



Questions relatives à la gestion des personnels non titulaires du MEN à traiter dans la circulaire à l'intention des recteurs.

31 janvier 2014

Ce document complète les remarques formulées sur les fiches remises pour le GT13 du 22 janvier 2013.

- Les recteurs doivent être informés du travail en cours concernant la rémunération des contractuels enseignants.
- Dans l'attente, il convient de souligner que les contractuels, en CDD ou en CDI, doivent bénéficier d'une augmentation de leur rémunération avec l'ancienneté de service, y compris pour les services effectués dans une autre académie. La FSU demande que tout refus « d'avancement » opposé à un contractuel soit examiné en CCP.
- Le régime indemnitaire des enseignants, CPE et COPsy est applicable aux contractuels.
- S'agissant des contractuels ATSS, des indemnités peuvent être versées sous réserve que cela soit prévu dans le contrat ou fasse l'objet d'un avenant au contrat. Les contractuels devraient donc bénéficier effectivement d'indemnités. Pour la FSU, les régimes indemnitaires applicables aux AS et aux personnels infirmiers doivent être versés aux contractuels.
- Le décompte de l'ancienneté se fait par totalisation de celles des contrats antérieurs. Il s'agit de respecter le droit aux congés de maladie, de maternité, familiaux notamment.
- La plus grande attention doit être apportée pour le versement sans retard des salaires, des indemnités chômage.

- De fait dans la préparation de la rentrée scolaire, les recteurs sont conduits à organiser un réel travail « d'affectation » des contractuels. Ce travail doit obéir à des règles transparentes (barèmes) et le projet doit être soumis à la CCP compétente.
- Les contrats rédigés pour le CDI prévoient le plus souvent que les contractuels exercent leurs fonctions dans le « ressort de l'académie ». Aucun défraiement n'est en général prévu pour un changement d'établissement, même en cours d'année. Cela permet aux rectorats de faire pression sur les collègues concernés pour leur faire accepter des temps incomplets et en conséquence, une réduction de leur rémunération. Ce manque à gagner ne peut faire l'objet d'aucune indemnisation pour chômage partiel. Il conviendrait d'inviter les recteurs à maintenir la rémunération à temps complet et à affecter les contractuels qui exercent en établissement (enseignants, infirmiers, AS) en rattachement à un EPLE au sein d'une zone de remplacement « stable », sauf demande d'une nouvelle zone formulée par l'intéressé-e.
- Plus généralement, réunir la CCP pour l'examen des décisions individuelles liées à la gestion des contractuels.

- Inviter les recteurs à ne plus recourir à la vacation d'enseignement, en passe d'être abrogée. Le recours à la vacation doit aussi être proscrit s'agissant des personnels de santé et sociaux.

- Les CDD conclus pour pourvoir un emploi vacant doivent l'être du 1^{er} septembre au 31 août. Les CDD conclus pour un remplacement doivent l'être pour la durée de l'absence et renouvelé en cas de prolongement de l'absence du titulaire. Cette règle doit valoir pour toutes les catégories. Pour ceux qui partagent leur service entre plusieurs établissements, il convient d'établir un contrat à temps complet avec rattachement à un établissement. Il s'agit de reconnaître l'exercice effectif du ou de la contractuel-le pour le même employeur sur plusieurs sites, ouvrant droit à la protection qui lui est due au cours de ses déplacements ainsi qu'un droit à défraiement.
- Un enseignant en contrat sur une période intégrant des congés scolaires doit être rémunéré pendant ces congés. Il en va de même pour les personnels qui exercent auprès des élèves.
- Dans tous les cas, les droits à congés annuels doivent être respectés.
- Respect des dispositions des décrets du 25 mai 1950 pour les contractuels exerçant dans les lycées et collèges (première chaire, droit à décharges de service pour exercice sur plusieurs établissements).
- Formation à la prise de poste, proposer un accompagnement par un tuteur.
- Proposer une formation pour préparer les concours.