

NON-TITULAIRES

DÉFENDRE LES DROITS ET LA TITULARISATION !

Majoritaires dans l'enseignement secondaire, le SNES, le SNEP et le SNUEP, syndicats de la FSU, fédération représentée dans les instances de la fonction publique de l'État, agissent pour renforcer l'accès au statut et exiger la formation de tous les agents non titulaires.

Considérant que le combat contre la précarité est indissociable de la préservation de notre service public et ne peut être résolu sans titularisation, la FSU a agi pour obtenir des négociations. Elles ont eu lieu en 2011, mais les avancées actées alors coexistent avec des injustices inscrites dans la loi de mars 2012. La FSU a donc dénoncé les conditions trop restrictives et les dysfonctionnements dans la gestion des recrutements réservés. Ceux-ci ont fortement déstabilisé, voire démotivé des candidats ayant pourtant prouvé leur valeur professionnelle.

Faisant état de ces manquements, la FSU s'adresse actuellement aux parlementaires et dépose des amendements, pour faire modifier la loi et améliorer les conditions de passation des épreuves.

Parallèlement, nos syndicats ont interpellé le ministère, soulignant leurs inquiétudes quant aux contrats, conditions d'emploi, vacation, rémunération, etc. S'appuyant sur les dossiers gagnés dans les tribunaux et les actions syndicales menées, les syndicats de la FSU ont obtenu des engagements qui devraient se concrétiser prochainement : abrogation de la vacation, établissement de règles pour l'évolution et la fixation des rémunérations pour tous les contractuels, reconnaissance des droits sociaux... pour faire cesser les déréglementations pratiquées dans les rectorats et pour obtenir le cadrage national que la FSU réclame de longue date.

La FSU et ses syndicats continueront sans relâche à porter la voix des agents non titulaires, pour garantir l'équité de tous les personnels de notre service public.

Frédérique Rolet, cosecrétaire générale du SNES-FSU
Benoît Hubert, secrétaire général du SNEP-FSU
Nicolas Duveau, cosecrétaire général SNUEP-FSU

L'urgence d'un véritable plan de titularisation

La première session du recrutement réservé 2013 a laissé un goût amer aux nombreux candidats. Pour la FSU, il y a urgence à améliorer l'organisation de ces recrutements.

LE RECRUTEMENT RÉSERVÉ : UN BILAN TRÈS MITIGÉ !

La dernière réunion du comité de suivi de la loi consacrée au bilan des recrutements réservés 2014 en dit long sur l'urgence des mesures à prendre pour lever les insuffisances de la loi et améliorer la gestion de ces recrutements, pour un plan de titularisation ambitieux.

En effet, pour le bilan 2013, dans le second degré,

sur les 14 067 candidats, 6 025 avaient été déclarés admissibles, 44 admis radiés pour non-éligibilité et 2 534 lauréats. Le ministère avait recensé 9 338 éligibles, en juillet 2013, 3 000 postes étant ouverts aux concours, dont 2 960 pourvus. Or, le bilan 2014 est plutôt alarmant. Ainsi, pour le second degré, 7 004 candidats, 3 221 admissibles, 1 861 admis, soit 63 % des postes pourvus avec des différences selon les disciplines.

La FSU est intervenue pour souligner les causes de ce renoncement des collègues à se présenter : conditions plus qu'éprouvantes de 2013, calendrier de 2014 plus précoce, rapports des jurys

trop tardifs, formations parfois non assurée, ou décevantes, comportement de certains jurys, retard pris dans l'annonce de la suppression de la clause du butoir et pour les GRETA, MLDS, SEGPA, enseignement supérieur, absence de spécialités adaptées ou approche non adaptée... Sur le mouvement, les difficultés ont pu aussi provenir de l'insuffisance des capacités d'accueil et des conséquences sur les affectations ultérieures.

La FSU souligne qu'il y a des pistes pour une meilleure gestion et demande que l'administration informe les collègues des améliorations qu'elle entend apporter.

MAINTENIR DES MILLIERS DE CONTRACTUELS DANS LA PRÉCARITÉ EST-CE LA SOLUTION ?

LES SYNDICATS DE LA FSU INTERVIENNENT POUR UN PLAN DE TITULARISATION MASSIF



ENSEMBLE, POUR REVALORISER LE SECOND DEGRÉ

S
O
O
N

Les non-titulaires peuvent compter sur le SNES, le SNEP, le SNUEP et la FSU pour poursuivre avec eux le combat pour leur titularisation et apporter toute leur expertise pour rétablir le droit de l'accès à tous au statut.

LES AMENDEMENTS DÉPOSÉS PAR LA FSU

POUR UNE RÉÉCRITURE DE LA LOI !

