



Non-titulaires Enseignant.es, CPE, COP :

Ce qu'il faut retenir de la circulaire liée au décret d'août 2016 !

Commentaires et revendications de la CGTR Educ'action

Un nouveau décret et une circulaire bien loin de régler la question de la précarité !

La circulaire sur les conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels liée au décret [n° 2016-1171](#) du 29 août 2016 sur le nouveau cadre national de gestion des non-titulaires enseignant.es, CPE, COP a été publiée le

La CGTR Educ'Action dénonce ce que l'on peut qualifier de cafouillage administratif puisque cette circulaire nationale, censée éclaircir le décret, est publiée en février 2017 alors même que dans de nombreuses académies des discussions dans le cadre de groupes de travail ont eu lieu depuis octobre 2016 sur les modalités de mise en œuvre du décret et que les rectorats ont procédé, parfois avec des erreurs au repositionnement des contractuels dans les nouvelles catégories.

Au-delà de cette confusion, c'est après plus de deux ans de groupes de travail organisés par le ministère que le décret a été publié fin août 2016. Ce dernier accouche d'un texte qui reste bien loin de régler la question de la précarité, pire, dans certains domaines, on peut constater une aggravation des conditions d'emploi et de recrutement des personnels précaires.

La CGTR Educ'Action rappelle que l'Etat, et en particulier l'Education nationale, est le plus grand pourvoyeur de précarité. Celle-ci reste un mode de fonctionnement qui pèse sur les personnels, et a pour conséquences l'isolement, le non-respect du droit du travail, et leur mise en concurrence. De plus, ce nouveau cadre de gestion prouve une fois de plus que le ministère compte sur un volant de personnels précaires pour assurer les missions d'enseignement sans vouloir mettre fin à la précarité dans l'Education nationale. Aussi, le fameux plan Sauvadet dit de « résorption de la précarité » reste un échec compte tenu du nombre de postes non pourvus à chaque rentrée alors même que les besoins permanents existent sur le terrain.

C'est pourquoi, la CGTR Educ'action considère qu'il faut ouvrir en urgence des négociations pour mettre fin à la précarité, ce qui passe par la titularisation de toutes et de tous, sans condition de concours ni de nationalité.

Il est primordial que les personnels non-titulaires se saisissent de ces enjeux, se mobilisent pour peser sur les discussions en cours, nationalement et dans les académies.



Sommaire

Page 2 : De nombreux personnels exclus/ Vous avez dit cadre national ?!/Opération reclassement/Transfert du chômage vers PE

Pages 3 et 4 : Conditions de recrutement

Pages 5 à 7 : Conditions d'emploi

Page 8 : La CGTR Educ'action revendique !

D'autres infos en ligne :
www.cgtr-education.com



De nombreux personnels exclus !!

Le préambule de la circulaire précise bien que « *ce décret ne concerne que les agents contractuels de la formation initiale sous statut scolaire. Les contractuels de la formation continue et les contractuels exerçant dans les centres de formation d'apprentis publics restent régis respectivement par le décret n° 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes et le décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels.* ».

Ainsi la circulaire et le décret ne concernent que les agents contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation de la formation initiale, excluant de fait les personnels GRETA, les collègues des CFA, les personnels administratifs... Il exclut aussi les MAGE, puisqu'ils/elles n'entrent pas dans ce cadre de gestion. Pour exemple, si les vacances sont définitivement abrogées pour les enseignant.es non-titulaires, elles restent possibles pour les autres.

La CGTR Educ'action condamne cette hiérarchisation de la précarité !

Vous avez dit cadre national ?!

Ce nouveau cadre national met en place de nombreux critères de rémunération, de nombreuses mesures, mais in fine, ce sont chaque académie qui auront encore leurs propres règles à partie présentées par les Recteur dans chaque CTA comme le souligne le préambule de la circulaire : « *La volonté d'harmoniser les pratiques académiques de gestion des contractuels a conduit à définir plus précisément au niveau national, dans un cadre de gestion renoué, les règles de gestion et de rémunération applicables, tout en préservant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité... A ce titre, les modalités de classement dans la grille de référence, ainsi que celles relatives à la réévaluation de la rémunération, sont définies par les recteurs, après consultation du Comité technique académique (CTA)* ».

La CGTR Educ'action appelait pourtant à un véritable cadre national de gestion et faisant avancer les droits de tou.tes les non-titulaires avec une équité de traitement. Au final, c'est l'inverse qui continue de s'appliquer puisque chaque académie va procéder comme elle l'entend et en fonction du rapport de force existant, ce qui risque de contribuer à faire perdurer des inégalités de traitement entre académies, notamment en terme salarial !

