

Droits des non-titulaires : lutter et agir syndicalement



**Ressources juridiques
et militantes**

La précarisation dans l'Éducation nationale

**historique, luttes et
perspectives**

60 ans de plans de titularisation / précarisation

Une quinzaine de plans de titularisation se sont succédés depuis 1946 sans jamais mettre fin à l'emploi de non titulaires dans la Fonction publique et encore moins dans l'Éducation nationale, puisqu'à chaque fois des conditions limitent l'accès à la titularisation, et laissent des collègues dans la précarité. Aujourd'hui, le ratio de non-titulaires dans l'Éducation nationale est le même qu'en 1982 ! Ce recrutement de personnels précaires est la conséquence des baisses budgétaires, mais c'est surtout un choix politique de casse du statut des fonctionnaires : en multipliant les types de contrats (diviser pour mieux régner), en faisant pression sur les renouvellements de contrats, les conditions de travail de tous se dégradent progressivement. Depuis l'adoption du statut général de la Fonction publique en 1983, il y a eu trois phases principales : la loi Le Pors en 83-84, la loi Perben en 96 et la loi Sapin en 2001, et dans la même veine la transposition de la directive européenne instaurant les CDI de droit public en 2005. Ces différents plans n'ont jamais pris en compte les précaires recrutés sur des emplois.

L'après-guerre

Une ordonnance du 21 mai 1945, modifiée par une circulaire du 26 juin 1950, donnait la possibilité d'être intégréE titulaire après sept années d'exercice dans un même service. Cette titularisation se faisait dans des corps intermédiaires dit "complémentaires".

Pour les instituteurs/trices, la loi 49-238 du 23 février 1949 prévoit une titularisation si ils/elles ont enseigné durant quatre ans "en tant que remplaçant sans pouvoir obtenir un poste vacant. En 1950, une mesure dérogatoire réduit ce délai à un an pour les départements déficitaires. Possibilité qui a perduré longtemps sous la forme de recrutement sur les listes complémentaires et passage l'année suivante à l'École normale ou à l'IUFM.

Le décret 62-379 de 1962 détaille les dispositions applicables aux Maîtres Auxiliaires, non titulaires du second degré, il instaure trois catégories selon le diplôme et une échelle de rémunération selon l'ancienneté.

1975 : le premier grand plan de résorption généralisée

Il a lieu sous le ministère Haby mais dans le cadre plus général de la Fonction Publique. Les chiffres expliquent ces dispositions : à cette date il y a 374.000 auxiliaires et vacataires auxquels il faut ajouter 700.000 non titulaires dans les départements et les communes. Pour l'Éducation nationale sans doute plus de 200.000 dont 16.000 institut remplaçants, 48.810 MA, 40.000 suppléants éventuels du premier degré.

La titularisation se fait sur liste d'aptitude avec une condition de quatre années d'exercice et l'avis des CAP (Commissions Administratives Paritaires) et donc un possible veto des inspecteurs. Pour le second degré la titularisation se fait dans deux corps d'accueil : les AE (Adjoint d'enseignement) ou les PEGC (Professeur d'enseignement général des collèges). Ce dispositif est prévu pour s'étaler sur cinq ans : par exemple en 1975 et en 1976 auront lieu 3.000 titularisations dans le corps des AE, 3.000 dans celui des PEGC et aussi 3.000 directement dans le corps des certifiés.

1983-84 : la loi Le Pors

À l'arrivée de la gauche au pouvoir, un rapport rédigé par le professeur Hamon fait le point : alors qu'en mai 1975 il y avait 428.000 non titulaires sur 1.895.000 agents de l'État (hors Défense) en 1981, il y a en toujours 321.000 sur 2.176.000 soit près de un sur six et pour l'Éducation nationale le ratio est de un sur cinq.

Anicet Le Pors, ministre de la Fonction Publique, concocte alors une loi interministérielle 83-401 du 11 juin 1983 qui sera reprise dans la loi statutaire du 11 janvier 1984 établissant le nouveau statut de la Fonction publique.

Le principe de la titularisation est une liste d'aptitude à condition d'être en fonction à la date de la promulgation de la loi, d'avoir deux ans de service actif ou deux ans de service effectif au cours des quatre dernières années pour les remplaçantEs. Pour les catégories C et D l'accès est automatique après sept ou cinq ans d'exercice. Pour les MA, la titularisation

se fera dans le corps des AE

Autre remarque, cette loi instaure pour la première fois la possibilité de CDI (Contrat à durée indéterminée) dans la Fonction publique.

Mais en 1990, encore unE agentE de l'État sur dix est non titulaire et une reprise à la hausse se fait sentir, d'où la nécessité de prendre de nouvelles mesures.

1994 : Bayrou invente les concours spécifiques

Le décret 94-824 du 23 septembre 1994, instaure pour le second degré, par mesure dérogatoire, des concours spécifiques pour les années 1995, 1996, 1997, 1998. Cela concerne les CPE, les certifiés, les PLP. Le volume offert aux concours internes et spécifiques ne peut excéder 30% à 50% des postes offerts aux concours externes. Ces concours sont aussi bien ouverts à des titulaires (AE, PEGC ayant quatre années d'enseignement) qu'à des non titulaires justifiant de cinq années d'exercice.

Rappelons que pour le premier degré, les suppléantEs éventuelLEs, recrutéEs sur liste complémentaire pour assurer les remplacements, sont intégréEs l'année suivante à l'École normale.

1996 : la loi Perben

La loi 96-1234 du 16 décembre 1996 dont le titre ler s'intitule "dispositions relatives à la résorption de l'emploi précaire" ouvre la possibilité d'organiser dans chaque fonction publique, pendant une période de quatre ans, des concours réservés à certaines catégories d'agents non titulaires de catégorie C et aux MA pour l'Éducation nationale. Les conditions : être en fonction à la date du 14 mai 1996, avoir les diplômes requis pour les concours externes, justifier de quatre ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années. Cette titularisation va permettre de titulariser 60 000 non titulaires dont 10 350 MA ; la moitié seulement de ceux et celles qui pouvaient en bénéficier !

En parallèle, l'article 35 de la loi 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, régularise la situation de certains vacataires permanents, tels que les personnels de service, en leur reconnaissant le bénéfice d'un CDI pour prendre en compte une décision du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, dit "arrêté Berkani".

2001 : la loi Sapin

La loi 2001-2 du 3 janvier 2001 "relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du re-

crutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale" élargit les principes généraux du plan Perben pour cinq ans. Les conditions : justifier d'au moins deux mois d'exercice au cours de la période d'un an précédent le 10 juillet 2000, des diplômes requis aux concours externes, d'une durée de service effectif de trois ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années. La première condition exclut du plan les contractuelLEs et vacataires n'ayant pas eu deux mois de remplacement durant l'année 1999-2000.

Dans ce cadre, l'accès aux corps de la catégorie C prendra la forme d'examen professionnel (donc sans limitation de nombre) et même sans concours pour les plus basses catégories.

En 2002, sont créés les "troisièmes concours" ouverts aux candidats justifiant d'activité dans le secteur privé ou pour les mères de trois enfants dans le premier degré. Bilan de quatre années de concours de 2001 à 2004 : un peu plus de 30 000 titularisations pour près de 200 000 non titulaires dans la fonction publique d'État en 2001.

2005 : la création des CDI

Il s'agit d'intégrer dans le droit public français la directive communautaire 1999/70/CE du 28 juin 1999. La loi 2005-843 du 26 juillet 2005 impose à l'Administration la reconduction en CDI des agents ayant bénéficié de CDD successifs au-delà de six ans. La requalification en CDI est strictement encadrée et limitée, d'une part, aux agents occupant des emplois permanents et d'autre part, au caractère successif des CDD cumulés. Sont exclus de cette requalification les agentEs non titulaires recrutéEs pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires c'est-à-dire pour l'Éducation nationale les vacataires et les contractuelLEs sur contrats de courte durée. Conséquence directe de cette loi, les MAGE (MA avec garantie d'emploi) se sont vus imposer, malgré leur résistance, le passage en CDI.

2012 : la dernière loi ?

Ce texte, qui fait suite au protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par le Gouvernement et six organisations syndicales (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC), vise notamment à limiter les situations de précarité dans les trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière). Pendant une durée de 4 ans, à compter de la publication de la loi adoptée le 12 mars 2012, un dispositif particulier d'accès aux corps et cadres d'emploi de la fonction publique se-

rait ouvert, sous condition d'ancienneté de services, aux agentEs recrutéEs pour occuper un emploi permanent de l'administration en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD). Pour les agents ne souhaitant pas ou ne pouvant pas (conditions de nationalité) accéder au statut de fonctionnaire, leur contrat pourrait être re-qualifié en CDI.