Actuellement, les syndicats FSU ont déposé des amendements, dans le cadre du projet de loi de déontologie, pour soumettre au débat parlementaire ses propositions de réécriture des conditions d'accès aux recrutements réservés de la loi du 12 mars 2012 :

- suppression de l'exigence des deux ans de service avant le 31 mars 2011 ;
- suppression de la limitation imposée par les temps incomplets (quotité d'au moins 70 % d'un temps complet et de la référence au seuil de 50 %) ;
- ouverture de l'accès aux recrutements réservés pour les vacataires (recrutement dont nous avons fait reconnaître l'illégalité) ;
- ouverture de l'accès au réservé pour les contractuels des établissements d'enseignement à l'étranger ;
- suppression de l'exigence d'être en contrat au premier trimestre 2011.



© Bruno196_406 / Fotolia.fr

Devenir titulaire : les possibilités offertes aujourd'hui

Les non-titulaires peuvent présenter les concours externes, internes ou réservés.

LE CONCOURS INTERNE

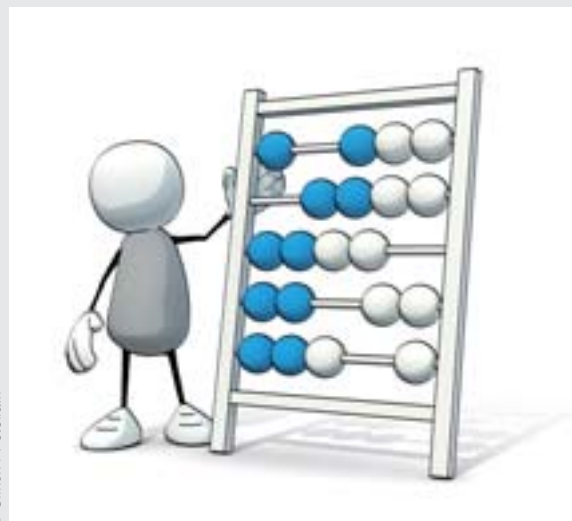
Il faut justifier de trois années de service public ou de services d'enseignement en tant que fonctionnaire ou agent non titulaire sous contrat de droit public.

LE CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Les services à temps partiels, incomplets ou discontinus sont totalisés par année scolaire :

- moins de 6 mois de services = 6 mois ;
- entre 6 et 12 mois à 50 % d'un temps complet = 6 mois ;

© Ulrich / Fotolia.fr



- entre 6 et 12 mois avec une quotité au moins égale à 50 % = un an.
- Pour les vacataires, jusqu'à 100 heures par an = 6 mois, et au-delà = 1 an.

LES DIPLÔMES

Il faut justifier, au plus tard à la date de publication d'admissibilité, **d'une licence**, ou **d'un titre ou diplôme** sanctionnant **un cycle d'études postsecondaires d'au moins trois années**, attesté par l'État, ou **classé au moins au niveau II**, ainsi que des qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme pour le CAPEPS.

Depuis 2012, l'admissibilité repose pour beaucoup de disciplines sur la constitution d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience

professionnelle (RAEP), alors que la FSU avait demandé que le candidat ait le choix entre épreuves théoriques ou RAEP (voir sites).

LE RECRUTEMENT RÉSERVÉ

Il faut distinguer **l'examen professionnel** et le **concours réservé**. Dans les deux cas, le candidat doit constituer un dossier RAEP qui, une fois sélectionné, permet l'admissibilité à l'oral des candidats au concours réservé. Pour l'examen professionnel, l'envoi du dossier suffit.

Les conditions sont très restrictives : être en fonction ou en congé couvert par contrat (ou cumul de contrats) d'une quotité d'au moins 70 % d'un temps plein entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011, avoir au moins 4 ans sur 6 ans de services publics (vacataires : 5 ans), dont deux antérieurs au 31 mars 2011.

ÂGE ET DIPLÔMES

Aucune condition d'âge, de titre ou de diplômes, sauf pour les CO-Psy, une licence en psychologie, et pour les professeurs d'EPS, les qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme à la date de leur titularisation.

LE CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Il faut considérer les contrats de date à date (compter week-end et vacances) et leur quotité : à partir de 50 % inclus, on compte un temps complet et on retient toute la période ; si la quotité est inférieure à 50 %, on ne retient que les trois-quarts de la période du contrat.

COMMENT CONSTITUER UN DOSSIER RAEP EFFICACE ?

LES SYNDICATS DE LA FSU SE BATTENT POUR QUE CET EXERCICE DIFFICILE SOIT INTÉGRÉ AU PAF



ENSEMBLE,
POUR REVALORISER
LE SECOND DEGRÉ

RECRUTÉS DEPUIS DES ANNÉES, INSPECTÉS PLUSIEURS FOIS, TOUJOURS PAS TITULARISÉS !