OPERATION REPOSITIONNEMENT : ATTENTION VIGILANCE !

Le décret d'août 2016 crée seulement 2 catégories de contractuels enseignants, alors qu'il pouvait en exister plus selon les académies. Dans plusieurs académies, les services rectoraux ont appliqué de manière systématique selon le niveau de diplômes seulement, et notamment un certain nombre de contractuel.les affecté-es en lycée professionnel ou en matière technologiques ont pu être abusivement classés en catégorie 2 alors qu'ils auraient du être en 1ère. Selon le nouveau décret, tous les contractuels affectés en LP et beaucoup en enseignement technologique devraient être en 1ère catégorie

Si vous êtes concernés par ce classement en 2e catégorie, nous vous invitons à nous contacter, pour examen de votre situation et éventuel recours afin de modifier votre repositionnement.

Transfert du chômage vers Pôle Emploi[^]

Le ministère a décidé de transférer la gestion et le paiement des indemnités chômage vers Pôle Emploi. Alors que dans plusieurs académies pilotes cela doit être effectif dès avril, les rectorats concernés sont encore dans l'incapacité de préciser quand celui-ci sera effectif. Quel mépris pour les personnels non-titulaires ! Même quand le transfert sera effectif, vu la surcharge à pôle emploi, pas certain que cela améliore le versement des indemnités déjà très chaotique dans la procédure actuelle. La CGT Educ'action a interpellé le minis-

Partie 1 : Conditions de recrutement des agents contractuels

Fondement juridique du contrat.

Il reste lié aux articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 fixant les conditions de recrutement pour un besoin permanent et aux articles 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies pour les besoins temporaires. La circulaire continue par ailleurs de distinguer besoin temporaire et besoin permanent en fonction de la nature du poste et accentue les différences de droit entre ces 2 types de contractuels (CDIsation, Décharges pour double affectation, ...).

La CGTR Educ'action revendique que tou.tes les contractuel.les soient recruté.es sur des contrats à besoin permanent et sur zone géographique restreinte.

Conditions de diplôme.

La circulaire indique bien que « *le recrutement de droit commun des agents contractuels correspond au niveau de qualification exigé pour se présenter aux concours internes des différents corps d'enseignant et d'éducation concernés, soit la détention d'une licence dans les disciplines générales ou d'un DEUG, un BTS, un DUT ou un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur pour les PLP, ou d'un certain niveau de diplôme ou titre ou d'une expérience professionnelle en relation avec la discipline enseignée ou du statut de cadre dans les disciplines technologiques et professionnelles.* »

Le décret procède d'une nouvelle logique : la catégorie 1 devient ainsi la norme et la seconde l'exception. De façon sous-entendue, la circulaire et le décret hiérarchisent également des types d'établissement où des personnels peuvent être recrutés sans avoir les mêmes conditions que les autres.

Durée du contrat à durée déterminée

La circulaire stipule bien que « *pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire, sur un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante* » de même que pour les « *agents recrutés pour effectuer un remplacement* ».

Le décret acte donc le fait que les recrutements qui se font courant septembre courent jusqu'au 31 août.

La CGTR Educ'action revendique que les collègues recrutés sur besoin permanent après le 30 septembre voit également leur contrat aller au 31 août, considérant que les collègues sont recruté.es sur des besoins à l'année.

Par ailleurs, la circulaire prévoit que « *les contrats conclus en application des articles 4 et 6 pour une durée déterminée sont au maximum de trois ans.* »

La CGTR Educ'action demande à ce que sur des besoins pérennes, les contrats soient proposés sur une période de 3 ans. La CGTR Educ'action rappelle également que l'employeur peut tout à fait recruter les agents directement en CDI, que la règle de la CDIsation au terme des 6 ans est une règle par défaut, les rectorats ne pouvant pas prolonger un CDD au-delà de 6 ans.



Renouvellement du contrat.

La circulaire rappelle que « *l'administration notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard : huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ; un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ; deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ; trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.* »

La CGTR Educ'action souligne l'obligation faite à l'employeur de respecter cette notification en cas de non renouvellement. La CGTR Educ'action demande à ce que le non-renouvellement soit motivé de façon claire et transparente et que les cas soient présentés en CCP .De façon plus générale, la CGT Educ'action revendique la garantie de réemploi pour tou.tes.