Par ailleurs, les conditions de recours aux agents contractuels sont redéfinies : dans la fonction publique d'Etat, le principe d'un recrutement préalable en CDD afin d'assurer, en cas de besoins de service, des fonctions permanentes relevant d'un corps de la fonction publique, est maintenu. Toutefois, des CDI pourraient être directement conclus, afin de pourvoir des emplois permanents à temps incomplet ; dans la fonction publique territoriale, obligation serait faite aux employeurs de recruter, en qualité de fonc-

tionnaires stagiaires, les agents contractuels inscrits sur la liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'ils occupent.

Concernant ces deux fonctions publiques : la période maximale d'emploi en CDD au terme de laquelle le contrat conclu peut être reconduit en CDI serait maintenue à 6 ans. Toutefois, cette durée pourrait désormais être totalisée à partir du cumul de plusieurs emplois consécutifs, de même catégorie hiérarchique, au sein de la même structure publique.

Le texte autorise les détachements entre corps et cadres d'emploi de même niveau hiérarchique (entre attaché territorial et attaché ministériel par exemple), même si la nature de leurs missions n'est pas identique.

La lutte des «maîtres-aux» dans les années 1990

L'Etat a toujours eu recours aux emplois précaires pour combler sa gestion calamiteuse de l'emploi public en recrutant du personnel taillable et corvéable à moindre cout .Ce ne sont pas les différents plans de titularisation qui ont permis de régler la situation. Le vivier de précaires se reconstitue de manière cyclique. Le combat des Maîtres auxiliaires dans les années 90 pour garantir leur réemploi est un exemple d'auto-organisation des luttes. En septembre 1995, 15000 MA au chômage ont vécu des situations catastrophiques. Après des années de services rendus dans l'EN, ils se sont retrouvés à la rue, avec un manque de reconnaissance et un mépris total de l'administration.

La région parisienne comptait un nombre important de MA étrangers très fragilisés, sans aucune perspective d'emploi. Généralement surdiplômés, employés depuis des années, inspectés et validés par la hiérarchie à maintes reprises, du jour au lendemain ils devenaient incompétents et dérangeants pour l'EN. Un bon nombre d'entre eux ont vu leur dossier de naturalisation traîner pour au final ne pas

aboutir.

A cette époque la problématique de la précarité était portée par les organisations syndicales représentatives. Les précaires n'ayant pas le droit de vote et encore moins celui de choisir leurs représentants ne pouvaient pas faire entendre leurs revendications. La lutte s'est organisée et des collectifs se sont constitués en débordant les organisations syndicales. La mobilisation s'est créée autour de la garantie de réemploi de tous. Des contacts ont été pris dans les autres académies qui ont abouti à la création d'une coordination nationale des non-titulaires de l'Éducation nationale.

Avec pour revendications la garantie de réemploi de tous, l'arrêt du recours à l'emploi précaire et la titularisation de tous sans concours et sans discrimination de nationalité.

Depuis 1991 l'accès à la fonction publique est ouvert aux membres de la communauté européenne et un statut de professeur associé existe déjà dans le supérieur.

Quant à la titularisation sans concours, ce n'est pas

une utopie, il y a eu différents plans de titularisation qui ont intégré des dizaines de milliers de précaires sans se formaliser d'un pseudo concours. En 1983 le plan Anicet Le Pors ministre de la Fonction publique de l'époque a titularisé près de 35.000 MA sans concours .

Le concours est un concours de recrutement, le non-titulaire déjà recruté à vocation à être titularisé. La mobilisation des précaires de l'EN a pris de l'ampleur avec des initiatives menées dans un grand nombre de départements. Elle a contraint les orga-

nisations syndicales à se mobiliser autour de revendications communes pour le réemploi et la titularisation de tous.

Le réemploi des MA en 1997 a été obtenu par la lutte, mais depuis des nouveaux non-titulaires ont été recrutés avec encore moins de droits. Le Plan Sapin et la Loi Sauvadet n'ont pas permis de résorber l'emploi précaire et les revendications de titularisation sans concours et sans discrimination de nationalité sont plus que d'actualité.

Femmes et précarité dans l'Éducation nationale

Qu'est-ce que la précarité dans le monde du travail ?

C'est l'absence d'une ou plusieurs sécurités : un emploi qui présente trop peu de garanties dans un avenir proche de conserver un niveau de vie « acceptable » ; des revenus faibles qui ne permettent de vivre qu'au jour le jour. Mais la précarité est aussi liée à un mode d'organisation du travail : les horaires changeants, les mutations arbitraires, les ajouts de missions, de réunions hors des horaires habituels de travail... Le travail s'immisce ainsi dans la vie privée, la désorganise, c'est d'ailleurs ce que connaissent bon nombre de personnels titulaires avec la mise en place de la réforme du collège. C'est aussi le cas avec les postes spécifiques en REP + dans l'académie de Toulouse, dont les modes de recrutement se font en dehors des règles communes, règles par ailleurs redéfinies par la hiérarchie en fonction des besoins.

Dans l'Éducation Nationale, mais souvent ailleurs aussi, être précaire :

- c'est être moins bien payé-e du fait de l'absence ou d'un déroulement de carrière différent, de la difficulté d'obtenir un temps de travail complet ;
- c'est avoir une couverture sociale moindre car les droits aux congés maternité, paternité, maladie sont

liés à l'ancienneté ;

- c'est être un-e salarié-e à jeter après usage, davantage soumis-e à la hiérarchie par crainte de voir son contrat de travail non-renouvelé, d'où des difficultés à faire valoir ses droits (l'annualisation conduit à des abus et à une grande flexibilité).

La précarité des femmes dans le monde du travail

Ce sont les femmes qui subissent davantage encore la précarisation du travail :

Représentant 60% des effectifs de la fonction publique, où a lieu la suppression de postes avec le non-remplacement des départs (taux record en 2012 avec 61 % de non-remplacement), elles ont vu leurs conditions de travail aggravées : intensification du travail, stress, pression, flexibilité accrue. 70% des travailleurs pauvres, avec moins de 960€ par mois, sont des travailleuses.

Pourquoi sont-elles pauvres ?

80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Dans les années 80, la mise en place du temps partiel a été présentée par Y. Roudy, ministre des droits de la femme, comme étant un moyen de concilier travail et famille pour les femmes. Depuis, les emplois à temps partiel n'ont

cessé d'augmenter : temps partiel imposé dans certains secteurs (nettoyage, commerce...) ; temps partiel « choisi » majoritairement par des femmes, du fait de l'inégale répartition des tâches domestiques et d'éducation au sein des couples. Le développement du temps partiel a abouti à une inégale répartition du temps de travail rémunéré entre les hommes et les femmes. Il a servi à masquer les chiffres du chômage : d'ailleurs, les femmes sont moins touchées par les pertes d'emploi que par l'accroissement du sous-emploi à travers le temps partiel.

Les femmes ont des salaires moins élevés que ceux des hommes. Ainsi, 1/4 des femmes salariées ont un bas salaire (moins du SMIC), alors que c'est le cas seulement pour 8 % des hommes. L'occupation d'emplois à temps partiel est un élément explicatif. Mais les femmes sont aussi sur-représentées dans des secteurs faiblement qualifiés ou dont les compétences ne sont pas reconnues (secteurs de la santé, du social, de l'accompagnement à la personne) car considérées comme étant le prolongement de tâches domestiques ou de soins à la famille : il s'agit de «qualités naturelles» et non de compétences professionnelles, les AVS par exemple dans l'Education nationale. A cela s'ajoutent, l'histoire du salaire des femmes, salaire longtemps considéré comme salaire d'appoint et qui pèse encore dans les représentations et le plafond de verre auquel elles se heurtent.

Et dans l'Éducation Nationale ?

Que se passe-t-il dans ce ministère où la présence des femmes est forte (70%) ? Davantage de précarité, de temps partiels, de bas salaires, c'est encore pour les femmes et c'est ce que montre le bilan social de ce ministère !

Environ 12 % des femmes sont à temps partiel pour seulement 3 % des hommes.

Le pourcentage de femmes dans les contrats précaires est très important : sur les 90 000 personnels d'assistance éducative, plus de 60 000 sont des femmes. Les CUI (Contrats Uniques d'Insertion) payés au SMIC horaire et presque tous à temps partiel sont aujourd'hui près de 70 000. Il n'existe pas de données centralisées sur le pourcentage de femmes mais dans le département de la Haute-Garonne, sur les 1100 AVS-AESH, 90 % sont des femmes.