LES SYNDICATS DE LA FSU Y TRAVAILLENT EN INTERPELLANT LES PARLEMENTAIRES ET EN NÉGOCIANT UN PLAN DE TITULARISATION NETTEMENT PLUS AMBITIEUX



ENSEMBLE,
POUR REVALORISER
LE SECOND DEGRÉ

S
O
O
N

Une avancée, concernant la MLDS et la FCA : la FSU a obtenu récemment la réouverture du concours CPIF l'année prochaine ! Nous veillerons à ce que cette disposition soit pérennisée !

La réussite du concours : stage et classement

Une meilleure protection des contractuels, on progresse... On continue !

LES MODALITÉS DU STAGE

Les non-titulaires ayant au moins 1 an et demi d'expérience effectueront leur stage à temps plein. Les autres seront à mi-temps. Les formations seront couvertes par des ordres de mission, et ne peuvent donc pas vous être refusées. Un tutorat est prévu ainsi qu'une inspection, en fin d'année, pour la titularisation.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE NON-VALIDATION DU STAGE ?

LES SYNDICATS DE LA FSU SE BATTENT POUR QUE L'AGENT NON-TITULAIRE PUISSE RETROUVER SA SITUATION ANTÉRIEURE (CDI)



ENSEMBLE,
POUR REVALORISER
LE SECOND DEGRÉ

Au cours de l'année, les stagiaires doivent participer aux mutations afin d'obtenir un poste en tant que titulaire. À la suite de nos actions, le décret du 17 janvier 1986 a été modifié en mars 2014, pour prévoir qu'en cas de non-validation du stage, un contractuel précédemment en CDI puisse retrouver sa situation précédente.

LE CLASSEMENT

La procédure du classement correspond à la prise en compte des services antérieurs à l'année de stage exercés dans la fonction publique. Elle permet l'accès à un échelon plus élevé dès l'année de stage.

Le dossier de demande de classement est à retirer

au rectorat ou au secrétariat de l'établissement.

Après une lutte acharnée des syndicats de la FSU, la clause butoir est supprimée.

Le décret du 04/09/2014 met fin pour les contractuels titularisés, à la non-reprise de leur ancienneté. Cependant les services des non-titulaires ne sont retenus qu'à raison de la moitié de leur durée jusqu'à 12 ans et des trois quarts au-delà.

Cette mesure s'applique aux stagiaires 2014, mais les contractuels ayant réussi les concours lors des sessions antérieures peuvent demander la révision de leur classement jusqu'au 5 mars 2015 inclus.



© Clément Martin

COMBAT DE LA FSU POUR LE MAINTIEN DE LA CLAUSE DE SAUVEGARDE

Sous la pression des syndicats, le ministère a mis en place depuis la rentrée 2013 une « clause de sauvegarde » qui demeure, malgré l'obtention de la suppression de la clause butoir. Elle s'applique si l'agent reclassé obtient un traitement inférieur à celui qu'il percevait comme contractuel, à condition qu'il ait six mois de service, au cours des 12 mois précédents.

L'accès au CDI

Le CDI, dont les conditions d'accès sont précisées actuellement par la loi du 12 mars 2012, a été introduit dans la fonction publique par la loi de juillet 2005 pour répondre à une directive européenne de résorption de la précarité.

La FSU, en 2004, avant le vote de la loi, avait soumis un projet de titularisation, rejeté par le Conseil supérieur de la Fonction publique. Si les actions et recours portés par le SNES-FSU devant les tribunaux administratifs ont permis d'assouplir les critères d'obtention du CDI, l'accès en demeure souvent difficile et sans la protection offerte par le statut. Il reste qu'un CDI est préférable à un CDD et c'est pourquoi nous luttons pour que nos collègues ne se voient pas privés de ce droit.

LES NON-TITULAIRES CORVÉABLES À MERCI ?

LES SYNDICATS DE LA FSU SE BATTENT AVEC LES NON-TITULAIRES POUR L'EXTENSION ET LE RESPECT DE LEURS DROITS NE SOIENT PAS PRIVÉS DE LEURS DROITS



ENSEMBLE, POUR REVALORISER LE SECOND DEGRÉ

LA MESURE PONCTUELLE AU 13 MARS 2012

La mesure ponctuelle a permis de transformer en CDI les CDD des agents contractuels qui :

- étaient en poste à la date de publication de la loi (soit le 13 mars 2012) ;
- avaient six ans d'ancienneté sur les huit dernières années.

Pour les agents âgés de 55 ans en fonction le 13 mars 2013, réduction à trois ans d'ancienneté sur quatre.

© Truefelpix / Fotolia.fr



Tous les services (CDD ou vacation) comptent, quelle que soit la quotité de service.

LA MESURE GÉNÉRALE : LOI DU 12 MARS 2012

Pour qu'un contractuel puisse avoir accès au CDI, plusieurs conditions sont à réunir. La loi clarifie la notion de continuité et permet d'obtenir le CDI dès les six ans atteints.