Pour les renouvellements en contrat à durée indéterminée, la circulaire reprend la condition d'une « *ancienneté de services publics de six années continues (sans interruption supérieure à quatre mois) auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.* » Mais si elle retient dans l'ancienneté toutes les années (y compris les années sur suppléance : articles 4, 6, 6 quater et 6 quinquies), elle impose comme condition l'année précédent la CDIisation d' « *être recruté par contrat pour répondre à un besoin permanent de l'Etat sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984* ».

La circulaire exclue de la CDIisation tou.tes ceux/celles qui sont affecté-es sur suppléance. C'est un recul par rapport à l'usage existant.

La CGTR Educ'action revendique que quelque soit leur affectation dans l'année de la CDIisation, tou.tes doivent avoir droit au CDI au bout des 6 années d'ancienneté. Nous revendiquons que soit mis fin à la clause des 4 mois d'interruption faisant commencer le compteur des 6 ans à zéro. Ces interruptions sont presque toujours le fait des rectorats

Période d'essai.

La circulaire avance qu' « *aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat. C'est le cas lorsque l'agent continue d'exercer, dans le second degré, dans la même discipline, au sein d'un même établissement ; dans le premier degré, dans une même école et devant un même niveau de classe.* »

Alors que l'article 9 du décret du 21 mars 2014 disait que toute période d'essai était interdite en cas de renouvellement d'un.e collègue ayant les mêmes fonctions que celle prévues par le précédent et entérinait de fait qu' un.e collègue recruté.e faisait une seule période d'essai quand il/elle entrait dans l'éducation nationale, qu'aucune autre période d'essai ne lui était imposée en cas de changement d'établissement ou de discipline, cette mention de la circulaire apparaît comme un véritable recul.

La CGTR Educ'action revendique une seule période d'essai lors du premier contrat signé.

Partie 2 : Conditions d'emploi des agents contractuels

Fonctions exercées et lieux d'exercice.

Le ministère préconise de compléter les services incomplets dans des disciplines connexes : « *Dans l'hypothèse d'une évolution à la baisse du besoin, il convient, dans la mesure du possible, de compléter le service de l'agent dans son établissement d'affectation, prioritairement dans la même discipline, voire, avec son accord, dans une discipline connexe ou dans un autre établissement* » **La CGTR Educ'action sera vigilante sur cette préconisation qui ne doit en aucun cas devenir un moyen de pression exercé sur les collègues dans la phase d'affectation des agents.**

De plus, concernant les zones géographiques, le ministère propose que « *de manière spécifique, et en garantissant un recrutement sur une durée annuelle aux agents concernés, certains contractuels peuvent être affectés sur une zone d'intervention plus large allant jusqu'à la zone académique (personnels du second degré) ou sur la zone départementale (personnels du premier degré), tout en restant rattachés administrativement à un établissement ou à une école.* » **La CGTR Educ'action s'inquiète de cette ouverture du rattachement possible pour les contractuel.les à une zone académique. Elle revendique que celle-ci ne soit pas académique mais restreinte à une zone plus étroite.**

Enfin, la circulaire ne mentionne plus les procédures de vœux, elle ne mentionne que les contraintes géographiques et les contraintes de déplacement. **La CGTR Educ'action demande à ce que les contractuel.les puissent établir des vœux géographiques clairs et selon un barème transparent, étudié en CCP d'affectations.**

Temps de service/Quotité de service.

La circulaire rappelle que les dispositions des décrets d'août 2014 s'appliquent aux agents contractuel.les : « *Pour les agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement dans le second degré, les dispositions des décrets numéro 2014-940 et numéro 2014-941 du 20 août 2014 relatives aux maxima de service mais également les mécanismes spécifiques de décompte des heures d'enseignement (régimes de pondération) leur sont applicables dès lors qu'ils remplissent les conditions qui les rendent applicables aux titulaires...* »

La CGTR Educ'ction rappelle son attachement au fait que les Obligations Réglementaires de Service (ORS) des non-titulaires soient alignées sur les mêmes ORS que celles appliquées aux titulaires. La CGT Educ'action revendique que les CDI soit toujours à 100%.

CCP.

Les compétences des CCP restent identiques : « *Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme...* » **Les compétences des CCP restent restrictives en ce qui concerne les phases d'affectations des agents. Trop souvent, les CCP d'affectations sont des chambres d'enregistrement sans aucune discussion.**

La CGTR Educ'action revendique que les CCP soient saisies de toutes les décisions de non-renouvellement, dans la plus grande transparence, et réclame de réelles CCP d'affectation avec une transparence sur les barèmes qui ne doivent pas être qu'indicatifs.

Allègement de service en cas de poste partagé.

