 2 ou 3, les indices maximums sont 619, 649 ou 781. Si l'administration a inscrit dans le projet de modification du décret du 17 janvier 1986 le principe d'une évolution possible de l'indice à l'issue de l'évaluation du contractuel, elle a refusé toute idée de grille indiciaire défendue par la FSU.
Le CDI est-il conclu pour un temps plein ?	Égal au dernier CDD (avec possibilité d'un complément chômage) ou selon les besoins. Le passage d'un temps complet à un temps incomplet devrait selon le SNES donner lieu à une indemnité de licenciement. Pour les MA, pas de changement tant que le réemploi avec rattachement à l'année est reconduit.
Le CDI est-il une garantie d'emploi ?	Non : l'administration peut mettre fin au CDI si elle constate la disparition des besoins ayant justifié le recrutement.
Puis-je être licencié ?	Oui : pour inaptitude physique, insuffisance professionnelle, sanction disciplinaire, (obligatoirement examinée en commission paritaire) fin du besoin... Il convient toujours d'appliquer les procédures de licenciement prévues respectivement par les titres XI et XII du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Les motifs susceptibles d'être invoqués doivent correspondre à la situation des besoins d'enseignement.
Aurai-je une indemnité ?	Oui (art. 54 du 17 janvier 1986). L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour « insuffisance professionnelle ».
Peut-on mettre fin au CDI ?	Oui : à l'initiative de l'agent (démission, abandon de poste...) ou de l'employeur (licenciement).
Puis-je refuser un CDI ?	Non : tous les agents remplissant les conditions seront automatiquement affectés sur CDI. La loi interdit désormais le recours à des CDD consécutifs au-delà de six ans.

NON-TITULAIRES

LE POINT SUR LE CDI

Questions-réponses pour s'y retrouver (suite)

Quel sort sera réservé à ceux qui ne remplissent pas les conditions pour obtenir un CDI ?	Pour les MAGE : pas de licenciement prévu tant qu'il y a une reconduite du réemploi ! Le SNES demande un barème qui respecte l'ancienneté de tous les non-titulaires CDI ou CDD.
Quelle sera la nature des emplois en CDI ? Les collègues bénéficiant d'un CDI seront-ils nécessairement affectés sur leur discipline de recrutement ?	Les collègues en CDI se verront appliquer les mêmes dispositions que les MA. Ils pourront être affectés sur n'importe quel type d'établissement et dans une autre discipline.
Puis-je cumuler CDI et un autre emploi ?	Non, comme pour tous les fonctionnaires, sauf dérogations soumises à l'accord du chef d'établissement. Les dérogations sont limitées à des « activités d'enseignement ou à des productions artistiques, littéraires ou scientifiques ».
Le CDI ouvre-t-il les mêmes droits que les titulaires ?	Mutation : aucun droit. Avancement : oui, pour les MA (la procédure d'avancement d'échelon reste identique). Non pour les contractuels : le SNES demande que ces collègues puissent bénéficier d'une grille d'évolution salariale. Reclassement en cas de titularisation : oui selon les règles existantes. (décret 51-1423 dont nous demandons la révision).
À quoi correspond la notion de besoin ?	Deux articles de la loi du 11 janvier 1984 renvoient à l'intérêt du service (article 4) et à des besoins saisonniers ou bien permanents mais à temps incomplets (article 6). Pour le SNES, le remplacement est une mission permanente du service public. Voir « temps incomplets ».

Non-titulaires enseignants, CPE, CO-Psy concernés par la loi

- Les maîtres auxiliaires (décret du 26/04/62).
 - Les contractuels (décret du 12/05/81).
 - Les contractuels de la Mission générale d'insertion des jeunes sont régis par le décret 93-412 du 19/03/93, circ. 96-293 du 13/12/96...
 - Les contractuels de la formation continue (décret du 24/12/93).
- Les contractuels du supérieur (décret n° 92-131 du 5 février 1992), du primaire, d'un autre ministère assurant des missions dans le cadre des articles 4 et 6-1 sont concernés.
Les vacataires (décret du 12/07/89) payés à l'heure et recrutés pour 200 heures ne sont pas concernés par la loi.