L'agent doit :

- justifier de six ans de fonctions similaires (cat. A) ;
- avoir été employé de manière continue, soit sans interruption de plus de quatre mois ;
- les services doivent avoir été accomplis auprès du même département ministériel.

Outre ces critères, il faut avoir atteint 2 190 jours couverts par un contrat. Le fait d'être à temps complet ou partiel n'entre pas en ligne de compte.

- **Pour les GIP :** Suite à un recours du SNES-FSU, la cour d'appel de Marseille a considéré qu'un agent en MGI a le droit à un CDI, quand bien même il aurait travaillé pour GIP transparent sur une partie de ses services.

EN CAS DE DOUTE SUR LE DROIT AU CDI, QUE FAIRE ?

Consulter le Supplément au n° 721 du 2 juin 2012 et nous écrire à nontitulaires@snes.edu, secteur.corpo@snuep.com ou nontitulaire@snepfsu.net en nous adressant le détail de vos états de services : dates de début et de fin des contrats, leur nature (vacations ou CDD), leur durée...

ACCÈDE-T-ON AU CDI FACILEMENT ?

LES SYNDICATS DE LA FSU ONT OBTENU L'ASSOULISSEMENT DES CRITÈRES D'OBTENTION DU CDI



ENSEMBLE, POUR REVALORISER LE SECOND DEGRÉ

Le reclassement des agents

De nouvelles dispositions prévoient que lors de la suppression de l'emploi d'un agent, le reclassement doit s'effectuer dans la même catégorie hiérarchique...

LA BATAILLE MENÉE PAR LES SYNDICATS DE LA FSU

Lors de la suppression d'un emploi, un agent non titulaire peut être en principe licencié. Pour défendre les intérêts des collègues, les syndicats de la FSU ont fait valoir par devant les juridictions administratives qu'il résulte d'un principe général du droit que lorsqu'une administration supprime l'emploi d'un agent bénéficiaire d'un CDI ou un CDD dans la limite de la durée de son contrat, elle doit le reclasser et ne peut le licen-



cier que si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé (TA Marseille, Gaggioli, TA Clermont-Ferrand, Dos Santos, 2011 ; CAA Marseille, 2012 ; CAA Lyon, 2011). Le Conseil d'État a consacré ce principe par son avis du 25 septembre 2013.

LES NOUVELLES DISPOSITIONS

Pour conforter ce droit, seule la FSU a demandé son intégration dans l'article 49 de la loi du 12 mars 2012, qui implique un décret d'application. La modification en cours du décret du 17 janvier 1986 prévoit que le reclassement s'effectue dans la même catégorie hiérarchique ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, dans un emploi relevant d'une catégorie



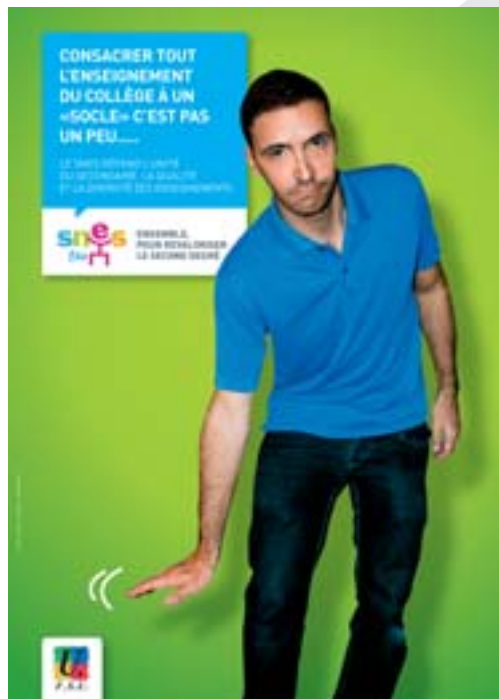
© Clément Martin

inférieure. Le nouvel emploi relève de la même autorité et est compatible avec les compétences professionnelles de l'agent. Lors de la notification de la décision de licenciement, la lettre doit inviter l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai corres-

pondant à la moitié de la durée du préavis, et indique les conditions des offres de reclassement. Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans les délais impartis, il est licencié.

LES REVENDICATIONS DE LA FSU

Les syndicats de la FSU exigent que les élus des CCP puissent accéder à toutes les informations utiles pour rechercher les possibilités de reclassement sur toute l'académie et ce, avant la tenue de la commission.



La rémunération des agents

Le salaire des non-titulaires est fait en dépit des règles collectives. En effet, des rectorats prennent toute liberté pour les fixer. Les syndicats de la FSU dénoncent ces pratiques. Ils revendiquent une véritable refonte de la rémunération des non-titulaires.

