



Le Champardennais ENSEIGNANTS NON-TITULAIRES

Décembre 2009

Sommaire

Dans le second degré, la rentrée 2009, a été marquée par la suppression de 6000 emplois d'enseignement dont 3000 moyens de remplacement. Bien que la démographie scolaire soit en hausse, le gouvernement maintient sa politique systématique de réduction d'effectifs.

Pour faire face aux besoins de fonctionnement du système éducatif, le gouvernement a de plus en plus recours à la précarité par le recrutement de contractuels et de vacataires, tout en réduisant le nombre de place aux concours. Pour résorber cette précarité, le SE-UNSA pense que le CDI n'est pas une réponse alternative à la titularisation. Il n'offre ni les garanties du statut, ni celles du code du travail : le contrat peut être rompu, le temps partiel imposé

De nouveaux droits en 2007

Le décret 2007 – 338 du 12 mars 2007, en introduisant la notion de contrat à durée indéterminée dans les textes relatifs aux agents non titulaires, a créé de nouveaux droits pour ces personnels.

- La création de commissions consultatives paritaires avec sensiblement les mêmes compétences que les commissions existantes pour les

fonctionnaires.

- Le principe de réexamen de la rémunération, au minimum tous les trois ans.

- Le droit à congés sans rémunération (pour raisons familiales, pour convenances personnelles ou pour créer son entreprise).

- Le droit au temps partiel.

- La possibilité de mise à disposition et le congé de mobilité (ces deux possibilités concernent spécifiquement les contractuels en CDI).

De façon très générale, le décret rapproche les dispositions concernant les agents non titulaires de celles des fonctionnaires mais sans garantir une évolution de leur rémunération, et assurer de meilleures conditions de travail.

Jean-Michel ALA VOINE
Secrétaire académique

Miloud BEN AMAR
Secrétaire vie scolaire

Francis GRENET
Secrétaire lycées-collèges

Patrice BARTHELEMY
Secrétaire enseignement professionnel

Antonio SATURNO,
Sandrine BAGUET
Elus CCP Non Titulaires

Page 2

- Le recrutement
- Le cumul d'activités

Page 3

- Les rémunérations
- Fiche demande d'info

Page 4

- Les voies de titularisation
- Le congé de formation professionnel
- Accès au concours interne
- Licenciement ou démission
- Vos représentants élus

Section académique de
REIMS
15, Bd de la Paix B.P. 149
51055 REIMS Cedex
Tel : 03 26 88 25 53
Fax : 03 26 40 92 78
Mél. : ac-reims@se-unsa.org
Web : www.se-unsa.org

Pour vous tenir informé de l'actualité, consultez le site Internet du syndicat

<http://www.se-unsa.org>



Coordonnées des Sections Départementales du SE-UNSA (Syndicats des Enseignants-Union Nationale des Syndicats Autonomes)

SE UNSA 08 Ardennes

9 rue de Tivoli
08107 CHARLEVILLE MEZ
Mail : 08@se-unsa.org
03 24 33 30 92

SE UNSA 10 Aube

4 rue Charles Thibault
10000 TROYES
Mail : 10@se-unsa.org
03 25 80 45 47

SE UNSA 51 Marne

15 Bd de la Paix BP 149
51055 REIMS
Mail : 51@se-unsa.org
03 26 88 25 53

SE UNSA 52 Haute Marne

13 rue Fourcault BP 28
52001 CHAUMONT
Mail : 52@se-unsa.org
03 25 03 12 76

LE RECRUTEMENT

Les contractuels n'ont l'assurance d'un emploi que dans le cadre de leur contrat.

Recrutement :

Les contractuels doivent remplir les conditions d'aptitude physique et posséder l'un des titres ou la qualification permettant leur classement dans l'une des 4 catégories de recrutement.

- Premier cas : recrutés par le recteur, ils interviennent en formation initiale ou dans la mise en œuvre des mesures d'aide à l'insertion.
- Deuxième cas : recrutés par le recteur sur proposition du président du Greta, ils interviennent dans le cadre des conventions de formation continue ou de création de sections de formation d'apprentis.

Les contrats sont prévus pour une durée d'1 an. Ils peuvent être reconduits pour une durée maximale de 5 ans, excepté pour les disciplines d'enseignement technologique et professionnel où la reconduction expresse de contrats d'une durée de 3 ans est autorisée.

