

## APRÈS LA LOI DE MARS 2012

# CONCOURS TITULARISATION CDI SALAIRE

Ce guide sera complété par des suppléments spéciaux consacrés aux concours. Si vous souhaitez les recevoir, faites en la demande auprès du syndicat FO à l'adresse suivante :

# Mon Contrat - mon réemploi

## Mon contrat

### ► Auprès de qui est-ce que je signe mon contrat ?

Il s'agit d'un contrat signé entre le rectorat (qui est donc l'employeur) et le contractuel. Pour des raisons de commodité, le contrat est signé dans l'établissement. C'est un contrat de droit public.

### ► Quelle est sa durée ?

Elle dépend du remplacement. Soit le contractuel est embauché sur un poste vacant (le titulaire du poste est en congé de longue maladie, en détachement, à la retraite), dans ce cas le contrat dure jusqu'au 31 août.

Soit il est embauché en suppléance d'un collègue en poste (maternité, maladie, congé formation), et alors, le contrat dure le temps de l'absence du titulaire du poste.

### ► Combien de temps dure ma période d'essai ?

Tout contrat de droit public peut « comporter une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat ».

Pour les contractuels enseignants, la durée de la période d'essai est fixée habituellement à un sixième de la durée du contrat. Durant cette période, le contractuel peut être licencié sans préavis ni indemnité de licenciement. A l'issue de la période d'essai, si le Rectorat veut licencier, il doit respecter la procédure de licenciement et consulter la CCP (commission consultative paritaire où sont présents les syndicats).

### ► Que dois-je faire si mon remplacement se prolonge et si je n'ai pas de nouveau contrat ?

Il faut réclamer un nouveau contrat. Si cette situation perdure, l'intervention du syndicat est indispensable.

## Mon réemploi

### ► Serai-je réemployé à la rentrée prochaine ?

Cela dépend des besoins en remplacement du rectorat. Les contractuels sont donc les premières victimes des suppressions d'heures et de classes. Pour la majorité des contractuels, à chaque fin d'année se posent donc la question du réemploi mais aussi celle de la continuité du traitement pendant les vacances.

La plupart des rectorats donnent priorité de réemploi aux CDI sur les CDD et tiennent compte de l'ancienneté de service, mais là encore les contractuels sont exposés à l'arbitraire de la gestion locale (un rapport de chef d'établissement, un coup de fil à la DPE peuvent influencer les choix du rectorat en matière de remplacement).

● Le suivi de votre dossier par FO et l'intervention de FO auprès du rectorat permettent d'éviter cet arbitraire et de veiller à ce que le rectorat ne pratique pas l'éviction des collègues sur le point de totaliser les 6 ans d'ancienneté.

### ► Serai-je payé pendant les vacances scolaires ?

Les contractuels nommés sur 12 mois ont droit aux congés payés (le temps des vacances est intégré dans le contrat). Ceux-là sont donc payés pendant les vacances.

● FO demande que TOUS les collègues puissent être payés durant les vacances.

Mais les contractuels recrutés sur une fraction de l'année scolaire touchent les congés payés sur la base du code du travail : 2,5 jours par mois travaillé. La plupart des rectorats versent des Indemnités Vacances (iv). Pour bénéficier de ces iv, il faut être en poste au 1<sup>er</sup> juin. Le montant de ces iv est égal au quart du salaire reçu (comme contractuel et aussi comme vacataire) durant toute l'année scolaire. Ainsi, un contractuel ayant travaillé 8 mois à plein temps du 1<sup>er</sup> octobre au 1<sup>er</sup> juin, percevra donc une iv égale à 2 mois de salaire.

### ► L'avis défavorable d'un chef d'établissement a-t-il des conséquences sur mon réemploi ?

A l'issue de votre contrat, le chef d'établissement est invité à porter un avis sur la manière de servir du contractuel. Certains chefs d'établissement abusent des avis défavorables, ce qui peut nuire au réemploi.

Il faut savoir qu'aucun avis, ni aucun rapport ne peut être rédigé sans que le collègue en ait connaissance. En cas de contestation, il est possible de demander que l'avis soit modifié. Il est donc conseillé de demander audience et d'être accompagné par un délégué syndical FO qui vous aidera à faire valoir vos droits. Enfin l'avis du chef d'établissement doit être contresigné par le collègue qui peut y faire figurer des observations.