LA SITUATION ACTUELLE

UN CONSTAT ACCABLANT

La rémunération des non-titulaires est incontestablement une des premières sources de précarité dans l'Éducation nationale : le montant net mensuel du traitement n'est pas à la hauteur,



© Olivier Tuffe / Fotolia.fr

il est rarement payé dans les temps, des périodes de chômage injustifiées sont subies, aucune revalorisation n'a été effectuée... Les syndicats de la FSU n'ont jamais cessé et ne cesseront jamais de dénoncer de telles pratiques. Ils exigent, comme le prévoit l'axe III du protocole d'accord du 31 mars 2011, une véritable refonte de la rémunération des agents non titulaires de l'Éducation nationale, pour une réelle revalorisation des traitements et la garantie de règles collectives et transparentes de gestion.

UN ENCADREMENT NATIONAL TROP LÉGER

Tous les agents contractuels sont en réalité soumis à des dispositions réglementaires très

limitées (hormis les maîtres-auxiliaires, dont les dispositions sont inchangées). Les articles 4 et 5 du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels prévoient que le recteur classe les agents non titulaires dans l'une des quatre catégories qui sont dotées chacune d'un indice minimum, moyen et maximum, et qui servent de base à la détermination de la rémunération. L'arrêté du 29 août 1989 se borne à prévoir des indices prévus par le décret.

Faute d'un texte précis déterminant les différentes catégories de rémunération précitées, les rectorats prennent toute liberté pour fixer la rémunération des agents non titulaires de l'État, tant qu'ils tiennent compte de la fourchette imposée par l'arrêté.

En pratique, de nombreux rectorats classaient la quasi majorité des agents en troisième catégorie avec l'indice minimum (soit 321), sans que ces derniers puissent espérer obtenir une quel-

CATÉGORIE	Indices nouveaux majorés au 1 ^{er} juillet 2009		
	Minimum	Moyen	Maximum
3 ^e	321 (341)	425 (494)	620 (782)
2 ^e	367 (409)	498 (592)	650 (792)
1 ^{re}	403 (461)	596 (721)	782 (966)
Hors catégorie	431 (501)	672 (821)	Hors échelle



conque revalorisation de leur traitement, malgré une ancienneté d'une ou plusieurs décennies dans l'Éducation nationale.

LES REVENDICATIONS

Le SNES, le SNUEP et le SNEP-FSU exigent des règles collectives et transparentes de gestion : la nécessité de rémunérations définies nationalement avec un traitement décent, l'amélioration des grilles des MA et des règles d'avancement pour tous. Nous interviendrons pour que les CCP puissent vérifier les bonnes pratiques de la gestion des agents, et notamment le paiement des traitements dans des délais acceptables.



Les avancées obtenues de haute lutte

Plusieurs années de bataille ont permis d'obtenir des avancées dans certaines académies. Les syndicats de la FSU portent une forte revendication pour un cadrage national.

UNE GRILLE DE RÉMUNÉRATION INSUFFISANTE ET INÉGALITAIRE POUR LES CDI

La première avancée notable, en 2008, résulte de l'introduction de l'article 1-3 au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 qui impose que la rémunération des agents en CDI doit faire l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans. Pour obtenir une grille de rémunération des agents en CDI dans chaque académie, les syndicats de la FSU ont dû se battre plusieurs années, à tous les niveaux (interpellation des parle-

LES LUTTES SYNDICALES PAYENT-ELLES ?

SANS LES SYNDICATS DE LA FSU MAJORITAIRE DANS LA PROFESSION, PAS D'AVANCÉES POSSIBLES

snes fsu ENSEMBLE, POUR REVALORISER LE SECOND DEGRÉ

mentaires, des gouvernements successifs, pétitions, interventions au sein des CCP et groupes de travail...).

L'EXIGENCE DE REVALORISATION POUR LES CDD

Les actions du SNES-FSU, du SNEP-FSU et du SNUEP-FSU ont permis d'obtenir des grilles ouvertes aux CDD dans certaines académies, et pour les autres nous avons multiplié les recours juridiques sur la base du principe de non-discrimination entre les agents en CDD et

en CDI, protection prévue par la directive européenne n° 1999/70/CE du 28 juin 1999. Le ministère de la Fonction publique a alors décidé d'ouvrir l'évaluation annuelle pour les agents en CDD en service depuis plus d'un an par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014, qui est la première étape de la reconnaissance de la réévaluation du traitement pour tous.

UNE FORTE REVENDICATION DU SNES, SNEP ET SNUEP-FSU POUR UN CADRAGE NATIONAL

Le GT 13 a posé plusieurs principes. À compter du 1^{er} septembre 2014, tous les agents contractuels devront être au minimum à l'indice 367. En outre, ils devront bénéficier des mêmes réductions de service que les fonctionnaires. Une deuxième modification du décret n° 86-83 est actuellement en discussion. Elle obligera la prise en compte de l'expérience professionnelle et du niveau de



qualification pour la rémunération des agents. En outre l'avancement pour les agents en CDD devra être prévu, pour que ces agents bénéficient de la même grille de rémunération que celle des agents en CDI.