Des contrats types existent :

- Contractuels chargés de l'exécution de conventions de formation continue (temps partiel et temps complet) ; circ. 93-349 du 24.12.93.
- Contractuels chargés d'une mission générale d'insertion : circ. 96-293 du 13.12.96 - Bo 47 du 26.12.96 ;
- Contractuels en formation initiale : note de service 99-063 du 5.05.99 Bo 19 du 13.05.99.

LE CUMUL D'ACTIVITÉS

Les agents non titulaires de la fonction publique peuvent être autorisés à « cumuler des activités accessoires à leur activité principale, sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité de service » et ce, auprès d'un organisme privé ou public (*Décret n. 2007-658 du 02 mai 2007*). La possibilité du cumul existe dans les textes mais actuellement les activités accessoires sont limitées à celles énumérées dans le décret.

Les agents non titulaires occupant un emploi à temps incomplet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative.

Attention : le cumul d'activité est toujours soumis à l'autorisation de l'autorité hiérarchique.

Le SE-UNSA considère que le cumul d'activité prôné par le gouvernement (« Travailler plus pour gagner plus ») ne peut remplacer une évolution de la rémunération de base des agents non titulaires.

Conditions

Ces agents peuvent être autorisés à « cumuler des activités accessoires à leur activité principale, sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité de service » et ce, auprès d'un organisme privé ou public.

Démarches à effectuer.

Le cumul d'activité à titre accessoire est toujours soumis à l'autorisation de l'autorité hiérarchique. Avant de com-

mencer à cumuler une activité, il convient de déposer une demande écrite à l'autorité par voie postale avec accusé de réception. Cette demande doit obligatoirement contenir :

- L'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme.
- La nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité.

Le compte-rendu de décision.

Il doit être transmis dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Cependant, en l'absence de décision expresse écrite contraire dans un délai de un mois, l'agent est autorisé à exercer l'activité.

Questions...

L'autorité hiérarchique peut-elle décider d'interrompre cette autorisation à tout moment ?

Oui ! Si l'intérêt du service le justifie, si les informations données apparaissent erronées ou que l'activité en cause ne revêt plus un caractère accessoire.

Si je suis agent non-titulaire exerçant à temps partiel, ai-je le droit de cumuler plusieurs activités ?

Règlementairement, après autorisation du supérieur hiérarchique **oui**. Dans les faits, la majorité des cumuls acceptés ne doivent pas excéder celle afférente à un emploi de temps complet.

Textes de référence

- v **Décret n°2007-658 du 2 mai 2007** relatif au cumul d'activités des fonctionnaires et des agents non titulaires de droit public. Applicable depuis le 1^{er} juillet 2007.
- v **Décret n°2007-611** relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie
- v Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 art.25
- ❖ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 art.37 bis
- ❖ Art. 261-7-1-b du code des impôts

Art. L112-1, L-112-2, L112-3 et L112-4 du code de la propriété intellectuelle

Mail à envoyer à ac-reims@se-uns.org

Je souhaite recevoir des informations régulières du SE-UNSA

Les thèmes suivants m'intéressent :.....

Je renvoie mon adresse mèl personnelle:@.....

Nom prénom :.....

école ou établissement :.....

Discipline :.....

Adresse personnelle :.....

Tél fixe :..... **Tél portable :**.....

RÉMUNÉRATIONS

Catégories

Le décret n°81-535 stipule qu'il est créé, pour les professeurs contractuels, quatre catégories de rémunération dotées chacune d'un indice minimum, moyen et maximum.

La rémunération doit tenir compte, en théorie, du niveau de diplôme de l'agent, de sa catégorie et de l'indice choisi à l'intérieur des limites indiciaires propres à cette dernière. Cet indice est fixé par le recteur selon les échelonnements indiciaires détenus par les personnels titulaires, l'âge du candidat, du niveau et de la nature de sa qualification professionnelle, de la situation locale du marché de l'emploi.

Malgré tout, c'est le contrat qui fixe la rémunération. En effet, aucun texte de portée générale applicable aux agents non titulaires de l'Education Nationale ne précise les conditions de leur rémunération. Il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

Les contractuels sont classés en quatre catégories selon les diplômes détenus ou la qualification antérieure.

