

N°2*

Les fiches de Sud éducation

- **Employeur/euse** : l'État par l'intermédiaire de la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN) ou du Rectorat. Vous êtes agents non titulaires de la fonction publique d'État.
- **Recrutement** : par l'IA-DSDEN dans le 1er degré, avec l'autorisation du Rectorat et par le/la chef-fe d'établissement dans le 2nd degré.
- **Niveau d'études** : pour la première catégorie, Bac +3 pour les contractuel-le-s recruté-e-s en élémentaire, collège ou lycée, Bac +2 en LP ; pour la deuxième catégorie, Bac +2 quelle que soit l'affectation.
- **Service** : 27h par semaine dans le 1er degré et 18h dans le 2nd degré pour un temps complet. Dans le 2nd degré, votre chef-fe d'établissement ne peut vous imposer qu'une seule heure supplémentaire.
- **Affectation** : vous pouvez être appelé-e-s à exercer vos fonctions dans plusieurs établissements.

• **Rémunération** : associée à la catégorie d'embauche, l'indice brut est calculé en tenant compte des diplômes, de la qualification professionnelle (en lycée professionnel), des services exercés dans le privé (en lycée professionnel) et de la situation locale de l'emploi...

Pour la catégorie 1, le traitement mensuel brut de base est de 1719,76 euros (au 01/02/2017) correspondant à l'indice brut majoré 367 pour un temps complet + indemnités : ISOE au prorata de la durée et de la quotité de travail + prime de résidence + prime ZEP éventuelle + supplément familial sous condition + prestations familiales pour enfant à charge (CAF). Pour la deuxième catégorie, le traitement brut de base est 1594,2 euros, ce qui correspond à l'indice brut majoré 321.

Seuls les indices minima et maxima sont fixés au niveau national. Les grilles et l'évolution salariale varient d'une académie à l'autre.



Possibilité de se présenter aux concours internes de l'Éducation Nationale au bout de trois années de service public (sous contrat de droit public). Consulter les conditions d'inscription sur le site du MEN.

L'employeur fixe la durée du CDD et le CDI ne garantit pas l'emploi !

CDI/CDD
Au regard du droit du travail, embaucher signifie un CDI. Le CDD est normalement un contrat d'exception donc son recours est limité à certaines situations : remplacement d'un-e salarié-e absent-e ou provisoirement à temps partiel, etc.

Pour les enseignant-e-s contractuel-le-s du 1er et 2nd degré

- **Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 art. 4-5-6-7** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

- **Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986** concerne tous les agents non titulaires de l'État

- **Loi n° 2012-347 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

- **Code de l'éducation**

- **Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016** relatif aux enseignants contractuels

- **Arrêté du 29 août 2016** portant application du 1er alinéa de l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016

- **Code du travail art. L5424-1** et suites

Signature du contrat et formalités préalables

Signature du procès verbal (PV) d'installation : dès le premier jour de travail, le/la contractuel-le doit impérativement signer un PV d'installation qui précise le nom de l'employé-e, le lieu d'affectation et le temps de service hebdomadaire. Le contrat peut être signé plusieurs semaines ou mois plus tard. En cas de litige, le PV d'installation est suffisant.

Déroulement du contrat de travail

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).

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...).

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 3123-24). Enfin, en vertu de la Directive européenne 99/70 : les travailleurs/ses à durée déterminée ne sont pas traité-e-s d'une manière moins favorable que ceux à durée indéterminée (ex : salaire, primes, équipement de sécurité...).

Fin de contrat

Il y a 3 possibilités : soit le contrat est arrivé à son terme, soit il est mis fin au contrat pendant la période d'essai, soit il y a une rupture anticipée de la part de l'employeur-se (licenciement) ou de l'employé-e (démission). Renseignez-vous bien, chaque procédure peut avoir des conséquences sur "l'après" contrat de travail.

Vous pouvez refuser de signer un avenant à votre contrat de travail et ne pas être considéré-e comme démissionnaire.

Cette question est importante, car cela vous permet de pouvoir percevoir les allocations de chômage (ARE).

Pour vous éviter toute décision qui peut s'avérer contraire à vos intérêts, nous vous conseillons de contacter votre SUD éducation local.

<http://www.sudeducation.org/Contacter-les-syndicats.html>



Reconduction ou non, attention !