Protection sociale des non-titulaires et CDI

Le conseil supérieur de la fonction publique a examiné le 26 septembre un projet de décret modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Ce décret donne les règles de la protection sociale des agents non-titulaires (recrutements, congés, sanctions disciplinaires, licenciement). Pour le DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), il s'agit seulement de tirer les conséquences de la création du CDI. Regrettant qu'il n'y ait pas eu d'échanges préalables sur ce texte fondamental pour les agents non titulaires, la FSU s'est inscrite dans ce débat avec le souci de la situation des personnes concernées. Elle a notamment présenté des amendements sur la représentation des agents non titulaires, l'évolution de leur rémunération,

leur évaluation et les garanties qui doivent leur être apportées en matière de procédure disciplinaire. L'administration a repris une partie de nos amendements notamment ceux sur les commissions consultatives paritaires dont l'organisation et les compétences sont renvoyées à chaque ministère, mais obligatoirement consultées préalablement au licenciement post-période d'essai et en cas de procédure disciplinaire. Sur la rémunération, la réponse faite, basée sur l'absence de carrière pour les contractuels, ignore la complexité de la situation sur le terrain. La FSU a en effet proposé l'amendement suivant qui a été refusé : « *La rémunération des agents contractuels évolue au sein d'une échelle indiciaire et selon un rythme fixé par arrêté du ministre concerné.* » Toutefois, le directeur s'engage à explici-

ter par circulaire que l'article du décret prévoyant pour les agents en CDI la possibilité au moins tous les trois ans d'une évolution de leur traitement ne remet pas en cause les situations existantes dans les ministères, ou celles qui figurent dans les contrats.

Le projet présente la mise en place d'entretien d'évaluation. La FSU a réussi à imposer un amendement introduisant explicitement les questions de formation et celle de l'information sur les voies de titularisation dans cet entretien.

La FSU s'est abstenue sur ce projet de texte pour acter l'acquis de mise en place de commissions paritaires. Il est indispensable dans chaque académie d'élargir le champ de ces CCP afin que la situation de l'ensemble des non-titulaires soit mise à jour et que leur défense puisse se faire sur tous les actes de gestion de l'administration. La FSU a réaffirmé son opposition au CDI. Elle a dénoncé l'application de la loi dont sont écartés des milliers de non-titulaires au chômage.

Ce projet ne répond pas à notre demande de négociations sur les non-titulaires, ni même à la demande syndicale unanime de révision des articles 4 et 6 de la loi de 1984 et de leurs équivalents FPT et FPH visant à limiter le recours aux agents non titulaires. ■

Compte-rendu du SCFPE

Des droits pour tous, des droits

Quelle est l'origine de la loi ?

Que dit la directive européenne ?

La directive européenne 1999/70/CE du 28 janvier 1999 relative au travail à durée déterminée, qui vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 entre les partenaires sociaux au niveau européen, invite les États membres à prendre les dispositions nécessaires pour s'y conformer. Elle fait en effet du CDI la norme de la relation entre l'employeur et le salarié (2^e alinéa du préambule) et impose aux États membres de prendre des mesures visant à prévenir l'utilisation abusive des CDD en mettant en place l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- trouver des raisons objectives justifiant le renouvellement des contrats ;
- établir la durée maximale des contrats ;
- établir le nombre de renouvellements de ces contrats.

En outre ces mesures ne doivent pas « conduire à une régression générale » et peuvent donner lieu à des accords plus favorables que ceux de la directive.

Clause 8 de la directive :

1. « Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord. »

3. « La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression générale de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord. »

4. « Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure au niveau approprié, y compris au niveau européen des accords adaptant et/ou complétant les dispositions du présent accord d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés. »

Du projet à la loi :

un passage en force

Le projet transmis aux organisations syndicales s'est appuyé sur les conclusions tirées par M. Lemoine de Forges dans son rapport sur « l'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire » concernant la question des non-titulaires.

« Les contrats à durée déterminée non renouvelables ne sont pas interdits par le droit communautaire ; les contrats à durée déterminée renouvelables ne sont autorisés que s'ils répondent aux besoins de secteurs d'activité spécifiques, objectivement identifiables, et non pas à la commodité de l'administration employeur ; encore convient-il d'encadrer les conditions de leur renouvellement, soit par des "raisons objectives", soit par une limitation, en temps ou en nombre de contrats, de la durée totale du travail précaire ; en dehors de ces secteurs spécifiques, les contrats à durée déterminée doivent être remplacés dès que possible par des contrats à durée indéterminée. » Il n'a obtenu l'accord d'aucune des fédérations de fonctionnaires au CSFP du 6 décembre 2004. Pour la FSU « les raisons objectives » de renouveler les contrats sont l'existence d'emplois statutaires : ce qui se justifie est un nouveau plan de titularisation.