- Hors catégorie : Il faut posséder les titres ou diplômes pour être classé en première catégorie et n'enseigner qu'en post-baccalauréat.
- Première catégorie : Titulaires d'un doctorat d'État ou d'un diplôme d'ingénieur d'une grande école.
- Deuxième catégorie : Titulaires d'un Dea, d'un Dess, d'une maîtrise, d'un diplôme de formation continue homologuée au niveau I ou II.
- Troisième catégorie : Titulaires d'une licence, d'un Dut, d'un Bts, d'un Deug, du baccalauréat.

Rémunération :

Les décrets de 93 (contractuels de formation continue) et de 96 (insertion des jeunes) indiquent des éléments de correspondance entre catégorie et rémunération. Ces recommandations sont absentes du texte concernant les contractuels en formation initiale ; par extension, elles s'appliquent le plus souvent, même si certains rectorats tentent de mettre en place une rémunération fondée sur les grilles des M.A, beaucoup plus défavorable aux contractuels. L'indice est fixé par le recteur en tenant compte des échelonnements indiciaires détenus par les personnels titulaires détenant la même qualification, de l'âge du candidat et de la situation locale du marché de l'emploi. Certains rectorats procèdent, au bout de quelques années, à un changement d'indice.

Catégorie	Indice nouveau majoré au 1er octobre 2009		
	Mini	Moyen	maxi
Hors catégorie	431	672	Hors échelle
1 ^{ère}	403	596	783
2 ^{ème}	367	498	650
3 ^{ème}	321	425	620

Textes de référence

- ❖ Décret n° 2007-322 du 8 mars 2007 ;
- ❖ Article L.932-2 du Code de l'éducation, modifié par la loi n°2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école ;
- ❖ Décret n° 94-594 du 15 juillet 1994.
- ❖ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ;
- ❖ Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 ;

Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels

Indemnités :

Comme les M.A, les contractuels bénéficient de l'Isoe.

Heures supplémentaires :

Les professeurs contractuels appelés, exceptionnellement, à effectuer des heures de suppléance en sus du service fixé par leur contrat, reçoivent une indemnité calculée sur la base du taux des heures de suppléance effectives des professeurs titulaires auxquels ils sont assimilés.

Congés annuels :

Les agents contractuels ayant souscrit un contrat de douze mois ont droit à 30 jours de congés à plein traitement. Les autres bénéficient de deux jours de congés ouvrables par mois de service, sans que la durée puisse dépasser 24 jours ouvrables. Les congés sont inclus dans la durée du contrat.

A la fin d'un CDD ou en cas de licenciement (sauf cas disciplinaire), une indemnité compensatrice du 1/10e de la rémunération peut être perçue entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours (proportionnelle au nombre de journées de congés non prises).

Les droits au chômage

- **Durée d'affiliation**
Minimum **4 mois d'activité** au cours des **28 derniers mois** (des **36 mois** pour les + de 50 ans)
- **Durée d'indemnisation**
Égale à la durée d'affiliation
- **Durée maximale d'indemnisation-**
Moins de 50 ans : 24 mois
plus de 50 ans : 36 mois
- **Montant brut d'indemnisation**
57,4 % du salaire journalier de référence (SJR)
Ou 40,4 % du SJR+ une partie fixe (dans la limite de 75 % de l'ancien salaire) proratisée au temps de travail à 10,93 €/jour (valeur au 01/07/08)
Ou allocation minimale de 26,66 € (valeur au 01/07/08)
C'est le montant le plus favorable qui est versé.

Cumul d'un salaire avec une allocation

Les demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite ou occasionnelle pourront continuer à cumuler partiellement leur allocation avec une rémunération.



LES VOIES DE TITULARISATION

Chaque année, de nombreux personnels non titulaires de l'Éducation nationale se présentent aux concours internes. Depuis la fin du dispositif « Sapin » (dernier plan de résorption de précarité), c'est une des seules voies de titularisation qui leur reste pour l'accès aux corps enseignants. Dans le cadre de la réforme sur le recrutement, le ministère prévoit de faire évoluer l'exigence de diplôme : licence aujourd'hui, master 2 demain ! (dispositif dérogatoire jusqu'en 2015 inclus).