### ► Ai-je droit à une formation comme les titulaires ?

Oui, les contractuels ont droit au congé de formation professionnel à condition d'avoir exercé depuis au moins 3 ans. Le collègue percevra alors une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence. Il conserve le droit au Supplément familial de traitement.

Ce congé dure au maximum 12 mois. Il peut être fractionné. Les demandes sont examinées en commission au rectorat. Il est indispensable de confier votre dossier à FO.

*Site Internet du SNFOLC*

***www.fo-snfolc.fr***

*Site Internet du SNETAA-FO*

***www.snetaa.org***

# Le Contrat à Durée Indéterminée

## Qu'est-ce qui change avec la loi du 12 mars 2012 ?

### Un nouveau mode de calcul pour l'accès au CDI.

L'article 8 de la loi prévoit que pour obtenir un CDI, il « suffit » désormais de totaliser 6 ans d'ancienneté sur les 8 dernières années. Pour les collègues âgés de + de 50 ans, cette condition est de 3 ans de service sur les 4 dernières années. En outre, cette disposition est à application immédiate. Néanmoins, les effets de la loi demeurent car sur 20 000 enseignants en CDD dans l'éducation nationale, la loi permettrait seulement à 1650 d'entre eux de bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012. Toutefois, ce nombre augmentera puisque l'article 37 de la loi permet l'accès au CDI pour de nouveaux contractuels en fonction de l'augmentation de durée de contrats cumulés.

Les critères d'accès au CDI sont détaillés dans le tableau page 5.

### Les conditions de recours aux agents contractuels sont redéfinies :

**1 / 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 ou, à titre expérimental, afin de pourvoir des emplois permanents à temps complets lorsque ceux-ci ne peuvent être occupés par des fonctionnaires compte tenu des compétences requises. Pour FO le danger est double ! Cette disposition pourrait ouvrir la voie à un recrutement de contractuels en CDI sur profil pour les établissements du type ECLAIR, profil que ne pourraient remplir les titulaires recrutés dans une discipline d'enseignement. Elle ne permettrait pas pour autant la titularisation des

contractuels ainsi recrutés.

**2 / La période maximale d'emploi en CDD** au terme de laquelle le contrat conclu peut être reconduit en CDI serait maintenue à 6 ans. La nouveauté c'est qu'il y a obligation pour le rectorat de transformer le CDD en CDI si les 6 ans d'ancienneté sont atteints. Il fallait auparavant 6 ans d'ancienneté + un réemploi, soit « 6 ans et 1 jour » et certains rectorats n'hésitaient pas à ne plus réemployer un collègue qui avait totalisé 6 ans, pour éviter de le CDIser. 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 (6 ans cumulés sur une période de 8 ans).

**3 / Les services accomplis de manière discontinue** sont pris en compte à condition que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

► **Comment savoir si je suis éligible au CDI ? au concours réservé ?**

► **Comment faire valoir mes droits à la CDIisation et / ou à la titularisation auprès du rectorat ?**

► **A qui m'adresser ?**

Les rectorats doivent recenser la liste des ayants droit au CDI et à la possibilité de se présenter au concours réservé selon les nouvelles dispositions de la loi. Pour cela, nous vous invitons à nous confier votre dossier. FO interviendra auprès du rectorat et fera valoir vos droits au moment de ce recensement.

● **Remplissez la fiche de suivi syndical**

► **Le CDI, quelle « sécurisation » apporte-t-il ?**

Le CDI ne protège pas du licenciement. Un CDI de la Fonction publique n'a rien à voir avec un CDI du Code du travail en terme de garantie horaire et donc de rémunération, en terme de protection contre les licenciements. Un CDI de la Fonction publique n'est pas forcément à temps plein.

