

### DES RÉFORMES QUI FRAGILISENT ENCORE PLUS LES NON-TITULAIRES

« Il y aura un enseignant devant chaque élève », a déclaré Gabriel Attal fin août. L'année dernière à la même date, notre ancien ministre avait affirmé : « Il y aura un professeur devant chaque classe à la rentrée ». Le même refrain, la même chanson, et les mêmes constats de la CGT Educ'action.

**Une nouvelle fois, nombreux sont les territoires qui manquent d'enseignant-es. L'équation était de toute évidence difficilement soluble !** Et face aux postes non-pourvus en cette rentrée, l'Éducation nationale a, une nouvelle fois, dû recourir de façon massive aux contractuel-les recruté-es le plus souvent au pied levé, avec une pseudo formation expresse, et ce dans le premier comme dans le second degré.

**Dans ces conditions et compte tenu des conditions déplorables de recrutements (titulaires ou non), comment attirer de nouveaux-velles candidat-es ?** À commencer par la rémunération ! Nous faisons régulièrement le constat d'une rémunération à la tête du-de la client-e. Nous déplorons en effet pour les non-titulaires une inégalité de traitement entre les personnels selon leur discipline, leur lieu d'affectation, leur expérience professionnelle antérieure, leur niveau de diplômes. **La CGT Educ'action dénonce une gestion à géométrie variable des personnels sans cadre national**, une individualisation de la rémunération et de l'avancement, la mise en concurrence des personnels, en somme, la casse des cadres collectifs.

**Et le Pacte ne fait que renforcer la GRH de proximité avec un danger accru pour les non-titulaires.** Ils-elles sont déjà soumis-es à l'arbitraire de l'évaluation de leurs IEN, sous pression afin d'accepter des missions sous peine de non-renouvellement ou font déjà face aux dérives locales. Au-delà du Pacte, c'est l'ensemble des réformes qui a un impact

encore plus fort sur les plus précaires qui resteront parmi les premier-ères touché-es : réforme des retraites, assurance chômage, réforme de la voie pro...

Dans les faits, le pourcentage de non-titulaires dans l'Éducation nationale ne cesse d'augmenter et les bilans sociaux confirment la précarisation de tous les personnels en touchant tous les métiers : enseignant-es, administratif-ves, AESH, AEd... La Loi de Transformation de la Fonction publique a individualisé les carrières, augmenté la contractualisation et donné plus de poids au management local. Cet accroissement de la précarité qui fragilise particulièrement les femmes ne peut pas être une solution ; temps de travail incomplet ; bas niveau de salaire ; évolution de carrière quasi nulle ; postes partagés ; éloignement géographique ; contrats qui s'enchaînent...

**TITULARISATION DE TOU-TES  
SANS CONDITIONS DE CONCOURS NI DE NATIONALITÉ**

**La CGT Educ'action, syndicat intercatégoriel, a toute sa place dans la lutte menant à la résorption de la précarité dans l'Éducation nationale. La CGT continue de revendiquer la titularisation de tou-ttes, sans condition de concours ni de nationalité avec une vraie formation institutionnelle offerte ; une augmentation immédiate de 400€ et un SMIC à 2000€ brut ; des grilles de salaire alignées sur celles des titulaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; le renforcement des droits sociaux des non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications ; une formation de qualité et adaptée aux besoins de tou-ttes.**



### POUR LES NON-TITULAIRES, LA CGT EDUC'ACTION REVENDIQUE ...

- ✔ la titularisation de tou-ttes, sans condition de concours ni de nationalité, comme seule réponse juste à la question de la précarité
- ✔ l'arrêt du recours massif aux personnels précaires
- ✔ dans l'immédiat, la garantie de réemploi des personnels non-titulaires
- ✔ la cohérence de gestion avec une grille de salaire alignée sur celle des titulaires (sans rémunération au mérite)
- ✔ le renforcement des droits sociaux des non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications

**POURQUOI SE SYNDIQUER ?**

Plus que jamais, les personnels de l'éducation nationale ne pourront venir au secours de nos élèves, fragiles des conditions de travail et devant la rentrée à 20 ans !

