

ACTU'

SNUEP

F. S. U.

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

MARS 2023 • n° 133 supplément n° 1

Non-titulaires

CONNAÎTRE SES DROITS ET AGIR POUR LES AMÉLIORER

La loi *Transformation de la Fonction publique* d'août 2019 incite davantage les ministères à faire appel à des non-titulaires en lieu et place de titulaires. Les textes prévoient d'atteindre les 20 % de personnels contractuels dans les corps de la Fonction publique.

En 2021-2022, dans le second degré, 10 % des enseignant-es n'étaient pas fonctionnaires (soit 35 915). Et c'est dans l'enseignement professionnel que la part des non-titulaires en poste à l'année est la plus importante. Elle y est passée de 11,7 % en 2017-2018 à 14,5 % en 2021-2022.

Le métier de professeur-e de lycée professionnel subit une crise d'attractivité, les difficultés de recrutement s'aggravent année après année. Le nombre d'inscrit-es au CAPLP a diminué de 11 % ces deux dernières années et même d'un quart aux concours

externes. Les causes principales de cette crise sont connues : insuffisance des salaires et conditions de travail dégradées (effectifs par classe, charge de travail accrue, contre-réformes...). Plutôt que d'inverser la tendance, le ministère de l'Éducation nationale en bon élève développe encore la précarité des personnels.

Le SNUEP-FSU poursuit son action pour que les droits des PLP et CPE non-titulaires soient respectés : recrutement pour toute la durée effective du remplacement ou à l'année sur les blocs de moyens provisoires, évolution de la rémunération, obligations réglementaires de service, indemnités, accès au CDI et à la titularisation... Des droits qu'il faut connaître et rappeler constamment pour lutter contre l'arbitraire et les contournements pratiqués dans de nombreux rectorats.

Cette publication a pour objectif d'informer les PLP et CPE non-titulaires de leurs droits et de leur rappeler qu'ils peuvent s'appuyer sur le SNUEP-FSU pour les faire valoir et en obtenir de nouveaux. Dans les LP, SEP, SEGPA et ÉREA, les non-titulaires peuvent compter sur le SNUEP et la FSU qui n'ont de cesse de les défendre et d'agir afin d'obtenir un plan de titularisation et résorber la précarité. ■

SOMMAIRE

- Contrats P2-3
- Affectation - temps de travail P4
- Congés P5
- Salaire P6-7
- Agir et revendiquer P8

SNUEP
LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC
F. S. U.

38 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS
Tél. : 01 45 65 02 56
snuép.national@wanadoo.fr
www.snuép.fr

Supplément n°1 au journal n°133 réalisé par : Frédéric Allègre, Axel Benoist, Muriel Billaux, Estelle Carrier, Jérôme Jolivet, Pascal Michelon, Coralie Raveau.

Directeur de la publication : Axel Benoist **Collaboratif :** Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Isabelle Lauffenburger, Paul Lebouc, Laurence Trublereau. **Photos :** P. Bernard, M.-C. Guérin, I. Lauffenburger
PAO : Studio Sevillanes **N° CP :** 1223 S 05844 **ISSN :** 2800-8448 - 1 €

Régie publicitaire : Com D'Habitude Publicité, Tél. : 05 55 24 14 03 - clotilde.poitevin@comdhabitude.fr
Imprimerie : Compedit Beauregard ZI Beauregard BP39 61600 La Ferté Macé

RENOUVELLEMENT, LICENCIEMENT, CDI,



RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Quand un CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration en informe le-la contractuel-le selon les délais prévus par la loi : 8 jours pour un contrat de moins de 6 mois, 1 mois pour un contrat entre 6 mois et 2 ans, 2 mois pour un contrat supérieur à 2 ans, 3 mois en cas de renouvellement pour une durée indéterminée (avec un entretien préalable).

Attention : ne pas répondre dans les 8 jours équivaut à renoncer à son contrat !

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Pour tout CDD inférieur ou égal à un an, il existe une indemnité de fin de contrat qui doit être versée 1 mois après la fin du contrat.