Devenu CDI, un contractuel n'est aucunement à l'abri d'un « remerciement » en fonction des moyens financiers dont dispose un rectorat dans le cadre de la RGPP. Les CDI peuvent être licenciés pour « absence de besoin » (licenciement économique). Ce qui signifie qu'ils n'ont pas plus de garanties en la matière qu'un CDD. Dans ce domaine la loi n'apporte aucune sécurisation. C'est notamment le cas pour les collègues CDI employés en GRETA, structures autonomes financièrement qui n'hésitent pas à pratiquer des licenciements économiques.

► **Que me garantit le CDI ?**

Le CDI permet d'avoir plus de chance d'être réemployé les rectorats affectant les CDI en priorité, mais cela ne constitue aucune obligation pour l'employeur s'il peut justifier la fin du contrat. Le CDI améliore les relations avec son banquier qui accordera plus facilement un prêt qu'à un CDD.

► **Le CDI permettra-t-il une progression de salaire ?**

Oui, à condition que le rectorat ait mis en place un avancement. Dans les académies où un avancement d'échelon a été obtenu, il concerne les contractuels en CDI, excluant souvent la majorité des contractuels. Dans l'académie de Créteil, l'avancement s'applique à tous : CDD et CDI, mais dans l'académie de Rouen il ne s'applique qu'aux CDI. L'augmentation du nombre des CDI dans la fonction publique ne constitue pas une solution à la précarité.

A terme, leur généralisation déboucherait sur la mise en place d'une « deuxième » fonction publique, qui ne serait plus statutaire, mais bien précaire.

## Pour FO, la seule « sécurisation » c'est la titularisation

### Le calendrier

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 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). Mais les choses ne sont pas aussi simples. Force Ouvrière a exprimé son mécontentement sur la traduction dans le projet de loi des termes de l'accord. Pour FO, les conditions posées à la titularisation sont trop restrictives. Les assistants d'éducation et les assistants pédagogiques tout comme les CUI et les AVS qui assurent des missions d'aide aux élèves handicapés sont exclus du dispositif. Pourtant le contrat des AED s'étend jusqu'à 6 ans et nom-

bre d'entre eux continuent dans l'éducation nationale comme contractuels enseignants. Leurs 6 années ne sont donc pas prises en compte.

### La bataille de FO pour le plan de titularisation

FO a mené le combat tout au long de la négociation pour qu'un nombre significatif de contractuels puisse accéder à la titularisation. Pour FO, un plan de résorption de la précarité passe par la pérennisation des personnes et des emplois. Au final, cette loi fourre-tout n'a plus grand chose à voir avec le protocole qu'elle a signé. Les obstacles « indirects » ajoutés ici et là par le gouvernement au gré des articles du projet de loi transforment l'accès à la titularisation en un « parcours du combattant ». Pire, cette loi peut installer une

concurrence délétère entre contractuels et titulaires.

### « sécurisation des parcours » ou accès à la titularisation ?

Sur les 20 000 contractuels de l'éducation nationale, 10 600 seulement rempliraient les conditions pour se présenter aux concours réservés. Pour pouvoir accéder à l'emploi titulaire, il faudrait donc que le ministère offre autant de postes aux concours. Or il en supprime 6 000 dans le second degré à la rentrée prochaine.

De plus, les recrutements réservés pour favoriser l'accès à l'emploi titulaire ne pourront être organisés qu'après la publication des décrets. Sur ce point, la loi est muette et aucune date de publication des décrets n'est précisée.

## La titularisation et les concours

### Où en est-on après la loi du 12 mars 2012 ?

#### Ouverture d'examens professionnalisés réservés et de concours réservés

(article 5 de la loi) pendant une durée de 4 ans, à compter de la publication de la loi. Un dispositif particulier d'accès aux corps et cadres d'emploi de la fonction publique sera ouvert, sous condition d'ancienneté de services, aux agents recrutés pour occuper un emploi permanent de l'administration en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD).

#### Comment seront organisés les concours

#### réservés ?

Nous détaillons dans le tableau ci-contre les critères pour pouvoir se présenter aux concours et examens réservés.

Ils sont organisés de 2013 à 2016.

#### 1 - RÉSERVÉ pour les CPE, PEPS, certifiés, COPsy.

- Epreuve d'admissibilité sur la base du dossier de RAEP  
- Epreuves d'admission : différentes en fonction des corps

#### 2 - PROFESSIONNEL pour les PLP et Professeurs des écoles.

- Epreuve unique d'admission sur la base du dossier de RAEP.