**RE JOIGNEZ LA CGT EDUC'ACTION**

CGT educ'action @cgt\_educ @gpeducation 23/24

213 rue de Paris - case 148 - 93125 Montreuil cedex www.cgteduc.fr 01 55 52 70 51 csm@cgteduc.fr

**SOLIDARITÉ**  
**ÉGALITÉ**  
**ANTIFASCISME**  
**ÉCOLE ÉMANCIPATRICE**  
**ANTICAPITALISME**  
**DÉFENSE DES PERSONNELS**  
**PÉDAGOGIE**

la cgt EDUC'ACTION

## LES DANGERS DU PACTE...

Avec le Pacte, la pression sur les précaires risque de s'accroître. L'engagement à réaliser ces missions supplémentaires donne lieu à une lettre de mission signée par l'IEN qui s'assure de son « exécution ». Le rapport hiérarchique est donc renforcé.

Le nombre de briques étant limité, ce dispositif va accentuer la concurrence entre personnels pour le partage du gâteau... Comme

toute indemnité, il va aussi défavoriser les collègues moins disponibles pour effectuer ces missions et donc accentuer ainsi les inégalités femmes-hommes. Le Pacte est présenté dans les écoles, avec plus ou moins de zèle.

Et sur qui risquent de tomber les IEN pour remplir les missions du Pacte ? La réponse est toute trouvée : les non-titulaires qui ne pourront pas dire NON !

## LES MISSIONS...

Les enseignant·es non-titulaires remplacent des enseignant·es titulaires absent·es. Ce principe est remis en cause par la nouvelle loi de gestion de la Fonction publique, votée en 2022, qui accroît la possibilité de recours aux emplois contractuels pour compenser les manques en personnels.

Un grand nombre d'entre-vous fait partie de la BD « Brigade Départementale ». Vous êtes appelé·es à vous déplacer pour effectuer des remplacements de plus ou moins longue durée. En effet, le nombre d'enseignant·es ZIL (Zone d'intervention localisée) titulaires est notoirement insuffisant. Dans les faits, un grand nombre de collègues est également nommé à l'année sur des postes vacants.

## LES CONTRATS...

Les collègues en poste l'an dernier sont le plus souvent contacté·es pour signer leur contrat fin juin ou début juillet. Pour autant, à la veille de la rentrée des enseignant·es, beaucoup de collègues se retrouvent à récupérer leur contrat, signer leur PV d'installation et prendre connaissance de leur affectation ou école de rattachement.

### Les Contrats de courte durée

Il s'agit en général de contrats de remplacements de congés maladie qui peuvent être renouvelés à plusieurs reprises. Selon les besoins, il peut arriver que des collègues recruté·es en cours d'année scolaire, aient à signer ce type de contrat.

## L'AFFECTATION...

Les collègues en poste l'an dernier sont souvent sollicité·es pour faire leurs vœux au mois de juin. Pour autant, à la veille de la rentrée, beaucoup ne connaissent pas leur affectation, école de rattachement, ni le(s) niveau(x) des classes.

Dans les faits, il est fréquent qu'un·e contractuel·le se voit proposer un poste hors vœu. Ne soyons pas dupes, en l'absence de barème permettant d'établir des règles collectives, et en absence d'une CCP (commission consultative paritaire d'affectation) il n'y a pas d'équité dans les affectations.

Affecté·e sur une classe à l'année ou sur des remplacements courts, vous aurez droit aux primes REP et REP+. De nombreuses erreurs de paiement de ces primes par les DSDEN existent. Il est donc très important de conserver tout document justifiant les différentes affectations tout au long de l'année (relevés mensuels d'affectation ...).