Tout délai de carence, même d'un jour, entre le CDD initial et le nouveau CDD, permet de bénéficier du versement de cette indemnité au titre du contrat initial.

NON-RENOUVELLEMENT

En cas d'avis défavorable du/de la chef-fe d'établissement et de l'EN, le rectorat prend la décision finale de renouvellement ou non. Le cas échéant, un courrier est envoyé à l'enseignant-e pour lui signifier la décision.

En cas de non renouvellement, contactez votre section académique du SNUEP-FSU et sollicitez la tenue d'une commission consultative paritaire (CCP).

LICENCIEMENT : PAS SANS JUSTIFICATION

Si vous êtes en CDI, vous ne pouvez être licencié-e sans préavis, sans que le motif (faute professionnelle avérée, inaptitude physique ou absence de besoins d'enseignement) ne soit précisé et obligatoirement examiné en CCP. Vous devez également être reçu-e pour un entretien préalable et vous pouvez être accompagné-e d'un-e représentant-e syndical-e de votre choix. Vous avez droit à une indemnité.

CHÔMAGE

Les contractuel-les ont droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salarié-es du secteur privé. Ils et elles sont soumis-es aux mêmes conditions d'attribution ainsi qu'aux mêmes règles de calcul. Les durcissements successifs des conditions d'ouverture de droits à une allocation et le calcul de l'indemnisation plus sévère pour les agent-es

qui enchainent des contrats CDD de moins de six mois pénalisent encore plus les contractuel-les et conduisent à une baisse de leur indemnisation. Le problème récurrent pour toucher l'allocation chômage reste celui de la difficulté à obtenir l'attestation employeur obligatoire... Il faut parfois attendre plusieurs semaines voire plusieurs mois pour que le rectorat fournisse l'attestation !

Le SNUEP-FSU continue son combat pour que les collègues privé-es d'emploi puissent être indemnisés sans délai. ■

L'AVIS DU SNUEP-FSU

Dans l'attente d'un nouveau plan de titularisation, pour améliorer les conditions des non-titulaires, le SNUEP-FSU revendique un cadrage national qui acte :

- la CDIisation à temps complet ;
- la prise en compte des vacances scolaires entre deux CDD dans le décompte des droits à accès au CDI ;
- des contrats couvrant l'année scolaire jusqu'au 31 août et, pour déclencher sans délai les droits à l'indemnisation, la délivrance, dès la fin du contrat de chaque non-titulaire, du dernier salaire, du certificat de travail et de l'attestation employeur. ■

TITULARISATION...

DU CDD VERS LE CDI

Dès 6 ans (2190 jours) de contrat sans interruption de plus de 4 mois entre deux CDD, un CDI doit obligatoirement être proposé. Tous les jours sont comptabilisés, y compris week-ends et jours fériés. Les services à temps partiel ou incomplets pour une quotité supérieure ou égale à 50 % sont assimilés à des services à temps complet. Les années passées en CDD dans un autre rectorat sont aussi comptabilisées. La FSU a obtenu une dérogation à cette règle des 4 mois d'interruption durant la période de l'état d'urgence sanitaire (de mars 2020 à juin 2021).

L'AVIS DU SNUEP-FSU

Le SNUEP-FSU continue de demander l'abrogation pure et simple de la mesure de 4 mois d'interruption entre 2 contrats afin que l'ensemble des services effectués en CDD soit comptabilisé.

QUEL CONTRAT POUR LE CDI ?

L'administration propose comme contrat celui que vous aviez lors de votre dernière période de CDD. Ainsi, si votre dernier CDD est de 15 h, le contrat proposé sera probablement de 15 h. Ce n'est pas une obligation, mais bien souvent les rectorats s'appuient sur les besoins pérennes dans la matière. Il faut donc être relativement vigilant-e lors de votre dernière année de CDD afin d'être sur un temps de travail qui correspond à vos souhaits avant de signer un CDI avec cette quotité. Par ailleurs, vous pouvez avoir une clause incluant une période d'essai qui ne peut excéder 4 mois.