LES REVENDICATIONS

À force de revendications, de recours tenaces, le SNES, le SNEP et le SNUEP ont obtenu d'importantes avancées qui devront être mises en place :

- l'avancement pour les agents en CDD ;
- l'indice minimum 367 pour tous les agents contractuels à compter du 1^{er} septembre 2014.



La vie du contrat

Le contrat est un engagement réciproque entre l'administration et l'agent. Aucune modification de clauses substantielles ne devrait pouvoir avoir lieu sans motif justifié et vérifiable.

LA PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat, qui souvent correspond au sixième de la durée du contrat.

Tout licenciement prononcé au cours de cette période ne peut donner lieu ni à un préavis ni au versement d'une indemnité. Elle est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur de l'agent et de son aptitude à accomplir la tâche qui lui est confiée.

EST-IL NORMAL QUE L'ADMINISTRATION RENOUVELLE LA PÉRIODE D'ESSAI D'UN AGENT LORSQU'ELLE PROLONGE SON CDD ?

NON ! LES SYNDICATS DE LA FSU SONT EN PASSE D'OBTENIR LA MODIFICATION DU DÉCRET DE 1986.



ENSEMBLE,
POUR REVALORISER
LE SECOND DEGRÉ

Prenant appui sur un principe général, nous avons fait valoir qu'une nouvelle période d'essai est illégale lorsque le contrat est renouvelé, pour les mêmes fonctions et par le même employeur (TA Grenoble, Mme Laurent ; TA Mayotte, Mme Cadinot).

Fort de son combat syndical, la FSU est en passe d'obtenir la modification du décret de 1986 en son article 9. Ainsi une nouvelle période d'essai sera impossible lors du renouvellement du contrat et la période d'essai sera limitée pour une durée maximale d'un huitième de la durée totale.



© Clément Martin

LA MODIFICATION DES CLAUSES SUBSTANTIELLES DU CONTRAT

De nombreux rectorats font pression sur les non-titulaires pour modifier les clauses substantielles du contrat (indice de rémunération, baisse de quotité de service...) et notamment quand le contrat est en CDI. Nos actions ont permis de revenir sur ces pratiques illégales, faute pour l'administration de justifier un intérêt

du service. La FSU est sur le point d'obtenir une modification du décret du 17 janvier 1986. Dans une telle situation, l'administration devra justifier l'intérêt du service et la recherche d'un éventuel reclassement. La proposition sera adressée à l'agent par lettre avec A/R et l'agent devra l'accepter dans un délai d'un mois. Passé ce délai, il pourra être licencié.

LES REVENDICATIONS DE LA FSU

Les syndicats de la FSU exigent que la CCP soit systématiquement consultée sur les modifications de contrats, conformément aux principes de la convention n° 158 de l'OIT, et que la lettre proposant la modification soit justifiée.



© Mimi Potter / Fotolia.fr

Les droits à congés de s agents non-titulaires

Congés	Conditions	Rémunération	Autorisation	Durée
Formation syndicale	De droit	Rémunéré	Demande au recteur par voie hiérarchique 1 mois avant	12 jours par an
Pour passer un concours	De droit	Rémunéré	Auprès du chef d'établissement	2 jours ouvrables
Formation professionnelle	+ de 3 ans de service	Rémunéré	Demande auprès du recteur (cf. circulaire)	12 mois
Maternité	+ 6 mois	Rémunéré	Auprès du recteur par voie hiérarchique	16 semaines
Paternité		Rémunéré	Auprès du recteur par voie hiérarchique	3 jours + 11 avant les 4 mois de l'enfant
Parental	+ de 1 an de service	Rémunéré	Demande auprès du recteur 1 mois avant	6 mois renouvelables jusqu'aux 3 ans de l'enfant
Accueil d'un enfant ou adoption	De droit	Rémunéré	Demande auprès du recteur par LR 15 jours avant	6 semaines
Accompagnement fin de vie	De droit	Non rémunéré	Demande auprès du recteur par LR	3 mois
Pour élever un enfant de moins de 8 ans	+ de 1 an de service	Non rémunéré	Demande auprès du recteur	
Suivre son conjoint	+ de 1 an de service	Non rémunéré	Demande auprès du recteur	1 an renouvelable x 5
Présence parentale	De droit	Non rémunéré	Demande auprès du recteur 15 jours avant (sauf urgence)	310 jours sur 36 mois
Raisons familiales	Nécessité de service	Non rémunéré	Demande auprès du recteur sous couvert du CE	15 jours maxi
Convenances personnelles	CDI	Non rémunéré	Demande auprès du recteur	10 ans maxi
Création d'entreprise	Nécessité de service	Non rémunéré	Demande auprès du recteur 2 mois avant par LR	1 an renouvelable x 1
Mobilité	CDI	Non rémunéré	Demande auprès du recteur	3 ans renouvelables x 1
Mise à disposition	Nécessité de service	Rémunéré	Proposition avec accord de l'agent	3 ans renouvelables x 1
Congés maladie	+ 4 mois de service	1 mois plein traitement 1/2 mois mi-traitement		Tous les 12 mois
	+ 2 ans de service	2 mois plein traitement 2 mois mi-traitement		
	+ 3 ans de service	3 mois plein traitement 3 mois mi-traitement		
Congés grave maladie	+ de 3 ans de service	12 mois plein traitement 24 mois mi-traitement		Sur avis du comité médical