Chez les personnels enseignants non-titulaires, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses (26 979 femmes contre 15 735 hommes), ce qui pourrait s'expliquer par la forte féminisation de ce métier mais alors qu'il y a 2,2 % d'enseignants non-

titulaires, la part des femmes est de 3,7% !

Où sont les femmes ?

Dans les filières administratives, elles sont majoritaires dans les catégories les moins rémunérées : 92 % des catégories C, 60,5 % des catégories A. Parmi les enseignant-e-s, les femmes sont plus de 80 % chez les professeur-e-s des écoles dont le salaire net mensuel est inférieur à celui des certifiés, des professeurs d'éducation physique et sportive (51 % de femmes) et des professeurs de lycée professionnel (49% de femmes), malgré une grille indiciaire identique parce que les primes sont moins fréquentes et moins élevées.

Par ailleurs, les professeurs des écoles passent plus rarement à la hors classe. Les femmes sont encore moins présentes parmi les professeurs agrégés (51,6 %) et les professeurs de chaire supérieure (32,8 %).

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, on retrouve donc un écart de salaire entre hommes et femmes dans l'Education Nationale : pour les personnels autres qu'enseignant-e-s, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 34,1 % à celui des femmes (soit environ 800 euros), alors que chez les personnels enseignants, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 8 % à celui des femmes.

Malgré les discours gouvernementaux de lutte contre l'inégalité hommes/femmes, l'État par sa politique d'embauche, contribue à renforcer cette inégalité. Et pourtant, la loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'École rappelle que la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, se fait dès l'école primaire... mais sans doute pas pour le personnel !

Se battre pour améliorer les conditions de travail des femmes et des précaires, c'est se battre pour toutes et tous. Ainsi en est-il du combat contre le temps partiel, qui pourrait se transformer en revendication d'une diminution de la durée du temps de travail, faisant converger temps de travail des femmes et des hommes afin de permettre à toutes et tous d'avoir du temps libre.

Lutter contre la précarité, défendre les droits

Outils et situations concrètes

Introduction : qui sont les personnels précaires de l'Education nationale ?

La liste est longue : enseignant-e-s du 1er et 2nd degré, du supérieur, du privé ; surveillant-e-s ; AVS ; aides administratives ; agent-e-s d'entretien, agents techniques ; CUI (contrat aidé) ; AED ; AESH...

Les contrats et les missions se multiplient, et il est difficile pour les collègues et les militants de s'y retrouver. On peut y voir un effet de la 'politique d'austérité', qui grappe tous les contrats possibles du moment qu'ils coutent peu ; mais aussi une volonté de l'État de diviser pour mieux régner pour aboutir à une dégradation des conditions de travail de toutes et tous et à une casse du statut de fonctionnaire.

Pour y voir plus clair :

- il faut distinguer le contrat et la fonction (le travail exercé). Il existe des fonctions différentes pour un même contrat (AVS sous contrat CUI ; aide administrative sous contrat CUI), et des contrats différents pour une même fonction (surveillant sous contrat AED ou CUI ; AVS sous contrat CUI ou AESH).

Le premier réflexe est donc d'aller voir le contrat, pour voir les textes qui s'appliquent. Les CUI sont de droit privé, c'est le code du travail qui s'applique (et particulièrement les articles L5134-19-1 à L5134-34 et articles R5134-14 à R5134-50 associés). Les autres contrats (prof, AED, AESH) sont de droit public : ce sont les textes de la Fonction publique d'État qui s'appliquent (et plus particulièrement la loi 84-16 et le décret 86-83 sur les agents contractuels, et le décret 2016-1171 pour les enseignants).

- il faut regarder l'employeur. Un certain nombre de collègues sont salariés de la mairie (AVS parfois, agents d'entretien) ou du Conseil départemental (agents d'entretien, agents techniques), majoritairement en CUI. L'employeur n'est pas toujours sur le lieu de travail : c'est bien à lui qu'il faut s'adresser pour toute demande.

Pour plus de précisions sur chaque contrat (cadre légal, conditions de recrutement,...), consulter les fiches de SUD éducation.

missions	nom du contrat	type de contrat
surveillant-e-s (mission éducative)	AED	CDD public
	CUI	CDD privé
AVS	AESH	CDD / CDI public
	CUI	CDD privé
EVS	CUI	CDD privé
prof	contractuels profs	CDD / CDI public
agent-e-s techniques, agent-e-s administratifs-ves	CUI	CDD privé
	contractuels administratif-ve ou technique	CDD privé / CDI public

nom du contrat	missions	type de contrat
CUI	EVS	CDD privé
	AVS	
	Surveillant-e-s	
	agent-e-s techniques	
	agent-e-s administratifs-ves	
AESH	AVS	CDD / CDI public
AED	surveillant-e-s (mission éducative)	CDD public
contractuels profs	enseignement	CDD ou CDI public

Lecture de contrat, rémunérations

Contrairement aux fonctionnaires qui ont une relation statutaire avec l'employeur/euse (qui fait donc référence à un statut), les précaires ont une relation contractuelle avec l'employeur/euse qui fait référence au contrat signé entre les deux parties.

Tout ce qui est écrit peut être imposé aux deux parties et à l'inverse, tout ce qui n'est pas écrit ne peut être imposé. Le contrat de travail est donc fondamental et il faut s'appuyer dessus en cas de litiges. Un contrat ayant force de loi pour les parties concernées, chacun des signataires est tenu de respecter ses engagements (ex : exécution de tâches de travail pour les salarié-e-s et versement du salaire pour l'employeur-euse).

Les textes juridiques de référence sont :

- Décret n° 86-83 du 17 jan. 1986 : concerne tous les agents non titulaires de l'État
- Loi n° 2008-1 249 du 1er décembre 2008 RSA et politiques d'insertion
- Décret n°2009- 1442 du 25 novembre 2009 relatif au CUI
- Décrets n°82-447 du 28 mai 1982 et n°84-474 du 15 juin 1984 sur le droit syndical
- Loi n° 201 2-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

La situation des agent-e-s non titulaires est principalement réglementée :

- par le décret n°88- 145 du 15 février 1988
- par certains articles de la loi n°83 -634 du 1 juillet 1983 (statut général des fonctionnaires) et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (statut des fonctionnaires territoriaux).

Sont concernés, dans ces deux lois, les articles qui mentionnent expressément les agent-e-s non-titulaires, voir le jeu du renvoi figurant à l'article 136 de

la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Signature du contrat : Votre contrat doit être signé dans les 48h et doit vous être transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables. Tout doit être noté : nom et qualification, missions, date, lieu(x) de travail, temps de travail, règles de droit applicables, rémunération, informations sur la caisse de retraite...

Période d'essai

-*Code du travail : articles L1242-10 et L1221-25*
2 semaines pour un contrat jusqu'à 6 mois / 1 mois pour un contrat de plus de 6 mois : durant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans motif, ni procédure. L'employeur se doit cependant de respecter un délai de prévenance qui varie selon l'ancienneté. En cas de renouvellement de contrat, il n'y a pas de période d'essai.

Toute modification du contrat doit être faite par écrit et co-signée. Cela se fait par un avenant au contrat signé au moins 15 jours avant le terme du contrat. Cet avenant peut permettre la prolongation d'un CDD ou apporter des modifications au contrat initial, qualifiées de «substantielles» (lieu d'activité, jusqu'à 60 km selon la jurisprudence, changement d'horaire).

Droit privé :

Tout-e salarié-e a le droit de refuser les modifications de la durée du travail incompatibles avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non-salariée (Art. L 31 23-24). Pour les CUI, le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail doit être indiqué dans le contrat. Sa modification doit être prévue par le contrat, avec 15 jours de prévenance (Art. R 5134-36)

CDI

Au bout de 6 ans et 1 jour, le contrat signé est for-

cément un CDI. Il ne doit pas y avoir plus de 4 mois d'interruption entre chaque contrat. Tous les contrats dans la même fonction comptent, quel que soit l'employeur.

Rémunération

La rémunération nette est 81,5 % de la rémunération brute donc

Rémunération nette = (rémunération brute de base $\times 81,5\% \div 100$)

- Pour les CUI-CAE

Elle est égale au SMIC horaire brut multiplié par la durée de travail effective (minimum 20h, maximum 35h), soit 9,67€/h au 1er janvier 2016, soit 773,6€ brut/mois pour un contrat de 20h (le plus courant), soit 648 net/mois.