DU CDI VERS LA TITULARISATION

Pour changer de statut et devenir un-e enseignant-e titulaire, il faudra passer le ou les concours des différents corps de l'Éducation nationale. Cette titularisation entraîne une participation, non sans risque, au mouvement interacadémique mais elle permet de sortir de la précarité des contrats et d'avoir une carrière linéaire, plus avantageuse sur le plan salarial. ■

POUR UN PLAN DE TITULARISATION

Le SNUEP-FSU revendique un plan de titularisation rapide des non-titulaires qui le souhaitent, en poste ou au chômage, prenant en compte l'intégralité des services effectués, suivant un calendrier et des modalités négociées, ainsi que l'ouverture de concours nationaux adaptés pour les non-titulaires ayant plus de trois ans d'ancienneté dans toutes les disciplines de l'enseignement professionnel public et un nombre de postes adapté aux besoins pérennes.

Les ex-non-titulaires doivent également pouvoir bénéficier si ils-elles le souhaitent d'une formation avec décharge lors de leur année de titularisation. ■



UN CDI NE GARANTIT PAS UN EMPLOI, IL FAUT QU'IL Y AIT UN BESOIN DANS LA DISCIPLINE CORRESPONDANTE. ET IL NE FAUT PAS CONFONDRE LE CDI AVEC UNE TITULARISATION, VOUS DEMEUREZ TOUJOURS UN-E AGENT-E CONTRACTUEL-LE. CEPENDANT, VOUS ÊTES PRIORITAIRE PAR RAPPORT AUX COLLÈGUES EN CDD LORS DE L'ATTRIBUTION DES POSTES VACANTS.



© I.lauffenburger

AFFECTATION

L'affectation est réalisée par le rectorat (Division des personnels enseignants). Les académies organisent une période de formulation de vœux (par zone géographique) au mois de mars. Les chef-fes d'établissement peuvent demander un maintien dans l'établissement. Le rectorat procède alors aux affectations en tenant compte de l'ancienneté de l'agent-e dans l'académie et sur le poste ainsi que des vœux formulés.

L'inspection et le-la chef-fe d'établissement émettent chaque année un avis : demande de maintien de l'enseignant-e contractuel-le, ou avis défavorable.

Les personnels en CDI sont affectés, selon leur ancienneté, avant les personnels en CDD, prioritairement sur des BMP (blocs de moyens provisoires) ou des suppléances à temps complet.

Les personnels en CDD sont affecté-es selon leur ancienneté sur des supports vacants ou des suppléances.

Ils-Elles peuvent être affecté-es sur plusieurs établissements.

Attention : les contractuel-les ne peuvent faire l'objet d'un changement d'affectation en cours d'année sauf si cela est stipulé dans leur contrat d'embauche. ■

Équipements de protection individuelle : un droit

Les enseignant-es ont droit, conformément au Code du travail, au financement des équipements individuels de protection (EPI) par l'employeur. C'est donc l'État, et plus directement l'établissement, qui fournira aux PLP tous les équipements de protection nécessaires (bleus, blouses, chaussures de sécurité, lunettes de protection...). Ce droit est aussi applicable aux PLP non-titulaires, quelle que soit la durée du contrat. Pour éviter que l'État ne se défausse de ses obligations, le SNUEP-FSU exige une ligne budgétaire clairement définie dans les établissements ! ■



© Liaufenburger

NON-TITULAIRE OU TITULAIRE : MÊME TEMPS DE TRAVAIL !

Les professeur-es de lycée professionnel, titulaires ou contractuel-les, sont tenu-es d'assurer un service d'enseignement dont les maxima hebdomadaires sont de 18 heures. Au-delà, il y a déclenchement d'heures supplémentaires annuelles (HSA), dont 2 heures non refusables. Les heures supplémentaires ponctuelles (HSE) ou de remplacement ne sont en aucun cas une obligation.

Après chaque rentrée, il est très important de vérifier l'état de ventilation de service qui doit indiquer l'ensemble des heures d'enseignement effectuées, les classes concernées et le nombre d'heures supplémentaires. Lorsqu'un-e non-titulaire est nommé-e à l'année sur plusieurs établissements et dans des communes différentes, il-elle ne peut percevoir l'heure de décharge qu'à la seule condition d'avoir un contrat à temps plein (18 h).

