



Défendons nos droits ! Nous ne sommes pas (que) des pions !

EDITO

Nous sommes enseignants, AESH, AED, CPE ou agents administratifs et nous avons un point commun : nous sommes contractuels.

Un statut précaire mais bien utile quand il s'agit de « boucher les trous »... Remplacements de dernière minute ou postes à l'année, chacun d'entre nous est ainsi affecté là où aucun agent titulaire n'a pu être trouvé.

Nous avons cependant des droits, et il est indispensable de les connaître afin de les faire valoir. Le SNES de Dijon est là pour nous accompagner et veiller à ce que chaque agent non-titulaire soit traité de façon équitable et dans le respect de la législation régissant notre statut.

Se syndiquer, c'est revendiquer nos droits !



Thomas VOLTERRANI
Professeur contractuel de technologie

ENSEIGNANTS NON-TITULAIRES

Recrutement

Le recrutement d'un agent non titulaire n'est soumis à aucune condition de nationalité.

Cet agent peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes, prévues par l'article 3 du décret 86-83 :

- Il jouit de ses droits civiques et n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions dans un état étranger.
- Les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions.

Rémunération

Les enseignants contractuels sont divisés en deux catégories en fonction des diplômes détenus au moment du recrutement :

- 2^{ème} catégorie : niveau BAC+2
- 1^{ère} catégorie : niveau BAC+3 ou supérieur

Une grille indiciaire nationale définit les niveaux de rémunération de chaque échelon en fonction de la catégorie. Vous trouverez cette grille dans le supplément « Non-titulaires » du SNES, téléchargeable à cette adresse : <https://www.snes.edu/publications/supplement-non-titulaires-octobre-2020/>

Les agents contractuels bénéficient d'une revalorisation salariale au minimum tous les trois ans, au regard d'un compte-rendu d'inspection et de l'avis du chef d'établissement.

LES TEXTES QUI REGISSENT LES CONTRACTUELS

Un contractuel enseignant, CPE ou PsyEN est un contractuel de droit public. Le statut du contractuel de droit public n'est pas régi par le Code du Travail mais par des lois, décrets, arrêtés et circulaires. Les principales dispositions législatives ou réglementaires autorisant le recours aux contractuels, définissant leur statut et précisant leurs droits et obligations sont :

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et constituant le titre II du statut général des fonctionnaires. Cette loi précise notamment les conditions sous lesquelles le recrutement de contractuels est possible.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique.

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Le bulletin n°2 du casier judiciaire ne peut être délivré qu'à certaines administrations pour des motifs précis (par exemple, pour accéder à un emploi en contact avec des mineurs).

La circulaire relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 concernant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État constitue un véritable guide d'application de l'ensemble des droits et obligations des contractuels de la Fonction publique d'État.

Le décret 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.



Questions ? Inquiétudes ? Ne restez pas seul, le SNES est là !

LA QUOTITE DE SERVICE

Pour un contractuel le temps complet est celui prescrit par les textes régissant les agents titulaires

Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé à l'agent contractuel par le recruteur. En revanche, le travail à temps partiel est à l'initiative de l'agent qui en fait la demande auprès de son administration.

L'ALLOCATION CHOMAGE



Depuis le 1er janvier 2018, dans toutes les académies, la gestion et le paiement de l'ARE sont assurés par Pôle Emploi et la procédure d'indemnisation est donc simplifiée.

À l'issue de son contrat, l'employeur fournit à son agent l'attestation employeur (permettant de faire valoir ses droits au chômage) et un certificat de travail. Pôle emploi prend en charge le calcul des droits à l'allocation et le versement de l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi)

Le principe de l'ARE : le montant des indemnités chômage varie en fonction des salaires bruts que vous avez perçus au cours des douze derniers mois.

Durée d'affiliation et période de référence : il faut avoir travaillé au minimum 130 jours ou 910 heures (soit six mois) au cours des vingt-quatre derniers mois précédant la fin de son contrat ou au cours des trente-six mois derniers pour les plus de 53 ans

Durée minimale d'indemnisation : elle est égale à la durée d'affiliation (six mois au minimum pour couvrir les droits).