-Pour les contrats AED et AESH

-Arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des AESH

-Arrêté du 6 juin 2003 sur la rémunération des AED

-Circulaire n°2014-083 du 8 juillet 2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH

Extrait de la circulaire :

«I – Conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap

4. Rémunération

L'arrêté relatif à la rémunération des AESH détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'AESH. Lors de son premier recrutement en CDD, l'AESH est rémunéré à l'indice plancher, soit l'indice brut 307, majoré 313.

Le passage en CDI doit se traduire par le classement à l'indice supérieur à celui qui était détenu au titre du CDD précédent. (...) l'évolution de la rémunération ne peut excéder six points d'indices majorés tous les trois ans. »

Indice de référence	IB	IM
Indice terminal 10	400	363
Indice niveau 9	393	358
Indice niveau 8	384	352
Indice niveau 7	376	346
Indice niveau 6	367	340
Indice niveau 5	359	334
Indice niveau 4	351	328
Indice niveau 3	341	322
Indice niveau 2	333	316
Indice plancher	307	313

indices de référence pour la détermination de la rémunération des AESH (extrait de la circulaire)

Calcul de la paie des AESH et AED

La rémunération des AESH est réexaminée tous les 3 ans (à noter : il n'est pas dit augmentée !). Elle ne peut augmenter que de 6 points tous les 3 ans. Des modalités doivent être définies par le Recteur et présentées en CTA.

Un entretien doit avoir lieu pour "apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir." Il est obligatoire pour les CDI, et possible pour les CDD avec plus d'un an d'ancienneté.

-Décret du 27 juin 2014 : article 9

-Circulaire d'application 2014-083 : article 13d

Rémunération brute = indice majoré $\times 4,6303 \times$ quotité (temps complet ou temps partiel).

4,6303 est la valeur du point d'indice dans la fonction publique depuis le 1er janvier 2013.

Exemple pour un temps complet :

Différence entre les salaires à l'indice 317 et à l'indice 322 : 18,91 euros par mois.

A l'indice majoré 322, pour un contrat de 20h (57 % d'un temps plein soit une quotité de 0,57) l'AESH est rémunéré 692,64€ net/mois.

	indice majoré 317	Indice majoré 322
Mensuel brut	$317 \times 4,6303 \times 1 = 1467,8$ euros	$322 \times 4,6303 \times 1 = 1491$ euros
Mensuel net	$1467,8 \times 81,5 / 100 = 1196,26$ euros	$1491 \times 81,5 / 100 = 1215,17$ euros

- Pour les enseignant-e-s contractuel-le-s

Rémunération

La règle générale en droit public est que le montant de la rémunération est fixée par l'autorité administrative, ce qui entraîne une grande disparité en fonction des rectorats, en particulier en ce qui concerne l'évolution de la rémunération. L'indice de recrutement, règle dans la fonction publique, est stipulée sur le contrat. Le décret du 29 août 2016 a modifié un certain nombre de choses. Dorénavant, il existe deux grilles : une pour les personnels recrutés à Bac +3, qui devient la catégorie 1, et une pour les personnels recrutés à Bac +2. En ce qui concerne les grilles indiciaires, des minima et des maxima sont fixés : de l'indice majoré 367 à 620 pour la catégorie 1 et de 321 à 620 pour la catégorie 2. Les rectorats fixeront l'échelon auquel seront recruté-e-s les contractuel-le-s. Puis, la rémunération doit faire l'objet d'une réévaluation tous les trois ans, selon des modalités définies par les rectorats et qui doivent

être présentées aux organisations syndicales en Comité technique académique.

Régime indemnitaire

Le décret du 29 août 2016 énonce dorénavant de manière claire que dorénavant les non-titulaires bénéficient des mêmes primes et indemnités, la pondération en REP+ et en cycle terminal de lycée, ainsi que l'heure de décharge en cas de service sur deux établissements de communes différentes ou trois établissements. Mais l'heure de décharge ne vaut que pour les personnels en poste à temps plein et sur une mission couvrant toute l'année scolaire, ce qui exclut de fait nombre de personnels de cette mesure.



Congés, arrêts maladie, autorisations d'absence

Congés

-*Code du Travail : articles L3141-3 et 4*

"Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail."

Un salarié a droit à 5 semaines de congés payés par an. Le principe est celui d'un dixième du temps de travail en congés payés (*temps de travail compté de 6 jours de travail par semaine, 4 semaines par mois*). Dans l'Education nationale, ces congés sont obligatoirement pris pendant les vacances scolaires.

Pour des CDD de moins d'un an, il faut calculer au prorata de la durée du contrat.

*ex. 1 : contrat de 4 mois : 4*2,5 jours de congés = 10 jours*

ex. 2 : contrat du 7 mars au 16 mai (10 semaines soit 60 jours) = 6 jours de congés

Arrêts maladie

agents de droit public :

-décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat article 12

Le salaire perçu pendant l'arrêt maladie est fonction de l'ancienneté de service (en cumulant tous les contrats de même type, avec le même employeur) et de la durée de l'arrêt :

- après 4 mois de services : 1 mois à plein traitement puis 1 mois à mi-traitement
- après 2 ans de services : 2 mois à plein traitement puis 2 mois à mi-traitement
- après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement puis 3 mois à mi-traitement

Les arrêts sont cumulés sur les 12 derniers mois.

En dehors de ces versements, le salarié touche les indemnités journalières de la CPAM (Sécurité sociale). Les mutuelles peuvent proposer des compléments de salaire.

Agents de droit privé :

Les salariés ne perçoivent pas de salaire de leur employeur en cas d'arrêt de travail ; ils peuvent bénéficier des indemnités journalières de la CPAM (Sécurité sociale). Ces indemnités ne sont versées qu'à partir du 4ème jour (délai de carence).

Les indemnités sont égales à 1/60ème du salaire brut ; donc l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail est égale à 50 % du salaire journalier de base. Ces indemnités sont versées pendant 6 mois.

À ces indemnités peut s'ajouter un complément de salaire versé par l'employeur (indemnités complémentaires), si le salarié justifie d'une année d'ancienneté. Il faut lui en faire la demande, sinon il ne versera rien... Il y a un délai de carence de 7 jours pour chaque arrêt de travail.

Le montant varie en fonction de la durée de l'arrêt :

- pendant les 30 premiers jours d'arrêt de travail, la somme due par l'employeur permet, en tenant compte des indemnités journalières versées par la CPAM, de percevoir 90 % de la rémunération brute normalement perçue.

- pendant les 30 jours d'arrêt suivants, la somme versée permet, en tenant compte des indemnités journalières versées par la CPAM, de percevoir 66,66 % de la rémunération brute normalement perçue.

-*Code du Travail : article L1226-1 et D1226-1*

Si le salarié a déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie par l'employeur dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisés.

Autorisations d'absence

agents de droit public :

Les droits à absences pour les agents non-titulaires de droit public sont les mêmes que ceux des titulaires.

- *Circulaire n°2002-168 du 2 aout 2002*

- *Instruction ministérielle n°7 du 23 mars 1950 concernant l'application des dispositions des articles 86 et suivants du statut général relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence*

"L'expression « fonctionnaire ou agent des services publics » doit être entendue au sens large : seuls devront donc être exclus du bénéfice dudit congé les personnels employés à titre passager ou accidentel ou de façon intermittente ou discontinue."

2 sortes d'autorisations :

- absences de droit (participation aux travaux des assemblées publiques électives ; participation aux travaux d'organismes professionnels) : il faut en faire la demande à l'employeur (celui qui signe le contrat), mais il ne peut la refuser

- absences sur autorisation (événements familiaux) : il faut en faire la demande à l'employeur (celui qui signe le contrat), elle peut être refusée ; elle peut aussi être autorisée sans versement de salaire pour la durée de l'absence, ou avec récupération des heures non faites.

De manière générale, une absence de réponse de l'administration équivaut à une acceptation.

- examen médical obligatoire dans le cadre d'une grossesse (de droit)

- *Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 (art. 52) (article L122-25-3 du Code du travail)*

- **enfant malade** (autorisation soumise à la nécessité de service): autorisation annuelle d'une durée maximale équivalente au temps de service hebdomadaire + 1 jour (doublée en cas de parent isolé) ; valable aussi pour garder son enfant

- *Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde*

- **naissance ou adoption** : 6 semaines avant, 10 semaines après (congé maternité) ; 11 jours ouvrables inclus dans une période de quinze jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant (congé de paternité)

- *Circulaire FP/4 n°1864 du 9 aout 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat.*

Pour le parent ne bénéficiant pas du congé de ma-

ternité ou d'adoption : 3 jours ouvrables, cumulables avec le congé de paternité

- **mariage/PACS** : 5 jours + délai de route (max 2x24h) ; congé de 3 jours ouvrables pour un agent contractuel de moins d'un an de présence. À noter : l'absence est récupérable lorsque le mariage a lieu pendant le congé annuel.