En revanche, comme pour les titulaires, les non-titulaires exerçant en REP+ bénéficient de la pondération des heures : 1,1 heure comptabilisée pour 1 heure de service, dans la limite de 10 heures. ■

CONGÉS MALADIE

Sur présentation d'un arrêt de travail, les non-titulaires ont droit à des congés pour maladie ordinaire sur une année roulante (durant 12 mois continus ou 300 jours discontinus), suivant les critères présentés dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté de service	Durée plein traitement	Durée demi-traitement
Plus de 4 mois	30 jours	30 jours
Plus de 2 ans	60 jours	60 jours
Plus de 3 ans	90 jours	90 jours

Pour une maladie grave, un congé rémunéré à temps plein pendant un an puis deux ans à demi-traitement peut être accordé. Pour cela, il faut avoir au moins trois ans d'ancienneté et avoir une maladie présentant un caractère invalidant ou de gravité confirmée et nécessitant un traitement et des soins prolongés.

CONGÉS DE DROIT POUR CONCOURS ET EXAMENS

Vous pouvez vous absenter de droit pour :

- préparer un concours : 2 jours ouvrables.
- passer un concours ou un examen : durée du concours ou des examens + 48 h délais de route.
- participer à un jury : durée de la convocation + 48 h délais de route.

CONGÉS POUR ENFANTS

- Congé maternité : toute agente en activité (CDD ou CDI) est rémunérée si elle a plus de 6 mois de service, sinon elle perçoit l'indemnisation de la Sécurité sociale.
- Congé de naissance : rémunération en intégralité avec les mêmes droits que les titulaires : 3 jours ouvrables pris consécutivement ou non, au cours des 15 jours entourant la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant (25 jours) : 4 jours immédiatement après le congé de naissance et 21 jours dans les 6 mois, fractionnables en 2 périodes. ■

En savoir plus : <https://snuep.fr/mon-emploi/conges/> ou contactez les militant-es du SNUEP-FSU.

DROIT À LA FORMATION

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Comme tout-e salarié-e, les agent-es non titulaires ont accès à un compte personnel de formation (CPF) consultable sur moncompteformation.gouv.fr

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Limité à 3 ans, le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agent-es publics, titulaires ou contractuel-les, des trois versants de la Fonction publique.

Pour y prétendre, il faut justifier d'au moins 36 mois de services effectifs à temps plein.

Durant ce congé, l'agent-e perçoit une indemnité mensuelle plafonnée à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il-elle percevait au moment de la mise en congé.

Le versement de cette indemnité est limité à 12 mois. Dans certaines académies, il a été décidé que les personnels contractuels percevraient l'intégralité de leur traitement de base et signeraient des contrats d'un an quelle que soit la durée de la formation.



Le SNUEP-FSU revendique une rémunération à 100 % de l'indice détenu pour les collègues en congé de formation, sans plafond et augmentée du supplément familial de traitement. ■

LE SALAIRE DES NON-TITULAIRES

En application du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016, tou-ttes les agent-es contractuel-les d'enseignement, d'éducation, d'orientation, y compris à la MLDS, en CDD ou CDI, perçoivent une rémunération qui suit une grille indiciaire académique et sont classé-es en deux catégories.

Catégorie 1 : tou-ttes les agent-es remplissant les conditions de diplôme et d'expérience professionnelle nécessaire pour passer le concours interne des corps concernés.

Catégorie 2 : les agent-es justifiant d'un titre ou diplôme bac +2 et palliant l'absence de candidat-es détenant les diplômes pour être recruté-es en catégorie 1.