Les raisons de notre opposition

La transposition de la directive pose un problème particulier d'adaptation à la fonction publique. Elle fait en effet du CDI la norme de la relation entre l'employeur et le salarié (2^e alinéa du préambule). Cette norme n'est pas celle du statut de la fonction publique en France et ne constitue donc pas une transposition acceptable de la directive.

La modification de la loi ne porte que sur les règles de recrutement des agents non titulaires ; elle n'introduit pas des limitations au recours aux emplois hors statut. Nous contestons la rédaction actuelle de l'article 4-2^e de la loi du 11 janvier 1984 (catégorie A) tel qu'il a été réécrit en 1987 qui permet de recruter des non-titulaires pour les emplois du niveau de la catégorie A sous

Nous ne pouvons dans cette publication faire un récapitulatif de toutes les situations qui vont de l'affectation à la fin de contrat. Le mémo non-titulaires du SNES reste d'actualité même si l'application du CDI dans notre secteur apporte de nouvelles questions et que la réalité du chômage impose de connaître aussi la législation UNEDIC sur les droits et obligations des chômeurs.

De nombreuses fiches sont disponibles à la rubrique « actualités professionnelles » du site national du SNES.

Connaître ses droits, c'est aussi connaître l'histoire des différentes utilisations que les pouvoirs publics ont fait des dérogations au statut et qui ont accompagné les politiques de l'emploi public (voir : précarité enjeu collectif).

L'Éducation nationale a depuis longtemps employé des personnels non titulaires, aussi bien en tant qu'enseignants, CPE, CO-Psy, formateurs dans la formation initiale ou continue, ou qu'en tant que personnels administratifs.

Les maîtres auxiliaires (décret 62-379 du 3 avril 1962. Circulaire n° 91-0355 du 18/02/1991) ont occupé le devant du pavé pendant des décennies. En 1991, le SNES a obtenu une meilleure reconnaissance des qualifications pour des MA classés antérieurement en catégorie III (recrutés avec le DEUG, donc moins bien payés et ne pouvant passer les concours).

La mesure positive de réemploi des MA depuis la rentrée 97 a été acquise sous la pression des grèves et des actions collectives du SNES, des collectifs de non-titulaires, de l'intersyndicale. Elle est reconduite chaque année depuis 1997. Ce que peu de collègues savent, voire d'autres organisations syndicales souvent reprises en commissions, c'est que ce réemploi n'est pas une garantie inscrite dans un texte : le ministère a fait de 97 à 2005 une note de service chaque année et c'est par notre intervention vive que ce réemploi a été reconduit cette année, alors qu'on prétendait le remettre en question à cause de l'absence de supports budgétaires pour le CDI. Les collègues MA ayant travaillé en

Entre vacation et vocation, faudra-t-il choisir ?

La vacation, ça vient d'où ?

La vacation était initialement prévue pour pallier les déficits en personnels dans certaines disciplines techniques. Il s'agissait alors de faire appel, pour des interventions ponctuelles, à des vacations. Son recours s'est ensuite généralisé et amplifié depuis quelques années, s'écartant des décrets d'origine. Il est devenu un pur outil de gestion, totalement arbitraire, utilisé d'une manière dévoyée. La vacation qui ne devait être que proposée à des personnels ayant un emploi et donc bénéficiant d'une protection sociale leur assurant l'ouverture de droits à la retraite, aux congés payés et aux congés maladie, est devenue désormais un mode de « recrutement » de personnels non titulaires. Elle constituait alors une source de revenus complémentaires. Ex. : un professeur agrégé de lycée peut ainsi assurer des vacations en faculté ou en classes préparatoires.

Et aujourd'hui ?