- *Circulaire n°002874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au PACS*

- **décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère et enfants** : 3 jours + délai de route (max 2x24h)

- **session d'examen ou concours** (de droit) pour les AED étudiants : durée des examens + 2 jours de préparation (en + des 200h de crédit d'heures pour les études), sans récupération

- *Circulaire d'aout 2008 (circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008)*

- **congés grave maladie, accident du travail, maternité, parental** :

- *Décret 86-83 articles 13 à 19*

agents de droit privé :

Ces absences sont de droit : l'employeur ne peut refuser. Elles sont rémunérées et assimilées à du travail effectif.

- examen médical obligatoire dans le cadre d'une grossesse

- *Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 (art. 52) (article L122-25-3 du Code du travail)*

- **mariage/PACS** : 4 jours

- *Code du Travail : articles L3142-1 et 2*

- **naissance ou adoption** : 3 jours ouvrables, non cumulables avec le congé de maternité

- *Code du Travail : articles L3142-1 et 2*

- **décès du conjoint, des enfants, des père et mère, des frères et soeurs** : 2 jours pour un enfant ou le conjoint ; 1 jour pour le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, un frère ou une soeur

- *Code du Travail : articles L3142-1 et 2*

- **mariage d'un enfant** : 1 jour

- *Code du Travail : articles L3142-1 et 2*

- **absence pour enfant malade** (absence non rémunérée): autorisation annuelle d'une durée maximale de 3 jours (5 jours pour un enfant de moins d'1 an)

- *Code du Travail : article L1225-61*

Accompagnement, hiérarchie et procédures disciplinaires

Accompagnement

Pour accompagner les personnels non-titulaires, il est nécessaire de passer par une explication de leur contrat de travail et une présentation de leur droits. Les fiches précarités de Sud éducation vous permettront d'aller à l'essentiel et d'apporter une réponse appropriée à chaque catégorie de personnel.

La partie «faire valoir vos droits» est un outil indispensable pour accompagner les collègues dans les établissements. Les questionnements sur le temps de travail, les charges supplémentaires de travail et les heures supplémentaires imposées, l'absence de formation... sont fréquents.

Le rappel aux textes réglementaires permet souvent de mettre l'administration face à ses responsabilités et de régler quelques situations en interne dans les établissements

Références juridiques :

- *Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*
- *Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État*
- *Titularisation Loi SAUVADET : Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012*
- *AESH: décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap*
- *AED: décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation (AED)*
- *CUI/CAE: décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion*

Hiérarchie

Devant l'autoritarisme des chefs d'établissements et

la pression mise sur les personnels précaires, il est toujours bon de rappeler qu'en cas de conflit on a le droit de se faire accompagner par un collègue ou un représentant du personnel. Il ne faut pas hésiter à demander à consulter son dossier administratif (loi du 17 juillet 1978) .

L'évaluation des personnels par l'administration est un moment qui génère beaucoup de stress, où l'abus d'autorité est fréquent. Des modèles de recours sont disponibles sur le site de Sud éducation 59/62 : <http://sudeduc5962.lautre.net/spip.php?article875>

Procédures disciplinaires

-article 43-1 et 43-2 du décret du 17 janvier 1986

Les sanctions disciplinaires possibles sont, dans l'ordre croissant :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement, pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés sous contrat à durée déterminée, et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Il existe aussi la suspension de fonctions avec conservation de la rémunération.

Il s'agit d'une mesure conservatoire et provisoire pour un agent qui a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun.

La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois et elle ne peut excéder la durée du contrat restant à courir.

La suspension prend fin à l'issue du délai de 4 mois, si l'agent ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, ou à tout moment avant le terme des 4 mois.

Droit du non-titulaire victime de procédure disciplinaire

naire :

- droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes
- droit à l'assistance de défenseurs de son choix.
- l'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

cencement, la CCP doit obligatoirement être consultée avant le prononcé de la sanction.

Prérogatives de la CCP

C'est la Commission Consultative Paritaire qui a compétence pour toute décision concernant les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, s'agissant des deux sanctions les plus graves, l'exclusion temporaire de fonctions et le li-



Mobilité, affectations et rémunération des enseignant-e-s non-titulaires

Plutôt qu'une présentation exhaustive, voici quelques points saillants des sollicitations que l'on peut avoir de la part des contractuel-le-s enseignant-e-s.

La question de la mobilité des enseignant-e-s contractuel-le-s est l'une de celles qui montre de la manière la plus aigüe qui soit l'écart entre titulaires et non-titulaires. En effet, la mobilité des titulaires est encadrée par une réglementation précise, quoiqu'annuelle et changeante, à travers des circulaires ministérielles et rectoriales, affectant un barème transparent et vérifié en commissions paritaires. La mobilité des non-titulaires est une mobilité entièrement subie, une zone de non-droit dans laquelle l'intervention syndicale est prise par ses propres ambiguïtés. Voici quelques pistes pour guider l'intervention syndicale, au plus près des droits des personnels et des perspectives de lutte, à partir des règles en vigueur dans l'académie de Créteil.

Le calendrier d'affectation

Dans toutes les académies, les non-titulaires sont affectés après les titulaires. Une fois le mouvement inter passé, les CAPA examinent le mouvement des titulaires, puis affectent les TZR lors de la phase d'ajustement. A l'issue de celle-ci, il reste un certain nombre de supports vacants. C'est sur ces supports que seront affecté-e-s les contractuel-le-s enseignant-e-s, sur deux phases, fin juin-début juillet et fin août-début septembre, puis les suppléances courtes tout au long de l'année. Les affectations sont donc, au mieux, à l'année, même si certaines académies expérimentent les CDD de deux ans, comme l'académie de Versailles.

==> C'est durant ces phases d'ajustement que l'on a le plus de sollicitation.

Les règles

==> Important : il faut guetter, fin mars-début avril, la publication d'une circulaire rectoriale qui précise les règles concernant l'affectation.

En général, on affecte d'abord les CDI, puis les demandes de maintien sur poste, avec parfois une priorité aux filières pro des LP et aux REP+. Mais ces circulaires ne sont qu'un écran de fumée : faute de barème et de vérification en commission paritaire, c'est bien l'arbitraire le plus total qui règne.

L'avis du chef d'établissement : attention !

Une fois les voeux saisis par les contractuels enseignants pour l'année suivante, le rectorat édite un accusé de réception pour les établissements. Le chef d'établissement est invité à notifier un avis sur la «manière de servir». Un avis défavorable peut conditionner le réemploi.

==> Il faut impérativement accompagner les collègues dès cette étape dans le bureau des chef-fe-s pour faire modifier l'avis

==> Dans tous les cas, signature ne vaut pas accord et il faut ensuite le contester en recours gracieux.

==> Enfin, il faut le contester en CCP (Commission consultative paritaire, voir page 14), en travaillant avec un syndicat qui y est représenté si besoin. Les rectorats ne sont pas toujours favorables à l'examen en CCP, il faut s'appuyer sur la Circulaire 2008-87 du 3 juillet 2008, paragraphe II : «toutes les questions sont envisageables dès lors qu'il s'agit de questions individuelles»

Le réemploi

Début septembre, de nombreux-s-es contractuel-le-s restent sur le carreau. Certains syndicats ont alors tendance à pousser «leur» réseau de contractuels auprès de la division des personnels concernée, par

définition au détriment des autres personnels ! Il faut au contraire construire du cadre collectif :

- exiger en intersyndicale une CCP d'affectation, pour éviter une telle opacité
- appeler à des rassemblements début septembre, en ouvrant la voie à la construction de collectifs de contractuels réclament le réemploi