Pour les contractuel-le-s de la fonction publique d'État, l'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 déclare «l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non» (les délais de la notification dépendent de la durée du contrat, tous les détails sont dans le décret). En fin de contrat, vous recevez donc une notification. Si vous souhaitez être reconduit-e, alors signez-la. Si vous ne souhaitez pas être reconduit-e et percevoir des aides au chômage par la suite, ne signez rien.

Ne rien signer équivaut pour l'administration à un refus mais il n'y aura pas de trace écrite pour Pôle-emploi. En revanche, quelle que soit votre situation, prévoyez un parcours du combattant-e pour percevoir les allocations chômage et au minimum deux mois avant de toucher le premier versement.

Période d'essai

1/12ème du contrat : 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.

FAITES VALOIR VOS DROITS !

• Élection au Conseil d'Administration (CA)

Les non-titulaires peuvent voter s'ils sont employé-e-s par l'établissement pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles et ils sont éligibles dès lors qu'ils/elles sont nommé-e-s pour la durée de l'année scolaire.

• Élections professionnelles

Les non-titulaires votent au Comité Technique Académique (CTA) et Ministériel (CTM) ainsi qu'à la Commission Consultative Paritaire (CCP).

• Remboursement des frais de transport domicile-travail :

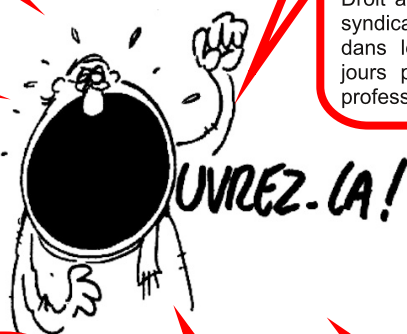
mêmes modalités que les titulaires
Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010

• Possibilité de cumuler un mi-temps dans l'éducation nationale avec un autre emploi.

• Droit aux chèques vacances

<https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home>

Transformation du CDD en CDI au bout de 6 ans voir conditions ci-dessous



• Droit de grève :

la grève implique une retenue sur salaire (1/30ème même si la durée est inférieure à un jour). Pour pallier les difficultés financières, Sud Éducation appelle à la constitution de caisses de grève. SUD Éducation dépose des préavis toute l'année pour vous couvrir.

• Droit de retrait

• Droits syndicaux :

Droit à une heure mensuelle d'information syndicale (HMI dans le secondaire et RIS dans le primaire), droit annuel à douze jours pour formation syndicale, élections professionnelles.

• Droit à la médecine du travail

visite médicale obligatoire

• Congé maladie et accidents

• Congé de maternité

• Congé parental d'éducation

• Examens et concours :

absence soumise à autorisation (2 jours ouvrables avant la session + les jours d'examens ou concours), remboursement de frais

• Droit à la Validation d'Acquis d'Expérience

• Droit à la formation continue

• Aides Sociales d'Initiative Académique (ASIA)

• Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)

• Aide à la Complémentaire Santé (ACS)

• Revenu de Solidarité Active (RSA) :

pour les plus de 25 ans, il est possible de compléter le faible salaire d'un mi-temps par le RSA. Le test se fait sur www.caf.fr.

Conditions de passage du CDD au CDI

- Le dispositif est "glissant" : si la durée cumulée est inférieure à 6 ans, les contrats sont renouvelés par CDD dans la limite de six ans. Lorsque cette durée a atteint six ans, le renouvellement s'opère par CDI.
- Les services à temps partiels sont assimilés à des services à temps plein.
- Les services effectués de manière discontinue ne sont pris en compte qu'à la condition que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois consécutifs.
- Un CDI peut donner lieu à un licenciement pour motif économique. En cela, il ne garantit pas l'emploi.

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 art. 6bis

- Décrets n°82-447 du

28 mai 1982 et n°84-

474 du 15 juin 1984

sur le droit syndical

LES CATÉGORIES

D'EMBAUCHE DEPUIS

LA MASTÉRISATION

1ère catégorie :

- thèse

- tout niveau d'études supérieur au master 2

2ème catégorie :

- master 2

3ème catégorie :

- bac

- BTS

- deug

- licence

- master 1...