L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

Tous les ans : l'évaluation de la manière de servir

Le chef d'établissement ou le directeur du Centre d'information et d'orientation réalisent un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. La date de l'entretien est communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance. Il doit porter sur la manière de servir de l'agent mais aussi sur ses besoins d'évolution professionnelle et notamment ses projets de préparation au concours.

Tous les trois ans : l'évaluation professionnelle

Elle est assurée par l'inspecteur pédagogique régional ou l'inspecteur de l'Éducation nationale compétent pour les enseignants, l'inspecteur pédagogique régional de la vie scolaire pour les CPE et enseignants documentalistes, l'inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation pour les PsyEN. Elle fait suite à une inspection, et doit faire l'objet d'un rapport écrit. Cette composante de l'évaluation doit également porter sur les besoins de formation de l'agent, les compétences à acquérir, les projets de préparation aux concours d'accès de la Fonction publique. C'est un acquis du SNES-FSU qui a fait reconnaître, notamment grâce aux recours juridiques qu'il a soutenus, la nécessité de renforcer la formation des agents non titulaires au lieu de pratiquer des « inspections sanction ».

L'appréciation générale établie par le recteur, le rapport d'inspection pédagogique et le compte rendu d'évaluation professionnelle sont notifiés à l'agent qui les signe pour attester qu'il en a pris connaissance et peut, le cas échéant, y porter des observations. Les recours des agents L'agent peut, sur la base de l'article 1-4 du décret 86-83 demander une révision de l'appréciation générale. Ce recours est adressé au recteur par voie hiérarchique, dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification du compte rendu. Le recteur notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception du recours. En cas de refus de révision, dans un délai d'un mois à partir de la date de réponse du recteur, l'agent peut saisir la CCP.

LA CCP

Instaurées en 2008, les CCP (Commissions consultatives paritaires) compétentes à l'égard des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie sont une revendication portée de longue date par le SNES et la FSU, pour lutter contre les pratiques de détournement des droits de ces agents, souvent lésés et obtenir des droits nouveaux.

Elles sont composées pour moitié de représentants désignés par l'administration, et pour moitié de représentants des personnels élus par les non-titulaires.

Elles se réunissent à l'initiative du président de la CCP ou sur la demande d'au moins la moitié des membres représentant les personnels.

Des experts peuvent être appelés afin d'éclairer la commission. Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles « peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires ».

Le SNES-FSU a toujours revendiqué l'extension des compétences des CCP car les rectorats tendaient à la limiter à la seule CCP de licenciement des CDI. Depuis 2014, les CCP doivent être saisies des questions relatives au non-renouvellement des représentants du personnel, doivent donner un avis lors de la contestation du rapport d'évaluation triennal, et doivent être informées des situations où il y a impossibilité de reclassement de l'agent.

Le SNES-FSU siège aux CCP des agents contractuels de l'académie de Dijon.

Le SNES-FSU à vos côtés



La section académique du SNES-FSU répond à vos questions et vous accompagne au quotidien dans l'exercice de vos fonctions.

Le SNES-FSU organise une journée de formation syndicale le **18 novembre 2021 à Dijon** à destination de tous les contractuels, syndiqués ou non.

Une journée similaire aura lieu à **Nevers le 16 novembre 2021**.

POUR CONTACTER LE SNES-FSU DE DIJON :

www.dijon.snes.edu

s3dij@snes.edu

03.80.73.32.70

MON CONTRAT, MES PRIMES

LE CDI

Les contractuels bénéficiant d'une ancienneté de services publics de six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, sur des fonctions de même catégorie hiérarchique accéderont à un CDI. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats **n'excède pas quatre mois**.

Calcul de l'ancienneté

Pour calculer l'ancienneté en CDD afin d'accéder au CDI, il faut compter tous les jours couverts par les contrats y compris les week-ends et jours fériés. En effet, le calcul se fait en nombre de jours ; en totalisant 2 190 jours, l'agent doit être recruté en CDI. Les services accomplis à temps partiel ou incomplet pour une quotité supérieure ou égale à 50 % sont assimilés à des services à temps complet. Ceux accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet, sauf pour les agents ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Ne sont pas interruptifs car accordés par le recteur, mais ne sont pas calculés dans l'ancienneté :

- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- le congé parental ;
- le congé pour création d'entreprise.