Quelle que soit votre situation

## PV D'INSTALLATION...

professionnelle, vous devez signer votre procès-verbal d'installation dès le premier jour de votre prise de fonction afin que votre premier salaire soit versé sans retard. Les personnels contractuels signent leur procès-verbal d'installation lors des réunions de rentrée et d'accueil organisées par la DSDEN.



**EXIGEONS UN CADRE NATIONAL GARANTISSANT L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT**



### Les Contrats sur poste vacant ou CDD

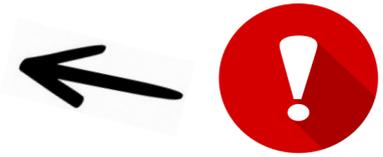
Ces contrats doivent aller jusqu'au 31 août de l'année suivante. Ils doivent donner lieu à une rémunération à 100% à partir du moment où la quotité du service dépasse 70 % du temps plein quelle que soit la quotité de l'affectation. Ils permettent le remplacement des titulaires absent·es à l'année (postes vacants), ZIL ou non.

**Dans les deux cas, doivent figurer le lieu d'affectation, la quotité, l'indice de rémunération ainsi que les dates de début et de fin de contrat.**

## LES BRIGADES SOUS PRESSION...

désorganisation du service quand :

- personne de l'équipe n'est au courant de leur arrivée dans une école ;
- il faut changer de classe chaque jour, voire chaque demi-journée.



## RÉMUNÉRATION ET ANCIENNETÉ...



Votre rémunération est composée du traitement principal, et éventuellement de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de primes.

Lors d'une première prise de poste, le classement indiciaire se fait en fonction du niveau de diplôme et de l'ancienneté professionnelle. Cette grille est déterminée localement avec d'éventuelles disparités académiques.

## STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL..

recruté·e par un contrat de droit public. Lorsqu'il est conclu en application des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984, le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique. Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent·e.

Le·la titulaire enseignant·e est



### À temps plein

Dans le 1er degré, c'est 24h/hebdo avec élèves + 108h annuelles d'activités.

### À temps partiel

La demande de temps partiel pour les personnels contractuels est soumise à des conditions restreintes : elle peut être accordée de droit à l'occasion de la naissance d'un·e enfant et jusqu'à son 3ème anniversaire ; aux personnes relevant de certaines catégories visées à l'article L.5212-13 du code du travail, notamment les personnes en situation de handicap, après avis du médecin de prévention ; pour donner des soins à son/sa conjoint·e (marié·e, lié·e par un PACS ou concubin·e), à son enfant à charge et âgé·e de moins de 20 ans ou à un·e ascendant·e atteint·e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation de l'administration, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service reste à la discrétion de l'employeur. Sur certains départements, seule une demande de contrat à 50 % peut être acceptée.

## CDISATION..

Le passage en CDI est rendu obligatoire après 6 années de contrats successifs (de date à date, sans rupture de plus de 4 mois entre deux contrats. Les augmentations et les passages en CDI sont validés sur l'académie une fois par an, en février– mars, en CCP. Pour autant leur effet est rétroactif.

Nous revendiquons l'arrêt des discriminations faites aux femmes en congé maternité et la possibilité pour elles de signer le renouvellement de leur contrat sans attendre la fin du congé, ce pour éviter toute rupture.



## NUMEN ET COURRIEL ACADÉMIQUE..

Les personnels disposent d'une adresse électronique professionnelle leur permettant de recevoir, de l'administration et des corps d'inspection, les informations relatives à la carrière et à la vie professionnelle.

Pour accéder à la messagerie, chaque personnel dispose d'un identifiant et d'un mot de passe permettant également d'accéder aux applications en ligne de l'Éducation nationale (I-Prof ou applications du portail académique). L'identifiant est généralement composé de l'initiale du prénom devant le nom (pnom) et le mot de passe est, par défaut, votre NUMEN.