		Indice majoré	Salaire Brut
Catégorie 1	Minimum	367	1 779,96 €
	Maximum	821	3 981,88 €
Catégorie 2	Minimum	352	1 707,21 €
	Maximum	620	3 007,02 €

L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

Depuis 2014, l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié prévoit que le montant de la rémunération est fixé par les autorités administratives, après consultation du Comité social d'administration académique, et qu'il doit prendre en compte, notamment, les fonctions occupées, les qualifications requises pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent-e ainsi que son expérience professionnelle antérieure. Il impose également une réévaluation du traitement

au moins tous les trois ans, pour tou-ttes les agent-es contractuel-les, en CDD comme en CDI. Les rectorats sont tentés de ne pas prendre en compte toutes les qualifications et expériences pour proposer des indices moins élevés. Afin de connaître la grille de votre académie, rapprochez-vous des secrétaires académiques du SNUEP-FSU qui peuvent vous aider à faire un recours pour améliorer l'indice initialement fixé dans le contrat.

DES DROITS IDENTIQUES À CEUX DES TITULAIRES

Les contractuel-les bénéficient des mêmes primes et indemnités que les titulaires (REP, REP+, ISOE, prime d'attractivité, IMP, ISS voie pro, indemnité de transport...) à l'exception du taux des heures supplémentaires. La plupart de ces indemnités sont liées à l'exercice des fonctions donc elles ne sont pas versées lors d'un arrêt maladie. La prime d'équipement informatique est aussi versée aux enseignant-es non-titulaires en CDI, en CDD d'au moins

un an ou en contrats successifs de durée cumulée d'au moins un an, sans interruption de moins de 4 mois.

MAITRES AUXILIAIRES

Les maîtres auxiliaires sont également en CDI. Celles et ceux qui évoluent selon la grille du décret n° 62-379 du 3 avril 1962 et qui atteignent le dernier échelon, peuvent intégrer la grille des agent-es contractuel-les CDIsés.

LES AGENTS NON-TITULAIRES DE LA FORMATION CONTINUE

La circulaire n° 93-349 du 24 décembre 1993 détermine la correspondance entre les diplômes et les catégories pour les agent-es contractuel-les de la

MA RÉMUNÉRATION
EN DÉTAIL
SUR
SNUEP.FR



formation continue. Il fixe également les indices bruts minimum, moyen et maximum.

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE...

Tous les trois ans minimum, les agent-es non-titulaires sont soumis-es à une évaluation professionnelle qui comporte une partie sur la manière de servir et un rapport d'inspection à partir desquels les recteurs établissent une appréciation générale. Celle-ci peut être déterminante pour la reconduction du contrat ou l'évolution de la rémunération.

- L'évaluation de la manière de servir : le-la chef-fe d'établissement réalise un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu.
- Le rapport d'inspection : l'inspection est assurée par l'IEN



Comment est calculé le salaire des agent-es de la Fonction publique ?

LE SALAIRE MENSUEL BRUT DE BASE EST CALCULÉ EN MULTIPLIANT L'INDICE MAJORÉ DE RÉMUNÉRATION PAR LA VALEUR ANNUELLE BRUTE DU POINT D'INDICE RAMENÉE À UN MOIS. EXEMPLE : $367 \times 58,2004 \text{ €} / 12 = 1779,96 \text{ € BRUT}$

compétent-e selon la discipline et doit faire l'objet d'un rapport écrit.

... ET LES RECOURS POSSIBLES

L'agent-e peut, sur la base de l'article 1-4 du décret 86-83, demander une révision de l'appréciation générale. Ce recours est adressé au recteur par voie hiérarchique, dans un délai

de 15 jours à compter de la date de notification du compte-rendu. Le recteur notifie sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception du recours.

En cas de refus de révision, l'agent-e dispose d'1 mois, à partir de la date de réponse du recteur, pour saisir la CCP. ■

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

	1 ^{er} enfant : 2,29 €		
	2 enfants	3 enfants	Par enfant en +
Indice majoré ≤ 435	76 €	189,45 €	135,23 €
435 < indice majoré < 741	76 € + proportionnel au traitement brut	189,45 € + proportionnel au traitement brut	135,23 € + proportionnel au traitement brut
741 ≤ indice majoré	114,99 €	293,44 €	213,22 €

Temps partiel : le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un-e agent-e travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

Temps incomplet : le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapporté à la durée légale et hebdomadaire du travail sauf dans le cas d'un seul enfant où l'élément fixe de 2,29 € n'est pas proratisé.