Depuis quelques années, on assiste à un tout autre usage de ce qui était prévu et à une généralisation très inquiétante de son utilisation dans le secondaire. Elle n'est plus proposée mais imposée à des milliers de précaires pour lesquels elle représente l'unique source de revenus, les plaçant ainsi en porte-à-faux. En cas d'accident de travail, le vacataire ne bénéficie d'aucune protection. Bien mal lui en prendra de préparer ses cours et corriger ses copies pendant les vacances : il ne percevra aucune rémunération. Mieux vaut qu'il ne tombe pas malade, même gravement ; ses absences – dûment justifiées – ne seraient pas couvertes. Quant aux droits, ils sont quasiment inexistantes. La vacation, avec son maximum de 200 heures, a montré à plusieurs reprises son absurdité ces dernières années. C'est ainsi qu'on a pu voir des professeurs vacataires renvoyés de leur cours au-delà des 200 heures réglementaires, quand bien même on avait encore besoin d'eux et qu'ils apportaient satisfaction, pour les remplacer par d'autres vacataires ! Les contractuels mis au chômage massivement depuis 2003 se sont vus sommés d'accepter des vacations (sous peine d'être rayés définitivement des listes), ce qui constitue une rétrogradation inacceptable. Il semble que dans quelques académies la mise en application de la LOLF entraîne une légère amélioration : dès lors qu'on sait qu'un remplacement dépassera 200 heures, un contrat est proposé dès le départ. Néanmoins cela n'est pas vrai partout et donne même le résultat inverse en région parisienne par exemple, où le recours à la vacation s'intensifie au nom même de la LOLF.

La vacation de par son application peut parfois vraiment tuer la vocation...

LES DROITS

à défendre, des droits à gagner !



© Thierry Nectoux

95/96 et /ou 96 /97 sont les seuls concernés. Dans les dispositions générales du chapitre 1^{er} du titre II, la loi n° 84-16 introduit la possibilité de recruter, par dérogation au principe général (art. 3), des agents contractuels dans trois cas correspondant théoriquement à l'impossibilité pour l'État d'assurer la continuité du service par des personnels à statut (articles 4 et 6) (voir le tableau des dérogations dans le cahier central sur le CDD). Le recours aux contractuels est devenu petit à petit une voie royale alors qu'on a arrêté le recours aux MA (il a perdu dans certaines académies comme Paris). De véritables déclassements en contractuels ont eu lieu comme dans l'académie de Nantes où l'ensemble des personnels s'est mis en grève en 2000 à plus de 20 %.

Les vacataires sont recrutés dans un même temps (décret 89.497 du 12.07.89, circulaire 89.320 du 18/10/89, arrêté 206-2 du 29 août 1989). Les vacataires interviennent à titre occasionnel ou temporaire. Ils sont recrutés directement par les chefs d'établissement. Les rectorats recrutent dans un même vivier contractuels et vacataires, en fonction des lignes budgétaires.

Ils bénéficient des conditions de rémunération fixées en référence au niveau d'intervention. Un maximum annuel de 200 vacations est imposé pour l'année scolaire avec une rémunération de 34,30 € bruts par heure de vacation. Ce décret ne fait référence qu'aux heures d'enseignement et ne dit rien des heures de réunion et encore moins de préparation.

L'administration l'interprète *a minima* pour ne pas payer les heures de conseil de classe. En 2004, les grands médias dénoncèrent le « licenciement en plein cours de Kevin J.,

vacataire 200 heures ». Janvier 2005, le lycée Picasso de Fontenay-sous-Bois se mettait en grève huit jours pour réclamer la contractualisation d'un collègue vacataire !

L'empilement des situations juridiques, l'usage qui en est fait au nom de la gestion comptable et de l'économie à tout prix rendent difficile la défense collective des droits. Les situations sont souvent diverses, mais on peut affirmer que les vies professionnelles et personnelles de nos collègues sont devenues de plus en plus difficiles !

Le décret 83-86 du 17 janvier 2006 (projet de modification examiné au CSTP du 26 septembre) établit les droits à la protection sociale des non-titulaires.

S'il est faux de dire que les vacataires n'ont aucune protection sociale (ils cotisent), celle-ci est réduite aux droits de la Sécurité sociale et ils pâtissent d'un décompte *a minima* de leurs heures de travail.