Le SE –UNSA revendique pour les personnels enseignants à statut précaire des contrats qui permettent l'accès à la VAE pour obtenir des équivalences de diplômes, l'organisation d'examens professionnels, la suppression de l'exigence de la même condition de titre qu'aux concours externes pour passer un concours interne et un examen des situations pour de réelles perspectives de titularisation.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les modalités du congé de formation professionnelle des agents non titulaires de l'État sont régies par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007. L'agent doit justifier de trois années de services effectifs à temps plein ou à temps partiel et sollicite un congé pour préparer les concours de recrutement ou pour se reconverter.

Durant le congé de formation professionnelle, il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence, calculée sur l'indice détenu au moment de la mise en congé.

Le congé est accordé par année scolaire, soit à temps plein, soit à mi-temps.

Le bénéficiaire d'un congé de formation s'engage à rester au service de l'État à l'issue de sa formation pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire. En CDI, après avoir bénéficié de ce congé, le contractuel sera réemployé. (Pour les contractuels en CDD, le réemploi est fonction des besoins).

ACCÈS AU CONCOURS INTERNE

Si on examine les conditions d'accès aux concours, on constate que pour les troisièmes concours ouverts aux salariés du privé, il faut justifier de cinq années d'exercice professionnel sans condition de titre.

De manière générale, la condition d'accès aux concours internes est aménagée pour les agents de l'État souhaitant accéder à des corps de fonctionnaires ... à l'exception du corps des certifiés, des Peps et des Cpe.

Au Comité paritaire ministériel de juin qui examinait les modifications des décrets statutaires par rapport à la réforme du recrutement, le SE-Unsa a saisi l'occasion de déposer un amendement visant à ce que les règles de la Fonction publique s'appliquent aussi pour ces corps.

Le SE-Unsa a argumenté sa demande, jugeant qu'il y a discrimination puisqu'un salarié de droit privé ne se voit pas opposer cette condition alors qu'on l'exige d'un non titulaire qui a travaillé plusieurs années pour l'Éducation nationale. C'est d'autant plus incompréhensible que cette discrimination n'existe pas pour l'accès au corps des agrégés (il suffit d'appartenir aux corps de certifiés, Plp ou Peps). Pour le SE-Unsa, cette injustice doit être corrigée définitivement ! Le Snes, viscéralement attaché, semble-t-il, à cette discrimination pour les enseignants du second degré, a voté contre l'amendement du SE-Unsa aux côtés de l'administration.

Drôle de conception de la défense des non titulaires !

LICENCIEMENT OU DÉMISSION

Les deux premiers mois pendant lesquels ils exercent leurs fonctions sont considérés comme période d'essai. Tout licenciement prononcé au cours de cette période ne peut donner lieu à un préavis, ni au versement d'une indemnité.

En matière disciplinaire, les sanctions suivantes peuvent être prononcées par le chef d'établissement : avertissement, résiliation du contrat sans préavis ni paiement

d'indemnité de quelque nature que ce soit, après contrôle et visa du recteur.

Préalablement à la sanction, l'agent est informé par écrit des griefs retenus à son encontre et mis en mesure de prendre connaissance de son dossier et de présenter des observations écrites sur les faits reprochés. En cas de faute grave, le chef d'établissement peut suspendre immédiatement le contractuel de ses fonctions.

VOS REPRÉSENTANTS ÉLUS DU SE-UNSA



Trois syndicats sont représentatifs: l'UNSA, la FSU et la CFDT (élection de 2009). Sont élus pour l'UNSA : **Antonio SATURNO**, **Sandrine BAGUET**

Ils vous ont représenté lors des commissions en juillet et août (fin de fonction, révision des notes administratives et affectations) Le nombre de contractuels augmente et passe de 410 à 500, une centaine de collègues bénéficie d'un CDI (6 ans de service **continu** en temps plein

ou pas), L'administration verse la totalité du salaire pour les collègues en CDI qui n'ont pas un service complet, les collègues en question pourront être amenés à effectuer des remplacements pour compléter leur service. Rappelons qu'un CDI n'est pas une garantie de réemploi.

Si vous avez un problème, une question, n'hésitez à nous contacter. Vous désirez recevoir des informations à votre adresse mail, envoyez nous vos coordonnées à ac-reims@se-unsas.org

Pour être défendu et informé lors des différentes commissions, ne restez pas isolé, adhérez au SE-UNSA

Le montant de la cotisation est de 123€ dont 81€ est déductible des impôts. Pour les temps partiels nous contacter.