#### Comment saura-t-on si on est éligible au concours ?

Les rectorats ont informé les collègues éligibles au CDI mais pas s'ils sont éligibles aux concours. Nous vous conseillons de confier votre dossier à FO qui pourra calculer votre éligibilité et intervenir auprès du rectorat si nécessaire.

#### Je suis éligible à la titularisation. Est-ce que cela signifie que je serai titularisé ?

Non. Etre éligible ne signifie pas être titularisé, mais simplement en avoir la possibilité (voir les conditions page 5).

## Concours réservés

Le ministère de l'Education nationale a publié un décret le 3 mai 2012 sur l'organisation des concours réservés. Il a présenté au comité technique ministériel du 19 juillet le projet de décret sur le recrutement par concours réservés. A ce stade, le décret n'étant pas paru, ni les maquettes des concours, voici les précisions que nous pouvons vous apporter.

#### ► Y-a-t-il une condition de diplôme pour être éligible au concours réservé ?

Non, aucune, sauf le brevet de sauvetage aquatique et de secourisme pour les concours de PEPS et de PE, ainsi qu'un diplôme de psychologue pour le concours de COPsy.

#### ► Je suis en CDI mais je n'ai pas de contrat au moment de la clôture des inscriptions au concours réservé, puis-je me présenter quand même ?

Oui, être en fonction à la clôture des inscriptions n'est pas la seule condition d'éligibilité. Vous pouvez vous présenter aux recrutements réservés proposés par le dernier département ministériel avec lequel vous étiez sous contrat si vous êtes en CDI ou si vous étiez en contrat avec le rectorat entre le 1/1/2011 et le 31/3/2011.

#### ► Quand seront publiés les postes aux concours ? Toutes les disciplines seront-elles pourvues ?

Ce sont les questions clés. Les postes seront fixés par arrêté ministériel. Le ministère a annoncé début septembre qu'il ouvrirait 2500 postes pour la session 2013 des concours réservés et qu'un effort particulier serait fait pour les disciplines déficitaires. En audience, la DGRH a indiqué que cette proportion serait reconduite pour les trois sessions sui-

vantes. FO a demandé que des postes soient pourvus dans les disciplines fermées depuis des années qui interdisent de facto toute titularisation.

#### ► Quel calendrier des épreuves ?

Le calendrier n'a pas été publié mais le ministère a répondu à FO lors du groupe de travail du 4/07/2012 pour le concours 2013 : ouverture du serveur du 10 janvier au 12 février 2013. Fin des épreuves au 30 juin 2013.

#### ► Quand seront publiés les postes aux concours ? Toutes les disciplines seront-elles pourvues ?

FO a demandé que des postes soient pourvus dans les disciplines fermées depuis des années qui interdisent de facto toute titularisation.

Mais nous ne connaissons toujours pas les intentions du ministère en termes de volumes de recrutement, ni pour cette année, ni pour les suivantes. C'est pourtant la question essentielle. Les contractuels sont fondés à se demander si la loi du 12 mars 2012, en matière de titularisation, est autre chose qu'un miroir aux alouettes tant le flou est entretenu.

Il ne suffit pas de dire que tous auront leur chance. L'intégration dans le statut ne doit pas prendre modèle sur les jeux de hasard. Force Ouvrière considère que ces collègues qui ont tous au moins 4 ans d'ancienneté ont exercé suffisamment longtemps pour que l'administration puisse estimer que leurs compétences professionnelles sont reconnues. S'ils n'étaient pas aptes, on peut penser que leur contrat n'aurait pas été renouvelé ! FO demande la garantie que tous les collègues éligibles soient titularisés au bout des 4 ans.

#### ► Peut-on présenter plusieurs concours réservés de disciplines différentes lors de la même session ?

Non, un seul par année civile d'ouverture de recrutement (décret du 3/05/12).

#### ► Si on n'est pas éligible au concours pour la session 2013, peut-on l'être pour les suivantes ?

OUI si vous totalisez au moins deux ans de service en équivalent temps plein au 31 mars 2011, vous pouvez alors continuer à compléter votre ancienneté pour totaliser les 4 années requises à la date de clôture des inscriptions suivantes.