Les NUMEN sont communiqués aux nouveaux personnels en octobre.

## AGENT·ES DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE...

L'autorisation de travail est une formalité obligatoire. L'employeur qui embauche un·e salarié·e étranger·ère non-européen·ne, est soumis à l'obligation de délivrer le CERFA N°15186\*03 ou formulaire de demande d'autorisation de travail. L'employeur est en droit de vérifier la réalité de l'obtention de cette autorisation de travail ainsi que son renouvellement.

## FORMATION

Les affectations et les contrats signés seront, au mieux, remis la veille de la rentrée. Les professeur·es contractuel·es, recruté·es en juillet et août, « vont se retrouver devant des élèves sans savoir faire classe » faute d'une formation pédagogique adaptée. Aucun·e collègue non-titulaire n'aura eu la possibilité de préparer sa rentrée, faute de connaître en amont le niveau des élèves dont il·elle aura la responsabilité.



## AVIS IEN-RENOUVELLEMENT...

**Même si l'employeur n'est pas tenu de justifier le non-renouvellement d'un CDD, vous avez des droits.**

Le licenciement des agent·es en CDI ne peut intervenir avant la convocation de la commission consultative paritaire devant laquelle l'agent·e peut présenter sa défense.

Tous les ans, votre IEN doit vous évaluer et donner un avis favorable ou défavorable à votre reconduction. Vous devez le signer afin d'en prendre connaissance. Vous pouvez contester cet avis. Vous avez également le droit d'accéder à votre dossier administratif.

Tout licenciement doit être annoncé avant la fin de contrat, il s'agit du « délai de prévenance ». Pour les CDD d'un an, ce délai est d'un mois.

L'attestation de fin de contrat qui permet les inscriptions à pôle emploi et la perception de l'ARE doit être délivrée le dernier jour du contrat.

## Plan départemental de formation

Un numéro de dispositif est communiqué à l'enseignant·e par son IEN. L'enseignant·e peut alors s'inscrire via l'application GAIA disponible depuis le portail des applications académiques (rubrique « Gestion des personnels », accès avec votre identifiant et mot de passe de messagerie académique). Nous revendiquons un vrai plan de formation sur trois ans et une formation de dix jours, préalable à toute prise de poste, ainsi qu'un tutorat la première année.

Les inscriptions aux formations se font dès septembre, et les préparations aux concours doivent se faire en juin, ce qui en exclu actuellement les collègues nouvellement recruté·es.

## Le CRPE

Les dates des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves d'admission sont consultables sur le site du MEN.

## Congés formation

La formation est un droit. Pour bénéficier d'un congé formation, les agent·es doivent justifier de trois ans d'ancienneté. Lors de ce congé formation vos droits d'avancement sont maintenus. Les dossiers de demande sont à adresser en février et les réponses, étudiées en commission paritaire, arrivent en fin de troisième trimestre. Selon les académies, les contractuel·es en congé formation perçoivent l'intégralité de leur salaire de base (70 % pour les titulaires) et signent des contrats d'un an quelle que soit la durée de leur formation pour prévenir tout risque de non-affectation au retour et tout risque de rupture de plus de quatre mois.

**N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER  
NOS ÉLU·ES**

**COORDONNÉES LOCALES**



## Formation syndicale

La formation syndicale est un droit pour tous les personnels titulaires et non-titulaires, syndiqué·es ou non. Chaque salarié·e a droit à 12 jours de formation par an. Le congé doit être demandé dès que possible et au plus tard 1 mois à l'avance à votre supérieur hiérarchique. L'absence de réponse 15 jours avant la date équivaut à une acceptation. Le

bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de service s'y opposent (article 4 du décret n°84-474 du 15 juin 1984). Dans ce cas, il faut prévenir immédiatement le syndicat départemental.

**avec la CGT UN AUTRE CHOIX de SOCIÉTÉ !**