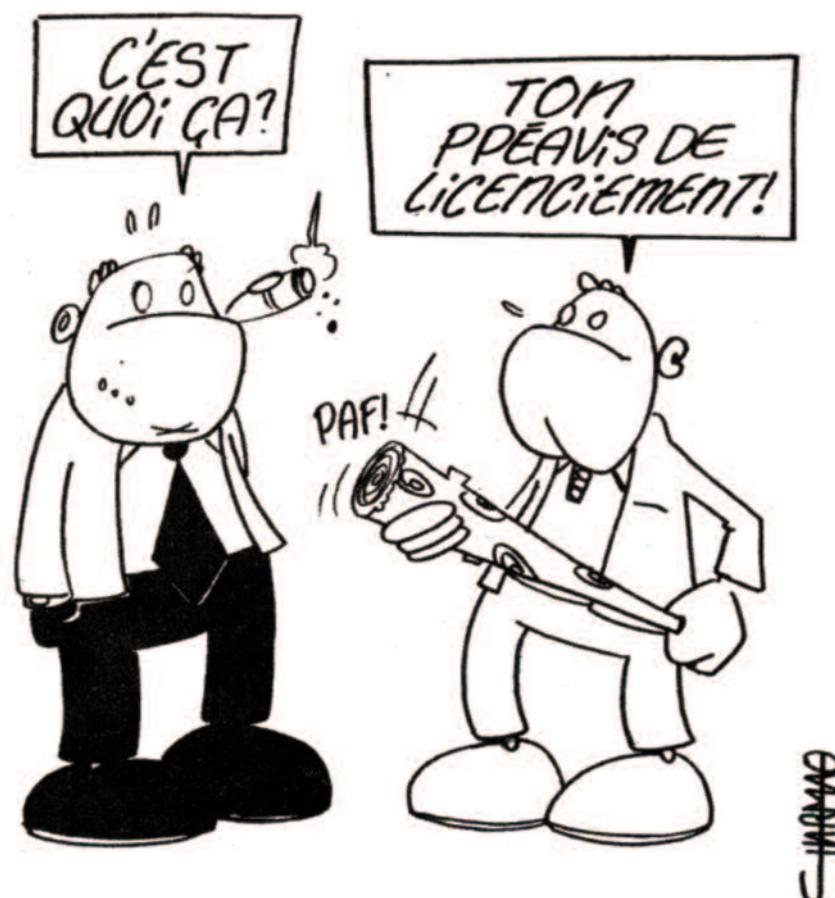
Rémunération

La règle générale en droit public est que le montant de la rémunération est fixée par l'autorité administrative, ce qui entraîne une grande disparité en fonction des rectorats, en particulier en ce qui concerne l'évolution de la rémunération. L'indice de recrutement, règle dans la fonction publique, est stipulé sur le contrat. Le décret du 29 août 2016 a modifié un certain nombre de choses. Dorénavant, il existe deux grilles : une pour les personnels recrutés au niveau de diplôme requis pour les concours internes du corps correspondant (Bac + 3 pour les certifiés, Bac + 2 pour les PLP), qui devient la catégorie 1, et une pour les personnels recrutés à Bac +2 (catégorie 2). En ce qui concerne les grilles indiciaires, des minima et des maxima sont fixés : de l'indice majoré

367 à 620 pour la catégorie 1 et de 321 à 620 pour la catégorie 2. Les rectorats fixeront l'échelon auquel seront recruté-e-s les contractuel-le-s. Puis, la rémunération doit faire l'objet d'un réexamen tous les trois ans, selon des modalités définies par les rectorats et qui doivent être présentées aux organisations syndicales en Comité technique académique. ==> Il faut exiger en intersyndicale les grilles salariales au rectorat, avec des règles d'avancement claires (par exemple changement d'échelon tous les trois ans).

Régime indemnitaire

Le décret du 29 août 2016 énonce de manière claire que dorénavant les non-titulaires bénéficient des mêmes primes et indemnités que les titulaires, de la pondération en REP+ et en cycle terminal de lycée, ainsi que de l'heure de décharge en cas de service sur deux établissements de communes différentes ou trois établissements. Mais l'heure de décharge ne vaut que pour les personnels en poste à temps plein et sur une mission couvrant toute l'année scolaire, ce qui exclut de fait nombre de personnels de cette mesure.



Annualisation illégale des heures en CUI (la lecture de SUD éducation)

SUD éducation est en désaccord depuis de nombreuses années avec l'Éducation nationale sur le temps de travail demandé aux CUI. Pour nous, il est illégal d'annualiser le temps de travail des CUI et ainsi les faire travailler plus que le temps indiqué sur leur contrat sous prétexte de les faire rattraper les vacances scolaires. Il n'est pas légal de considérer les semaines de vacances comme des semaines de basse activité, à faire rattrapper pendant les vacances scolaires. Un salarié ne doit pas subir les conséquences de la fermeture de son lieu de travail au-delà de la durée des congés payés (article L3141-29 du Code du travail). Pour nous, cet article s'applique bien à l'Éducation nationale, qui devient un employeur de droit privé quand il salarie des CUI. La Cour de cassation a d'ailleurs jugé cet argument recevable dans son rendu du 22 octobre 2015. Le Ministère de l'Éducation nationale a d'ailleurs reculé sur l'annualisation en 2016, en envoyant des instructions aux DASEN pour qu'ils reviennent aux 20h du contrat ; mais aucune déclaration officielle n'a été faite, et toutes les DASEN ne l'appliquent pas.

Si vous constatez l'annualisation du temps de travail des CUI :

1/ Envoyer un courrier à l'employeur (chef d'établissement ou le Président du Conseil départemental pour les agents : c'est celui qui signe le contrat de travail) avec copie au Recteur, au DASEN (pour les collègues employés par l'EN) lui demandant le respect du code du travail, le paiement des heures majorées effectuées (toutes les heures au-delà de 22h par semaine doivent être rémunérées 1,25 fois le SMIC) ainsi que la régularisation de chaque contrat et emploi du temps. L'envoi de ce courrier suivi d'une audience sont parfois suffisants pour créer un rapport de force permettant d'obtenir gain de cause sur cette question.

2/ Informer les personnels concernés et leur proposer en leur nom un courrier identique. En cas de désaccord persistant avec l'administration, les motiver pour aller aux prud'hommes (via l'organisation

de RIS, stage et tracts - cf tract fédéral «CUI-CAE halte au travail gratuit»).

3/ D'après les diverses expériences des syndicats, il semble judicieux de prendre un avocat pour aller en contentieux. Trop d'énergie militante y passe sinon.

Il n'existe pas encore de jurisprudence sur cette question à notre connaissance, il est aussi important de savoir que le jugement aux prud'hommes peut être différent d'un conseil à l'autre.

Nous conseillons au syndicat de se porter intervenant volontaire aux prud'hommes quand un dossier contentieux est déposé.

Remarque : en théorie, pour un contrat de 12 mois, l'employeur peut demander au salarié de travailler sur 47 semaines (52 semaines auxquelles on retire les 5 semaines de congés payés) donc si l'établissement d'exercice est ouvert au-delà des 36 semaines, c'est possible et légal que le salarié travaille durant ces semaines d'ouverture selon son temps de service. En revanche, le contrat de travail s'applique toujours et les missions et lieux d'exercice mentionnés dessus doivent être respectés. Ce sont d'ailleurs ces semaines « perdues » par l'administration qui les fait enrager et donc annualiser abusivement.



Modèle de courrier

À adapter selon les situations pour demander le respect du code du travail sur la modulation du temps de travail, le paiement des heures complémentaires et la régularisation des contrats CUI. A envoyer en RAR à l'employeur, au DASEN et au Recteur.

(logo et coordonnées du syndicat)

(lieu, date)

À Monsieur/Madame le/la proviseur du lycée... (employeur)
(adresse)

Objet : régularisation des contrats des emplois CUI et des heures complémentaires. Envoi RAR

Copies à : Monsieur le Recteur de l'académie de Monsieur le DASEN du

Monsieur/Madame (à adapter selon le destinataire),

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, vous avez jugé utile de modifier les conditions de travail applicables aux personnes employées dans le cadre d'un contrat d'accompagnement pour l'emploi (CAE). Vous avez en effet estimé, sous prétexte que l'article L. 5134-26 du Code du travail prévoit désormais la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire du travail des personnes en CAE, que ces salariés devaient travailler durant toute la période d'activité au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire pour compenser les périodes non travaillées durant les vacances scolaires. Vous les avez ainsi contraints à travailler vingt-quatre heures par semaine, au lieu de vingt heures, pour une rémunération équivalente à vingt heures par semaine. Vous considérez donc que les périodes de fermeture de l'établissement sont à la charge du salarié.

Il apparaît toutefois qu'une telle lecture de l'article L. 5134-26 du Code du travail n'est nullement conforme aux exigences posées par le législateur et par la jurisprudence. L'article susmentionné du Code du travail ne vous autorise en aucun cas à considérer que les périodes scolaires non travaillées doivent être répercutées sur le temps de travail des personnes employées en CAE. En effet, selon une jurisprudence constante, la Chambre sociale de la Cour de cassation refuse de faire reposer sur le salarié les effets de la fermeture d'un établissement au-delà de la durée des congés annuels légaux (cinq semaines), y compris lorsque cette fermeture est imputable aux vacances scolaires (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 08-40114 ; Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44142 ; Cass. soc., 16 juin 2010, n° 09-40183).