La durée de certains congés (parental, droits à formation, classement d'échelon des lauréats de concours...) est prise en compte dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté.

Portabilité du CDI

La loi et la circulaire du 20 mars 2017 prévoient une mesure de portabilité visant à permettre à l'agent en contrat à durée indéterminée (CDI) de conserver le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat, notamment à l'occasion d'un changement d'académie. Dans cette hypothèse, il est fortement conseillé aux agents en CDI qui souhaitent poursuivre leurs missions dans une autre académie, de demander un congé mobilité dans leur académie d'exercice et de demander à se faire embaucher en CDI dans leur nouvelle académie. En cas d'impossibilité pour l'académie de proposer un CDI, elle pourra éventuellement recruter l'agent en CDD, selon ses besoins. Le CDI dans l'ancienne académie reste acquis.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 aux agents contractuels en CDI, elle favorise le départ silencieux d'agents en exonérant l'employeur de ses obligations de formation, et des recours contentieux

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique et décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique.

Elle est établie à l'initiative de l'employeur ou de l'agent. Vous avez la possibilité de vous faire assister par un conseiller désigné du SNES-FSU.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation de quinze jours après la signature de la convention.

Attention : obligation de remboursement dans les deux ans par l'agent qui souhaite être réemployé.

LES FRAIS DE DEPLACEMENT

Si vous êtes affecté(e) sur plusieurs établissements, vous pouvez prétendre à l'indemnisation de vos déplacements effectués pour vous rendre dans votre ou vos établissement(s) secondaire(s).

Les repas pris en dehors de votre établissement principal peuvent également être pris en charge. (*Circulaire n°2015-228 du 13/01/2016*)

Afin de constituer votre dossier d'indemnisation, rendez-vous sur le PIA (<https://pia.ac-dijon.fr>), rubrique « Espace documentaire », « Personnels » puis « Déplacements ».

LA PRIME D'ATTRACTIVITE

Depuis mai 2021, la prime d'attractivité, censée favoriser de nouveaux recrutements, s'échelonne de 54€ et 27€ nets par mois pour les contractuels de première catégorie entre le 1^{er} et le 7^{ème} niveau. Son montant sera dégressif en fonction de l'ancienneté, 66,67€ bruts pour le niveau 1 jusqu'à 33,33€ bruts pour le niveau 7, pour les contractuels enseignants, CPE et Psy EN des enseignements public et privé sous contrat. Cette prime, apparaît sous le libellé « prime Grenelle », est versée mensuellement à la condition d'exercer ses fonctions, et au prorata de la quotité de service (code 202327 sur le bulletin de salaire).

LA PRIME D'EQUIPEMENT INFORMATIQUE

Elle est attribuée aux contractuels exerçant des missions relevant du décret du 29 août 2016 (sauf CPE). Mais, conformément à l'article 1 du décret 2020-1524 du 5 décembre 2020, seuls les contractuels bénéficiant d'un CDI, d'un CDD d'une durée d'au moins un an ou de CDD successifs d'une durée cumulée d'au moins un an sous réserve que l'interruption entre deux CDD n'excède pas quatre mois pourront percevoir cette prime. Cette dernière d'un montant annuel de 176€ bruts est versée aux agents en fonction au 1^{er} janvier, qu'ils exercent à temps plein, temps partiel ou temps incomplet.

PARCE QUE NOUS AVONS TOUTES LES RAISONS DE NOUS SYNDIQUER

Pour être informé(e)
Publications, mails d'alerte, stages, ...

Parce que ce
n'est pas cher !

Pour ne pas
rester
isolé(e)

Pour participer à la
réflexion et à
l'action collective

CONTRACTUELS : Syndiquez-vous !

www.dijon.snes.edu - s3dij@snes.edu – 03.80.73.32.70

Vos contacts au SNES-FSU de l'académie de Dijon :

Isabelle CHEVIET
Professeure d'espagnol



Thomas VOLTERRANI
Professeur contractuel de technologie