La circulaire avance qu'un « *allègement de service d'une heure est prévu pour les agents contractuels recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements, à l'instar de celui accordé aux personnels enseignants titulaires affectés à l'année sur une zone de remplacement... Cette disposition n'est pas applicable aux agents contractuels assurant des remplacements pour une durée inférieure à l'année scolaire et à ceux exerçant à temps incomplet, eu égard aux modalités de leurs fonctions.* » **Ainsi, les contractuel.les sur suppléance ou à temps incomplet sont donc exclu.es de ce dispositif. Par ailleurs, ce droit doit être respecté ! Trop souvent encore, les collègues non-titulaires doivent aller demander cette heure de décharge auprès de leur direction à la rentrée. Il faut que ce droit devienne automatique et soit appliqué sans avoir à le réclamer.**

La CGTR Educ'action exige que ce droit soit appliqué pour tou.tes quel que soit leur quotité de service et la nature de leur contrat.

Absences et congés.

En cas de congé maladie, la circulaire prévoit en cas de non communication des indemnités journalières dans les 2 mois, une suspension immédiate sur le traitement afin d'éviter les mesures de trop perçu très tardives : « *Afin de prévenir les risques de non recouvrement par les services gestionnaires des indemnités journalières auprès des agents contractuels, il convient de les informer lors de leur recrutement et en cas d'arrêt maladie, de leur obligation de communiquer, dans les deux mois qui suivent l'arrêt de maladie, le relevé des indemnités journalières* ».

Par ailleurs, la circulaire supprime les Indemnités de Vacances (IV) sur les congés estivaux pour les collègues en suppléance : « *Les dispositions de l'article 4 du décret numéro 2016-1171 du 29 août 2016 ont vocation à mettre fin au recrutement des agents contractuels pour une durée de 10 mois (exemple du 1^{er} septembre au 30 juin de l'année suivante) et, par conséquent au versement des indemnités de vacances (circulaire numéro 91-035 du 18 février 1991 relative à la gestion des maîtres auxiliaires) qu'ils percevaient pendant les congés scolaires estivaux.* » **Cette disposition est un recul important par rapport à ce qui se pratiquait dans les académies.**

La CGTR Educ'action exige le maintien des IV même s'il n'y a pas de contrat à l'année.

Formation.

Sur ce volet, la circulaire n'offre pas d'avancée par rapport à l'existant puisqu'elle stipule que « *Les agents contractuels suivent une formation d'adaptation à l'emploi selon leurs expériences professionnelles acquises lors de précédentes fonctions* ». Elle ajoute qu' « *En tant que de besoin, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement par un tuteur. Le tuteur est désigné par l'autorité académique sur la base du volontariat...* »

Que faut-il entendre par là : en gros si l'IEN ou l'IPR détecte un problème, on propose un tutorat ? Le plus souvent, cette mise sous tutelle, en début ou en cours d'année, est interprétée par les collègues, comme une sanction de l'institution à leur égard. Pourquoi ne pas prévenir les éventuels « problèmes » par un tutorat systématique et officiel pour les néo-contractuel.les ?

La CGTR Educ'action revendique un vrai droit à la formation pour les contractuel.les; l'octroi du congé formation professionnelle à la demande de l'agent ; l'accès à toutes les formations disciplinaires et pas uniquement à la gestion de classe ; l'accès à toutes les formations continues proposées aux titulaires ; un tutorat officiel et reconnu pour les nouveaux-elles collègues et la mise en place de modules prioritaires de formation pour tou-tes les néo-contractuel-les.

Rémunération.

La circulaire avance différents critères de rémunération : « *expérience professionnelle détenue, la rareté de la discipline enseignée ou la spécialité du besoin à couvrir...* » Elle poursuit en précisant bien que « *Les modalités de mise en œuvre de ces critères ainsi définis seront présentées au Comité technique académique* ».

Ainsi, pour la CGTR Educ'action, ces dispositions risquent de maintenir voire de renforcer les inégalités de traitement entre collègues. Chaque académie va procéder comme elle l'entend en fonction du rapport de force existant. De façon générale, en terme de rémunération, la CGT Educ'action continue de revendiquer à travail égal, salaire égal : les agents employés sur contrats doivent bénéficier des mêmes traitements que les agents fonctionnaires tant du point de vue du traitement brut que du point de vue des primes et indemnités.