Nous vous rappelons que les contrats d'accompagnement pour l'emploi sont, conformément à l'article L. 5134-24 du Code du travail, des contrats de droit privé et doivent à ce titre respecter les garanties posées par la jurisprudence de la Cour de Cassation statuant en chambre sociale. Aussi, les contrats de droit privé sont soumis à l'application du Code du Travail. Celui-ci est très clair sur l'application du droit à congés. L'article L.3141-29 stipule que « lorsque qu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés ». Cet article du code du travail, qui est toujours en vigueur, prévoit donc une indemnité au moins égale au salaire pendant les périodes de fermeture des établissements qui dépassent la durée des congés payés légaux.

La Cour de Cassation a estimé, le 22 octobre 2015, que cet article s'appliquait aux établissements scolaires. Le Ministère de l'Éducation nationale a d'ailleurs reconnu cette lecture juridique en 2016 en envoyant des instructions aux DASEN pour revenir sur cette annualisation. À ces 24 h de temps de travail s'ajoute tout le temps que ces salariés sont amenés à effectuer au titre des heures de formation obligatoire, des temps de réunions et des temps de préparations; temps de travail qui n'est absolument pas payé en parfaite violation de la loi.

Vos manquements sont d'autant plus graves que vous ne pouvez ignorer ni les dispositions de la loi qui ont instauré ces contrats, ni les décisions de justice qui depuis lors ont été rendues en faveur des salariés. À ces manquements s'ajoutent, d'après les retours que nous avons de la part de beaucoup de salariés, le non respect du délai de 48 heures pour la signature du contrat, un défaut manifeste de formation ainsi que le non paiement des salaires en temps et en heures ce qui constitue là encore de graves manquements de l'employeur à ses obligations légales et contractuelles.

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons, Monsieur le proviseur, de réviser instamment le dispositif des contrats d'accompagnement pour l'emploi que vous appliquez actuellement, afin de le rendre compatible avec les exigences législatives et jurisprudentielles, comme cela a déjà été effectué dans la plupart des académies à ce jour. Nous vous demandons également que soit payé à chacun des salariés concernés les salaires qui leur sont dus en contrepartie de leur travail (autrement dit toutes les heures que ces derniers ont effectué au delà de 20h par semaine et majorées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire par respect de l'article L.3123.19 du Code du Travail) assortis des intérêts de retard depuis le début de leur contrat.

Dans l'attente d'une réponse positive de votre part, nous vous prions de croire, Monsieur le proviseur, en notre attachement au service public d'Education et à son fonctionnement régulier.

Pour Sud Education, XX

Argumentaire en cas d'audience

1/ Certaines académies appliquent le 20h payées 20h, ce n'est pas par compassion, c'est bien qu'il y a une lecture différentes des textes juridiques.

2/ Les contrats CUI-CAE sont des contrats de droit privé, c'est le code du travail qui s'applique. L'employeur est alors de droit privé.

3/ Les semaines de vacances sont des semaines de fermeture de l'établissement. C'est donc l'article L.3141-29 qui s'applique. Il stipule que « lorsque qu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés ». Cet article du code du travail prévoit donc une indemnité au moins égale au salaire pendant les périodes de fermeture des établissements qui dépassent la durée des

congés payés légaux. Cet article du code du travail s'applique bien à l'éducation nationale, comme l'a jugé la Cour de cassation (cass.soc du 22/10/2015 n°14-20414).

4/ Les congés payés sont de 5 semaines pour un contrat de 12 mois. La seule obligation pour les salarié-e-s sous CUI-CAE est de prendre leurs congés durant les périodes de vacances scolaires.

5/ Au-delà du dixième de la durée hebdomadaire du temps de travail, les heures sont majorées, c'est à dire payées 1,25 fois le SMIC.

6/ En cas de désaccord, c'est l'employeur qui est attaquant aux prud'hommes, son nom doit apparaître sur le bulletin de paie.



Fin de contrat, indemnisation chômage

Les règles régissant l'indemnisation chômage sont dans la convention du 14 mai 2014, et entrées en vigueur le 1er juillet de cette même année.

Qui y a droit ?

Pour pouvoir prétendre à une indemnisation, il ne faut pas avoir démissionné (il faut être privé involontairement d'emploi) sauf cas particuliers (changement de domicile pour suivre son conjoint, pour retrouver son conjoint lors d'un mariage ou PACS, raisons de santé, pour violences conjugales, suite à l'admission de son enfant dans une structure éloignée du domicile, effectuer un contrat de service civique...) et avoir travaillé au moins 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois. Il est indispensable d'être inscrit-e à Pôle Emploi et de prouver que l'on est privé-e d'emploi involontairement, en fournissant l'attestation de l'employeur : il ne peut donc s'agir que d'un licenciement ou d'une fin de contrat.

L'indemnisation se fait soit par Pôle Emploi, soit par l'État (décret 86-83 articles 46-47-49 à 56) : cela dépend des contrats et des établissements où l'on travaille (ex : un-e enseignant-e dans un établissement sous contrat d'association est indemnisé-e par l'État). Dans les 2 cas, il est indispensable d'être inscrit-e à Pôle Emploi. L'employeur doit obligatoirement remettre au salarié-e une attestation de fin d'emploi à la fin du CDD (R.1234.9 du code du travail).

Le refus d'accepter un renouvellement de contrat sans motif légitime peut justifier le refus d'indemnisation par l'employeur public en auto-assurance, un motif légitime pouvant être une modification du contrat de travail (CE, 13 janvier 2003 ; juris-data n°2003-065000).

En cas de démission (hors cas particuliers cités plus haut), le dossier du chômeur/se peut être réexaminé

par Pôle Emploi dans un délai de 4 mois et il/elle pourra bénéficier d'une indemnisation s'il/elle peut apporter les éléments attestant ses recherches actives d'emploi, ainsi que ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et ses démarches pour entreprendre des actions de formation. Concernant la démission, voir le décret 86-83 à l'article 48. Une rupture par commun accord est possible. Veiller à ce que la case "sur proposition de l'employeur" soit cochée.

Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits. Elle ne peut être inférieure à 122 jours, et ne peut être supérieure à 730 jours.

Pour les salarié-es privé-es d'emploi âgé-es de 50 ans ou plus à la date de leur fin de contrat de travail, cette limite est portée à 1095 jours.

Les droits à l'indemnisation débutent après un délai de carence de 7 jours après la fin du contrat. Le calcul de l'indemnisation débute à l'inscription à Pôle Emploi : il faut donc s'inscrire immédiatement à la fin du contrat.

Montant de l'indemnisation

La période de référence pour le calcul de l'indemnité est les 12 derniers mois. La somme des revenus bruts des 12 derniers mois est divisée par le nombre de jours travaillés dans la période de référence (déduction des jours d'absence, des jours sans affiliation), ce qui donne le montant du salaire journalier de référence (SRJ). La période de référence peut être décalée si le/la salarié-e n'exerçait qu'une activité réduite à la fin de son contrat de travail. L'indemnité de congés payés, versée pendant la période d'exécution du contrat de travail, est intégrée dans

le salaire de référence, sauf si son montant est inférieur au salaire habituel.

Le montant journalier de l'Allocation de Retour à l'Emploi est de 57 % du SRJ, sauf :

- si inférieur à 28,67€, alors le calcul est : 40,4 % du SRJ+11,76€ (depuis le 01/07/15)
- ne peut excéder 75 % du SRJ.

En cas de travail à temps partiel, la partie fixe de l'allocation ainsi que l'allocation minimale sont réduites proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé. Par exemple, un salarié qui effectuait 30h par semaine, se verra appliquer un coefficient réducteur de 0,86 (30/35). Le cumul de l'indemnisation partielle avec les revenus d'activité à temps incomplet est limité à 15 mois, sauf pour les allocataires de plus de 50 ans.

En cas de diminution imposée du temps de travail, un complément ARE est possible si le temps partiel

est inférieur à 80 % de la quotité antérieure de travail et si le revenu est inférieur de 70 %.

Evolution des droits des travailleurs et travailleuses privé-es d'emploi

Depuis 25 ans, les droits des salarié-es privé-e-s d'emploi ont été rognés. Jusqu'en 1979, un-e salarié-e licencié-e économique bénéficiait de 90 % de son salaire antérieur.

Les choix économiques du patronat et de l'État ont entraîné une forte progression du chômage, tout en faisant porter sur les chômeurs et chômeuses la responsabilité de leur situation, justifiant ainsi la diminution des droits : l'indemnisation est passée à 70 % du salaire, puis à 57 %. La dégressivité des allocations est apparue en 1992 pour disparaître en 2003, mais certains en reparlent.