Vous pouvez trouver les décrets et circulaires sur le site « Légifrance » : www.legifrance.gouv.fr/ou nous demander de vous les envoyer. ■

la seule justification des « besoins du service » et celle de l'article 6 (autres catégories) qui autorise un recours quasi illimité à la précarité. En outre, nous ne saurions accepter que les politiques de recours à des agents non titulaires servent aujourd'hui à introduire le CDI dans la fonction publique, créant parmi les agents employés de manière permanente deux catégories d'agents aux statuts et garanties différents. Le CDI peut être un cheval de Troie dans les statuts. Pas parce que c'est un « CDI » mais à cause des inégalités qu'il risque d'instaurer entre les agents fonctionnaires et non-fonctionnaires. Le CDI installe enfin ceux qui sont concernés dans un emploi « permanent » qui n'est pas le statut et qui ressemble plus à une épée de Damoclès avec la procédure de « licenciement économique toujours possible car l'affectation sera déterminée par décision du recteur d'académie compte tenu des besoins du service ».

Et quel sera l'impact de cette réforme quand on sait ce qu'est la politique de destruction de l'emploi public et la forte diminution des postes aux concours ? En ce qui concerne les non-titulaires, et nous l'avons dénoncé dès le projet, la loi autorise la rotation des non-titulaires par le non-renouvellement des contrats. Le recrutement de vacataires (200 heures à l'Éducation nationale), l'imposition de temps partiels, le choix des gestionnaires de ne pas reconnaître l'ancienneté des fonctions, sont autant de motifs de ne pas renouveler les contrats.

Il n'est donc en rien un plan de résorption de la précarité et trie entre les précaires « employables » au mépris de l'ancienneté de service de collègues qui, parce qu'ils ont subi des périodes de chômage, sont exclus de ce dispositif et risquent d'être écartés de l'emploi ou condamnés à n'accepter que des vacations. Au contraire, nous demandons que la situation de l'ensemble des non-titulaires soit examinée et des mesures de réemploi et de titularisation pour tous.

Agents non titulaires et statut général : s'y retrouver

Le statut général pose le principe que les emplois permanents de l'État sont pourvus par des fonctionnaires. L'article 3 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 stipule en effet : sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et leurs établissements publics à caractère administratifs sont (...) occupés par des fonctionnaires.

Les cas dérogatoires sont précisés, en ce qui concerne la fonction publique de l'État dans la loi 84-16 du 11 janvier 1984. Les emplois ouverts au recrutement sont autorisés par les articles 3, 4, 6, 27 et couvrent des situations variées.

1. Le premier type d'autorisation concerne des emplois qui en raison de la mission particulière de certains employeurs ou du caractère particulier de certaines fonctions sont pourvus par des non-titulaires. L'article 3 énumère notamment les emplois, certains établissements publics ou d'institutions administratives spécialisées, les ouvriers d'État ainsi que les maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) des établissements d'enseignement. Les assistants d'éducation sont à classer ici. L'article 5 prévoit l'emploi d'enseignants chercheurs non titulaires associés ou invités, dans l'enseignement supérieur. Les contrats ne connaissent de limitation de durée que dans le cas des MI-SE (sept ans au maximum).

2. Deuxième type : pour mobiliser rapidement des compétences n'existant pas ou pas encore parmi les fonctionnaires, ou lorsque la nature des fonctions ou des besoins le justifie, des non-titulaires peuvent être recrutés sur le fondement de l'article 4.

Les contrats conclus le sont obligatoirement à durée déterminée, renouvelables par reconduction expresse (en dehors des agents recrutés avant la loi du 11 janvier 1983, sur CDI).

3. Un troisième type de non-titulaires correspond à la possibilité de faire face à des besoins saisonniers ou occasionnels (article 6-2). Dans les tâches saisonnières, la durée du contrat est inférieure ou égale à six mois. Pour les tâches occasionnelles, le contrat ne peut excéder 10 mois.

4. Les emplois permanents de l'État pourvus par des titulaires correspondent à un besoin lui-même permanent et à temps complet. Certaines tâches permanentes ne nécessitant qu'un service à temps incomplet, l'article 6-1 prévoit que les emplois correspondants (70 % du temps plein au maximum) sont pourvus par des non-titulaires.

5. Pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'article 27 autorise le recrutement de personnels reconnus comme tels sur contrat d'un an renouvelable une fois. À l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés s'ils remplissent les conditions d'aptitude requise.