Plus d'informations en ligne sur le site fédéral

www.sudeducation.org

dans *Dossier Précarité*.

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre syndicat.

Hiérarchie et procédure disciplinaire

Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

Il est obligatoire dans les établissements scolaires. On peut tout noter dans ce cahier : des risques psycho-sociaux liés au travail (fatigue, accidents, harcèlement...) à l'insalubrité, aux risques psychiques ou encore à l'absence de soutien... L'administration sera ainsi informée et obligée de trouver des solutions. Par ailleurs, user de ce cahier permet de se dédouaner et de faciliter les éventuels recours juridiques postérieurs.

Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

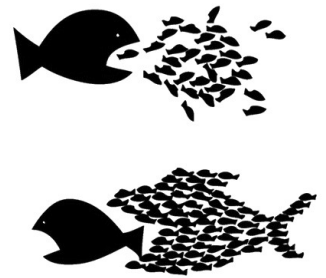
Pouvoir disciplinaire, conflit, sanction, procédure de licenciement...

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement : pour les enseignant-e-s contractuel-le-s ce sont les chef-fe-s d'établissement ou l'IA-DSDEN. L'agent non titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer l'intéressé-e de son droit à communication du dossier. C'est la Commission Consultative Paritaire qui a compétence pour toute décision concernant les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Les sanctions disciplinaires possibles sont : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximum de 6 mois ; le licenciement sans préavis ni indemnité (art. 43 et titre 44 du décret 86-83 du 17 janvier 1986). La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée, nous vous conseillons de prendre contact avec un syndicat (plus tôt il sera prévenu, mieux il pourra préparer la défense).

La base de la défense : éviter d'être seul-e !

- Favoriser au maximum les actions collectives : grèves, heures d'information syndicale, AG...
- Droit à être accompagné-e par un-e collègue ou un-e représentant-e du personnel pour toute convocation.



L'État et la prolifération des contrats de travail précaires

L'Éducation nationale recourt massivement aux contrats précaires de droit public (contractuel-le-s enseignant-e-s ou agents, AED) ou de droit privé (CUI). De plus, nous assistons à une multiplication de statuts différents, avec un élargissement progressif des missions (extension à l'accueil des élèves en situation de handicap, aide administrative, appui éducatif...). En 2011, Solidaires n'a pas signé le protocole sur la précarité dans la fonction publique car il donne de fausses solutions : les plus précaires ne sont pas concerné-e-s et il est mis en place un plan de CDIisation avec des conditions très restrictives au lieu d'une titularisation. La volonté d'attaquer le statut de fonctionnaire est le seul objectif du gouvernement dans ces « négociations ».

EN CAS DE CONFLIT

- Se faire accompagner.
- Ne rien signer.
- Ne pas quitter son poste de travail sur la parole des chef-fe-s d'établissement.
- Récueillir éventuellement des témoignages écrits.
- Contacter le syndicat.
- Demander la communication de votre dossier.

ARRÊT DU
RECRUTEMENT
DE CONTRATS
PRÉCAIRES !
À TRAVAIL
ÉGAL, SALAIRE
ÉGAL ET
STATUT ÉGAL !



SUD ÉDUCATION
RENDIQUÉ LA
TITULARISATION
DE TOUS LES
PRÉCAIRES,
SANS
CONDITION DE
CONCOURS,
NI DE
NATIONALITÉ !

Les fiches de SUD Education

- N°1 CUI-CAE exerçant des missions d'auxiliaire de vie scolaire (AVS) ou d'aide administrative
- N°2 Contractuel-le enseignant-e
- N°3 Contractuel-le dans les collectivités territoriales
- N°4 AED exerçant des fonctions de "surveillance et d'accompagnement éducatif"
- N°5 AED exerçant des fonctions d'assistant-e pédagogique (AP)
- N°6 AED exerçant des fonctions d'auxiliaire de vie scolaire (AVS)
- N°7 CUI-CAE exerçant des missions d'Emplois Avenir Professeur (EAP)

Edition octobre 2013

Fédération des Syndicats SUD Éducation

17, boulevard de la Libération

93200 Saint Denis

Téléphone : 01 42 43 90 09

Fax : 09 85 94 77 60

email : fede@sudeducation.org

www.sudeducation.org

Union
syndicale
Solidaires