Organiser une RIS avec des pré-caires de l'Éducation nationale

I. Intro

Les réunions d'informations syndicales sont régies par le Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique et notamment l'article 5.

Article 5

I. - Les organisations syndicales représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information. Sont considérées comme représentatives, d'une part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique déterminé en fonction du service ou groupe de services concerné, d'autre part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique ministériel ou du comité technique d'établissement public de rattachement.

Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions, dans la limite d'une heure par mois.

Sous réserve des nécessités du service dûment motivées, les organisations syndicales peuvent regrouper leurs réunions d'information en cas, notamment, de dispersion des services. Les réunions résultant d'un regroupement se déroulent dans l'un des bâtiments des services concernés. Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions, dans la limite de trois heures par trimestre. Leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris.

II. - Sans préjudice des dispositions du I, pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement d'une ou plusieurs instances de concertation, chacun des membres du personnel peut assister à une réunion d'information spéciale, dont la durée ne peut excéder une heure par agent.

Cette réunion spéciale peut être organisée par toute

organisation syndicale candidate à l'élection considérée.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé de l'éducation nationale et du ministre chargé du budget fixe les modalités d'application du présent article pour les agents relevant du ministère de l'Éducation nationale.

Cet arrêté est le suivant : Arrêté du 29 août 2014 relatif aux modalités d'application aux personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale des dispositions de l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Il n'a d'intérêt que pour les personnels enseignants du 1er degré. Les personnels précaires ont donc le droit de participer dans leur établissement (pour les collègues du second degré) aux heures d'information syndicale et à celles organisées par SUD éducation lors des demi-journées sur temps de travail et sans perte de salaire ni récupération.



II. Déclarer les RIS aux supérieurs hiérarchiques

Afin de pouvoir organiser des RIS, il faut les déclarer au DSDEN ou au Recteur, vous trouverez ci-dessous un modèle de lettre à adapter pour ce faire.

<p style="text-align: right;">Monsieur le Recteur/ Madame la Rectrice Rectorat de..... Adresse</p> <p style="text-align: right;">à...., le.....</p> <p>Objet : réunion d'information syndicale à destination des personnels AED, AVS, AESH et EVS.</p> <p>Monsieur le Recteur/ Madame la Rectrice</p> <p>J'ai l'honneur de vous informer que, conformément au décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif au droit syndical, SUD Éducation organise à le mercredi de 9h à 12h une réunion d'information syndicale à destination des personnels AED, AVS, AESH et EVS.</p> <p>Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Recteur/ Madame la Rectrice l'assurance de notre attachement au service public de l'éducation nationale.</p> <p>XXXXXXX Co-secrétaire départementale de SUD Éducation</p>

III. Communiquer sur cette réunion

Les personnels souhaitant s'inscrire à ces RIS doivent avertir leur employeur, vous trouverez ci-dessous un modèle de courrier pouvant être utilisé.

<p>XXXXXXX AESH/ AVS /EVS à l'école élémentaire/au collège/au lycée à à le M. le DASEN/le Proviseur/le Principal (l'employeur) du Adresse</p> <p>Objet : Participation à une réunion d'information syndicale</p> <p>Monsieur le Directeur Académique/le Proviseur/le Principal,</p> <p>En application des dispositions du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, de l'arrêté du 29 août 2014 relatif aux modalités d'application aux personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, des dispositions de l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, et à la circulaire FP n°1487 du 18 novembre 1982, j'ai l'honneur de vous faire savoir que je me rendrai à la réunion d'information syndicale organisée par SUD Éducation le de 9h à 12h à et que j'utiliserais mon droit à participer une réunion d'information syndicale sur le temps de travail.</p> <p>Je vous prie de recevoir, Monsieur le Directeur, l'assurance de mon attachement au service public d'éducation.</p> <p style="text-align: right;">signature</p>
--

Lorsque ces premières démarches sont effectuées, il s'agit de communiquer efficacement vers les personnels concernés par cette réunion d'information syndicale. C'est pourquoi, pour chaque réunion (ou stage) à destination des précaires nous rédigeons un journal en plus de l'information que nous pouvons distribuer par les tracts ou par internet (site et lettre hebdomadaire). Ainsi, les collègues reçoivent dans leur établissement ou dans leur école un 4 pages les invitant à participer à la prochaine réunion. Pour être efficace, nous exigeons de l'administration qu'elle nous fournisse les noms et adresses professionnelles postales et électroniques de ces personnels.

Vous trouverez ci-dessous un modèle de lettre à envoier à l'administration.

A terme, il faut parvenir à se créer une liste de contacts pour que l'information circule de façon plus certaine et plus rapide. Enfin, il faut essayer de se rendre dans les « formations » dispensées par la DSDEN afin de tracter.

Ne pas oublier de faire mention dans nos différentes communications, au fait que ces RIS correspondent à un droit et de mentionner explicitement qu'une présence au sein de cette réunion ne pourra entraîner une perte de salaire.

<p style="text-align: right;">Madame la Secrétaire Générale de la DSDEN/ Monsieur le Secrétaire général de la DSDEN du</p> <p style="text-align: right;">Adresse</p> <p style="text-align: right;">À, le</p> <p style="text-align: center;">Objet : liste des personnes exerçant des missions d'EVS, d'AVS ou d'AESH</p> <p>Madame la Secrétaire Générale/ Monsieur le Secrétaire général de la DSDEN, notre organisation syndicale souhaiterait pouvoir disposer de la liste nominative de toutes les personnes exerçant dans les écoles et les établissements publics d'enseignement du</p> <p style="text-align: right;">.. des missions d'EVS, d'AVS ou d'AESH ainsi que leur adresse professionnelle postale et électronique.</p> <p>Ces informations nous sont essentielles pour nous permettre d'assurer pleinement notre rôle d'organisation syndicale représentante des personnels.</p> <p>Nous vous prions de croire, Madame la Secrétaire Générale, en notre attachement au ser- vice public d'Éducation.</p> <p style="text-align: right;">XXXXXXXXX</p> <p style="text-align: right;">Co-secrétaire départementale de SUD Éducation</p>
--

IV. Animation de la RIS

Prévoir : feuilles d'émargement, attestations de présence, feuille de contact, fiches précarité, code du travail....

Il faut avoir en tête l'objectif de la réunion : informer sur les droits, créer du collectif entre personnes souvent isolées, lancer des recours aux prud'hommes, élaborer des outils de lutte collective, proposer des actions de lutte...

Après quelques années d'expérience, on constate souvent que les collègues qui viennent lors de ces premières réunions ne sont pas toujours très politisées, méconnaissent les syndicats et leurs droits. Les personnes sont souvent un peu perdues, viennent se renseigner sur leurs droits et ont souvent beaucoup de questions à nous poser. Il faut lors de ces premières réunions, prendre le temps de répon-

dre aux questions de ces collègues. Nous avions l'habitude de commencer par un tour de table afin que les personnes puissent se présenter et poser les questions auxquelles elles n'avaient pas de réponse. Le but est d'organiser les questions pour que le propos tenu soit cohérent. Nous nous laissons donc le temps d'y répondre et d'échanger. A la fin de ce premier temps, il vient naturellement la question des réponses collectives que nous pouvons mettre en place pour que leurs conditions de travail puissent s'améliorer.

Cela peut paraître peu ambitieux lors des premières réunions mais il s'agit de laisser aux collègues le temps de prendre conscience que la seule réponse sera celle de l'action collective par la lutte.

Ayons pour objectif de d'abord créer du lien entre le syndicat et entre tous les travailleurs précaires de l'EN .

Sommaire

- 60 ans de plans de titularisation/précarisation	p.3
- la lutte des 'maitres-aux'	p.5
- femmes et précarité dans l'Éducation nationale	p.6
- qui sont les personnels précaires de l'Éducation nationale	p.9
- lecture de contrats, rémunération	p.10
- congés, arrêts maladie, autorisations d'absence	p.13
- accompagnement, hiérarchie et procédures disciplinaires	p.15
- mobilité, affectations et rémunération des enseignants non-titulaires	p.17
- annualisation illégale des heures en CUI	p.19
- fin de contrat, indemnisation chomage	p.23
- organiser une RIS avec des précaires de l'éducation nationale	p.24



sud éducation

Fédération SUD Éducation

17, Bld de la Libération, 93200 St Denis

Tél.: 01 42 43 90 09

fede@sudeducation.org ◆ www.sudeducation.org

Union
syndicale
Solidaires