Les questions qui nous sont le plus posées

• CDI

Y ai-je droit ? Puis-je le refuser ? Que m'apportera-t-il (voir tableau) ?

• Chômage comment le calculer ?

Nous donnons un modèle de calcul sur le site d'un contractuel deuxième catégorie (indice 366) ayant travaillé durant toute l'année 2005-2006. Pour ce contractuel ayant travaillé un an, l'ARE journalière sera calculée à partir de son dernier salaire de référence journalier : $0,53,751 \times 40,4\% = 21,7 + 10,46 = 32,17$. Ce contractuel à temps plein ayant travaillé au moins un an touchera donc : 965,1 € par mois.

Attention, les vacances comptent dans le décompte de l'ARE et les vacances qui correspondent à une période de service continue doivent être comptées de date à date et non à l'heure.

• Je suis au chômage, puis-je passer un concours interne ?

Oui, grâce à l'action du SNES et du SNEP, un agent non titulaire au chômage peut s'inscrire même s'il ne touche plus l'allocation de retour à l'emploi à la condition d'avoir eu la qualité requise d'agent non titulaire pendant une partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de clôture des inscriptions quelle que soit sa situation à la date de clôture des inscriptions, et s'il remplit les autres conditions exigées.

• Puis-je refuser une vacation ?

Partagés entre le souci de travailler mais aussi de pouvoir préparer les concours, vous êtes nombreux à vous poser la question. La vacation n'est pas un contrat, elle ne m'en donne pas toutes les garanties en terme de protection sociale et ne compte pas dans le reclassement. La législation n'établit pas cependant un droit à refuser la vacation mais des recours sont possibles qui examinent la légitimité du refus (dégradation par rapport à l'emploi précédent par exemple). Si l'administration vous pose des difficultés, alertez le SNES.

Il n'est pas toujours judicieux de vous désinscrire du chômage même si vous avez des vacances sur un temps complet.

• Le rectorat a-t-il le droit de me couper le chômage ?

Non, mais le rectorat peut saisir la DDTEFP (Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle).

• Je suis au chômage, quelle formation ?

La législation n'oblige pas l'employeur public mais il n'y a aucune raison que vous soient fermées les formations pour les préparations concours. Le SNES agit dans les académies pour que toutes les formations soient ouvertes. Il demande la prise en charge des frais d'inscription au CNED ainsi que les frais de déplacement. Attention si vous vous inscrivez à l'IUFM, vous risquez en ayant le statut d'étudiant de perdre votre bénéfice à l'allocation-chômage. Adressez-vous aux sections académiques du SNES.

Vous pouvez aussi vous renseigner auprès de l'ANPE pour d'autres formations.

• Comment sont comptées mes vacances pour l'ancienneté requise aux concours internes ?

De 100 heures à 200 heures : une année de service est comptabilisée. Moins de 100 heures travaillées : 6 mois de service sont comptabilisés.

• J'ai un contrat, puis-je cumuler avec un autre emploi ?

Non, comme pour tous les fonctionnaires, sauf dérogations soumises à l'accord du chef d'établissement. Les dérogations sont limitées à des « activités d'enseignement ou à des productions artistiques, littéraires ou scientifiques ».

• Puis-je m'inscrire dans un lycée privé sans y perdre ?

Vous pouvez vous inscrire dans un lycée privé, certains recrutent d'ailleurs encore des MA, mais vous devez prendre en compte que si vous êtes en poste dans le privé, vous ne pourrez pas vous inscrire aux concours internes du public.

Par contre, les années d'ancienneté dans les établissements privés sous contrat comptent pour la prise en compte des trois années de services publics requises pour l'inscription aux concours internes.

Pour nous contacter : nontitulaires@snes.edu



ADHÉREZ AU SNES

à remettre au trésorier du SNES de votre établissement (ou à votre section académique pour les isolés)

Date de naissance _____ Sexe : masculin féminin

NOM _____ PRÉNOM _____

Résidence, bâtiment, escalier _____ N° et voie _____

Lieu-dit - Boîte postale _____

Code postal _____ Localité _____

Nom de jeune fille _____ Téléphone _____

Établissement d'affectation : code _____ Catégorie _____ Discipline _____

Nom et adresse de l'établissement _____