**QUI S'INTÉRESSE
À LA CAUSE DES
CONTRACTUELS ?**

LES SYNDICATS DE LA FSU
SE BATTENT POUR GARANTIR
LES DROITS ET LA DÉFENSE
DES CONTRACTUELS

snes
fsu
ENSEMBLE,
POUR REVALORISER
LE SECOND DEGRÉ

POUR NOUS CONTACTER

www.snes.edu

Rubrique : « Nos métiers - nos disciplines - nos statuts »

www.snepfsu.net

Rubrique : « Le corpo / les personnels »

www.snuep.com

Rubrique : « Secteur corpo / Espace non-titulaires »

Le droit aux aides de retour à l'emploi

Le 13 mars 2012, la FSU a obtenu l'accélération des versements des ARE, pour qu'une situation précaire n'en entraîne plus une autre.

COMMENT SONT INDEMNISÉS LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN CAS DE CHÔMAGE ?

Les agents du secteur public bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé.

Pour être indemnisé, dès la fin du contrat, il faut constituer un dossier. Pour cela, il faut réclamer auprès du rectorat l'attestation employeur, la compléter et s'inscrire au Pôle emploi.

Le versement des allocations est effectué par le rectorat - et non par Pôle emploi, sauf convention.



LE PRINCIPE DE L'ARE

La durée de versement de l'ARE dépend de la durée d'emploi du demandeur avant la fin de son contrat de travail.

Son montant ne peut être inférieur à 57 % de l'ancien salaire brut.

Lors du protocole d'accord, en 2011, la FSU a demandé l'accélération des délais de versement de l'ARE. Néanmoins les droits sociaux restent encore à traiter en GT13.

DURÉE D'INDEMNISATION ET PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Durée d'affiliation et période de référence	Il faut avoir travaillé au moins 4 mois (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 mois précédant la fin de son contrat pour les moins de 50 ans ou au cours des 36 mois pour les plus de 50 ans.
Durée d'indemnisation	Elle est égale à la durée d'affiliation (4 mois au minimum pour ouvrir des droits).
Durée maximum d'indemnisation	Pour les moins de 50 ans : 24 mois (730 jours) maximum. Pour les 50 ans et plus : 36 mois (1 095 jours) maximum.

MONTANT DE L'ARE

Le montant brut de l'indemnité journalière de l'ARE ne peut être inférieur à 57,4 % et supérieur à 75 % du salaire journalier de référence. Son montant minimum est de 27,66 euros.

Pour plus de détails sur le droit au chômage (agents soumis à la convention chômage du 18 janvier 2006, chômage partiel, etc.), consulter la rubrique non-titulaires sur www.snes.edu/-Dossier-chomage-.html

EN FINIR AVEC LA PRÉCARITÉ ?

LES SYNDICATS DE LA FSU, AUX CÔTÉS DES NON-TITULAIRES, AGISSENT POUR LA TITULARISATION

snes
fsu
ENSEMBLE, POUR REVALORISER LE SECOND DEGRÉ



La fin du contrat

LE NON-RENOUVELLEMENT

Un agent contractuel n'a en principe pas de droit au renouvellement de son contrat, mais il appartient au recteur de justifier un intérêt de service, auquel cas le non-renouvellement est illégal (CAA Versailles, 2011 ; CAA Marseille, 2011 ; CAA Nancy, 2003). En outre, selon l'article 45 du décret de 1986 modifié le 21 mars 2014, l'administration doit informer de son intention ou non de renouveler le contrat à son terme dans des délais de prévenance prévus, de huit jours à trois mois selon la durée du dernier contrat. Les syndicats de la FSU demandent que toute la durée de l'ensemble des contrats soit prise en compte pour déterminer le délai de prévenance, tant qu'il n'y a pas d'interruption de fonctions supérieure à quatre mois. Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse, l'intéressé est présumé renoncer.