Par ailleurs, la circulaire dit que « *la rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats des entretiens permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Pour autant, le terme « réévaluation », au sens des dispositions de l'article 1-3 du décret numéro 86-83 du 17 janvier 1986, n'implique aucun automatisme ni ne présume le sens de l'évolution de la rémunération, l'administration ne pouvant s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel.* »

En observant l'annexe 4, nous pouvons constater qu'il existe 18 niveaux d'avancement pour arriver à l'indice maximum. Il faut ainsi rappeler que les 18 niveaux prévus par les textes sont inatteignables si l'on considère qu'une évaluation tous les 3 ans permet une revalorisation à l'indice supérieur : en faisant le calcul, il faudrait 54 ans pour atteindre l'indice maximum !!!

La CGTR Educ'action revendique donc des grilles d'avancement transparentes communes aux CDD et CDI ; un rythme d'avancement automatique accéléré dès le début de carrière et déconnecté de l'évaluation ; un niveau d'indice minimum d'entrée d'au moins 410 en CAT 1 pour tou.tes ; la prise en compte de toutes les anciennetés, y compris hors Education nationale lors du reclassement dans la nouvelle grille ; un salaire plein dès le 1^{er} mois et une prime de précarité de 10%.

Appréciation de la valeur professionnelle.

La circulaire est imprécise puisqu'elle ne donne pas d'indications claires sur les modalités d'évaluation des agents « *Les agents recrutés par CDI bénéficient d'une évaluation professionnelle au moins tous les 3 ans, ainsi que les agents engagés depuis plus d'une année par CDD* »

Nous savons clairement que les corps d'inspecteurs/trices seront dans l'incapacité d'évaluer les collègues tous les 3 ans. A partir de là, comment les rectorats vont-ils organiser l'évaluation ? Qui sera responsable de l'évaluation ? Les chef-fes d'établissement sans doute !!!

Notons que la circulaire précise aussi que « *Le compte rendu de l'évaluation professionnelle peut donner lieu à un recours auprès de l'autorité hiérarchique...* »

La CGTR Educ'action s'inquiète fortement d'une évaluation qui manque de clarté et de transparence.

La CGTR Educ'action revendique un avancement déconnecté de l'évaluation ; une évaluation qui ne repose pas sur l'unique avis des chef-fes d'établissement et une formation avant l'évaluation.

PPCR : les non-titulaires, grands oubliés du ministère

Alors que depuis plusieurs mois, le ministère communique sur la prétendue revalorisation des carrières des enseignants dans le cadre du PPCR (La CGT a voté contre ce dispositif plus qu'insuffisant et très loin de nos revendications), force est de constater que les non-titulaires sont, là aussi, écartés de toute revalorisation, même celle pourtant minime prévue par le PPCR. Pire, dans la mesure où le PPCR prévoit une diminution de l'ISOE par transfert d'une partie de cette « prime » en points d'indice, les non-titulaires pourraient connaître une baisse de leur revenu net, n'étant pas concerné par l'augmentation indiciaire

Pour la CGTR Éduc'action, ce nouveau décret est loin de répondre à nos attentes et ne règle en rien les problèmes rencontrés par les collègues non-titulaires : pression de la hiérarchie, postes partagés, temps incomplets imposés, éloignement géographique... La fin de la précarité passera forcément par une loi de titularisation, élargie à l'ensemble des personnels précaires, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives.

La CGTR Educ'action revendique

- La titularisation de toutes et tous, sans condition de diplôme ni de nationalité comme seule réponse juste à la question de la précarité, et l'arrêt du recours massif aux personnels précaires dans le privé comme dans le public !
- Dans l'immédiat, la garantie de réemploi des non titulaires
- La cohérence de gestion avec une grille de salaire alignée sur celle des titulaires (sans rémunération au mérite)
- Le renforcement des droits sociaux des non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications
- Une formation de qualité et adaptée aux besoins de tou-te-s.
- Le respect et l'amélioration des conditions de reclassement des non-titulaires au moment de leur titularisation

www.cgtr-educaction.com



La CGT est la première confédération syndicale de France.

Dans l'enseignement public, la CGT, c'est la CGT Éduc'action.

*Enseignant-e-s, personnels administratifs, personnels de vie scolaire, AESH, personnels de santé ou des services sociaux, personnels de labo, titulaires, non-titulaires, stagiaires... tou-te-s ensemble nous construisons une école qui forme et émancipe. **Rejoignez-nous !** Ensemble nous pouvons lutter contre des réformes qui dégradent constamment le Service public d'Éducation et qui dégradent donc nos conditions de travail et les conditions d'études des élèves.*

8 pages non-titulaires février 2017

Pour rejoindre la CGTR Educ'action

Nom :Prénom :

Téléphone :Mél :

Adresse :

Métier :

Lieu d'exercice :

Je renvoie ce coupon à CGTR Éduc'Action— 144 rue Général de Gaulle - 97476 St Denis