Le SFT est cumulable avec les autres allocations familiales auxquelles vous avez droit.

Le conseil du SNUEP-FSU : pour les couples, un seul agent pouvant bénéficier du SFT, faites-en bénéficier celui ou celle qui a l'indice le plus élevé.

REVALORISER LES SALAIRES, UNE PRIORITÉ DU SNUEP-FSU

La politique d'austérité que nous subissons depuis des années a bloqué la valeur du point d'indice et pénalise d'autant plus les contractuel-les que leur grille indiciaire est parmi les plus faibles. Le SNUEP-FSU exige une augmentation annuelle de la valeur du point d'indice permettant au minimum de couvrir l'inflation et une revalorisation des grilles indiciaires de 85 points, soit 400 € mensuels pour toutes et tous.

NON-TITULAIRE MAIS NON SANS DROITS

AGIR ET REVENDIQUER EN REJOIGNANT LE COLLECTIF

En tant qu'agent-e non-titulaire, vous avez le droit de prendre des congés pour formations syndicales (jusqu'à 12 jours de stage par an) et de participer aux réunions d'informations syndicales. Vous syndiquer est aussi un droit.

REJOINDRE LE SNUEP ET LA FSU

Les professeur-es et CPE de lycée professionnel non-titulaires ont toutes les raisons de se syndiquer au SNUEP-FSU. Se syndiquer à la FSU, majoritaire dans l'Éducation nationale, c'est :

- avoir l'assurance d'être informé-e, de connaître et défendre ses droits ;
- être conseillé-e, aidé-e et soutenu-e pendant sa carrière ;
- recevoir régulièrement toutes les publications nationales et académiques ;
- débattre et agir collectivement pour sortir de la précarité ;
- pouvoir contribuer à l'élaboration des positions et propositions du SNUEP et de la FSU en participant à des stages, à des colloques, à des instances et aux congrès ;
- bénéficier des conseils et de l'accompagnement des militant-es, dans l'établissement, dans l'académie et au niveau national.

ÊTRE DÉFENDU-E PAR LE SNUEP-FSU

Les représentant-es de la FSU sont les plus nombreux parmi les représentant-es des personnels dans les commissions consultatives paritaires

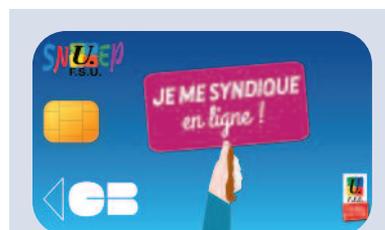
(CCP), et dans chaque académie leur rôle est essentiel. Ils et elles assurent la défense des collègues dans tous les aspects de leur vie professionnelle. Dans les établissements, dans les permanences tenues par les sections académiques, par leur présence dans les instances académiques et ministérielles, ils et elles se battent contre la déréglementation et les dénis de droit dont les non-titulaires sont trop souvent victimes, et luttent pour leur titularisation. Ils et elles sont donc les plus aptes à intervenir !

MOINS D'UNE JOURNÉE DE SALAIRE POUR S'ENGAGER !

Comme toute cotisation syndicale, elle ouvre droit à un crédit d'impôt égal à 66 % de son montant. Ainsi, votre cotisation annuelle représente une dépense mensuelle plutôt modique.

Être syndiqué-e au SNUEP-FSU, c'est bien sûr lui donner les moyens de son fonctionnement (les cotisations

sont les seules ressources du syndicat) mais c'est aussi s'engager pour la défense de son métier et d'une certaine vision de la formation professionnelle initiale des jeunes. ■



Modalités pratiques :

- ➔ la cotisation est valable pour l'année scolaire en cours (sauf pré-syndicalisation à partir du 1^{er} juin) ;
- ➔ possibilité de versements par chèque ou carte bancaire en ligne (en une ou trois fois) ;
- ➔ possibilité de versements en trois ou six fois en prélèvement automatique.