LA DÉMISSION

Un agent qui veut démissionner de ses fonctions informe son administration par LRAR. L'agent est tenu de respecter un préavis identique à celui du licenciement. Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé. En cas de démission, l'agent n'a en principe pas droit aux aides de retour à l'emploi.

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Le licenciement peut être pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, ou être justifié par les besoins du service. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un

entretien préalable. La modification en cours du décret de 1986 précise que la convocation à l'entretien préalable est effectuée par LRAR ou remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation, les conditions requises pour consulter le dossier individuel et toutes pièces nécessaires, ainsi que la possibilité faite à l'agent d'être accompagné par les personnes de son choix. La CCP est obligatoirement consultée, sauf durant la période d'essai. La décision de licenciement est notifiée par LRAR ou contre décharge. Elle précise le motif du licenciement et sa date, compte-tenu des droits à congés restant dus et éventuellement du préavis. Le recours gracieux ou contentieux doit être déposé dans un délai de deux mois, sous peine de forclusion.

LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent licencié en CDI ou en CDD avant le terme de son contrat. L'indemnité n'est pas due en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai, en cas de vacations, de démission, de non-renouvellement d'un CDD... L'indemnité de licenciement est égale à un demi-mois de rémunération de base pour chacune des douze premières années de services et à un tiers de rémunération pour chacune des années suivantes, à condition qu'il y ait continuité des contrats. Elle est limitée à douze fois la rémunération de base.

La FSU a obtenu que les interruptions de quatre mois entre deux contrats soient tolérées pour la prise en compte de l'ancienneté.

Droit de se syndiquer : droit d'agir !

Les non-titulaires ont toutes les raisons de se syndiquer à un syndicat de la FSU, qu'ils soient en poste ou non. Se syndiquer dans notre Fédération de syndicats majoritaires dans l'Éducation nationale c'est en effet :

- avoir l'assurance d'être informé ;
 - connaître et défendre ses droits ;
 - être conseillé, aidé et soutenu pendant sa carrière ;
 - débattre et agir collectivement pour sortir de la précarité ;
 - participer aux débats qui traversent la profession dans nos syndicats et leur fédération, la FSU (Fédération de syndicats la plus représentative).
- Les collègues paient une cotisation adaptée à leurs revenus, déductible, à 66 % des impôts, couvrant

le prix des publications les informant de leurs droits. Désormais, les collègues non imposables se voient rembourser 66 %

de leur cotisation par un crédit d'impôt. Les représentants de la FSU sont les plus nombreux parmi les représentants des personnels dans les commissions consultatives paritaires et, dans chaque académie, leur rôle est essentiel. Ils assurent la défense des collègues dans tous les aspects de leur vie professionnelle, dans les établissements, dans les permanences tenues par les sections départementales, académiques, par leur présence dans les commissions académiques, comités techniques académiques et ministériels où ils se battent contre la déréglementation et les dénis de droit dont les non-titulaires sont trop souvent victimes, et pour leur titularisation. Ils sont donc les plus aptes à intervenir !

BULLETIN DE DEMANDE D'ADHÉSION

Ce bulletin doit être remis au responsable SNES, SNEP ou SNUEP de votre établissement ou, à défaut, envoyé à la section académique du SNES, du SNEP ou du SNUEP.

NOM : Prénom :

Catégorie : Résidence, bâtiment, escalier :

N° et voie (rue, bd...) :

Boîte postale, lieu-dit : Code postal : [][][][]

Ville ou pays étranger :

Établissement d'exercice :

Code postal : [][][][] Ville :

Pour être contacté, pour obtenir une réponse aux questions que vous vous posez, envoyez-nous un mail

Votre vocation est d'enseigner,
la nôtre est de vous assurer.



Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, la GMF, 1^{er} assureur des agents des services publics, en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter des offres privilégiées que nous vous réservons.

10 % DE RÉDUCTION⁽¹⁾
SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

ET EN + POUR LES MOINS DE 30 ANS

JUSQU'À 100 € OFFERTS⁽²⁾

50 € SUR VOTRE ASSURANCE AUTO ET 50 € SUR VOTRE ASSURANCE SANTÉ

Renseignez-vous au 0 970 809 809 (numéro non surtaxé) ou sur www.gmf.fr

(1) Offre réservée aux agents des services publics, personnels des métiers de l'enseignement, la 1^{re} année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2014.

(2) Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1^{re} année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto et/ou d'un contrat de complémentaire santé. Offre non cumulable avec le tarif Avant'âge 30 et valable jusqu'au 31/12/2014.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés. Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140. Siège social : 76, rue de Prony - 75017 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

Les contrats complémentaire santé sont souscrits par l'U.A.C.E.S auprès de GMF Assurances et La Sauvegarde.

80 ans **GMF**
ASSURÉMENT humain