#### ► Puis-je présenter le réservé en même temps que l'interne et l'externe ?

Oui.

#### ■ FO réclame un examen professionnel

Le flou des projets de maquettes du concours réservé pour les CPE, COP, certifiés et PEPS risque de conduire à une interprétation académique par académie de ce qui est attendu de la part des candidats. Ils risqueraient d'être écartés lors de l'épreuve d'admissibilité sur la base du dossier qu'ils auront rédigé en cours d'année... Par avance on peut dire qu'une telle procédure ne garantit pas l'égalité des candidats devant le concours.

Pour ces raisons, la fédération FO de l'enseignement, la FNEC-FP-FO, réitère sa demande de mise en place d'un simple examen professionnel.

#### ■ Réemploi !

#### Aucun contractuel au chômage !

FO demande le réemploi de tous les contractuels employés au cours de cette année scolaire, avec continuité de traitement. Les besoins existent d'une manière patente. L'Education nationale ne doit pas gonfler les effectifs des chômeurs.



## Les nouvelles dispositions issues de la loi du 12 mars

### Les critères d'accès au CDI et les critères d'accès aux concours

Les conditions d'application	pour l'accès aux concours	pour la CDI-sation
Quels sont les textes de références qui s'appliquent ?	Etre recruté sur la base de l'article 4 ou du 1er alinéa de l'art. 6 de la loi du 11 janvier 1984 ou remplir les conditions pour bénéficier d'un nouveau contrat en CDI.	Etre recruté sur la base du dernier alinéa de • l'article 3 (remplacement et vacance d'emploi) □ ce qui exclut les AED (recrutés sur le premier alinéa du 6° de l'art.3) puisqu'ils n'assurent pas le remplacement d'un titulaire. • l'article 4 (absence de corps de fonctionnaire exerçant ces fonctions) • ou 6 de l'article 6 (besoins saisonniers ou occasionnels) de la loi du 11 janvier 1984
A quelle date faut-il être en exercice ?	<b>Il faut être en fonction le 31 mars 2011.</b> Un contractuel dont le contrat prend fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 doit remplir les autres conditions ci-dessous.	Etre en fonction à la date de publication de la loi (13/03/2012).
Quelle est la nature de l'emploi pris en compte ?	Etre affecté sur un emploi permanent à temps complet ou durée de service au moins égale à 70 %.	Etre affecté sur un emploi permanent à temps complet ou incomplet.
Quels contrats permettent d'en être bénéficiaires ?	- CDI obtenu avant la publication de la loi - ou CDD transformé en CDI à la date de publication de la loi (12 /03/ 2012) - ou CDD remplissant les conditions d'ancienneté exigées.	CDD remplissant les conditions d'ancienneté exigées
Quelle ancienneté de service est exigée pour les agents en CDD ?	Pour les CDI : aucune autre ancienneté requise.  Pour les CDD, ancienneté minimum de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès de la même autorité administrative.	Ancienneté minimum de 6 ans de services publics effectifs auprès de l'autorité administrative ou du département ministériel ou de l'Etablissement Public de l'Etat où ils exercent leurs fonctions au moment de la publication de la loi.(13/03/2012) <i>Ce qui permet d'additionner les années effectuées dans des rectorats distincts. Cela ouvre la possibilité de comptabiliser les années effectuées dans les établissements privés sous contrat.</i> Pour les contractuels d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi, 3 ans de services publics effectifs requis.
Quelle est la période au cours de laquelle l'ancienneté est comptabilisée ?	Les 4 années doivent avoir été accomplies, - soit au cours des 6 années précédant le 31/03/2011, - soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé. Dans ce cas, les deux années doivent avoir été accomplies entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2011.	6 années accomplies au cours des 8 années précédant la date de publication de la loi (13/03/2012).  Pour les agents âgés de plus de 55 ans, les 3 années accomplies au cours des 4 années précédant la date de publication de la loi.
Comment est décomptée l'ancienneté en fonction de la quotité de travail ?	Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet pour une durée égale ou supérieure à 50%, sont comptés comme des temps complets. Si cette durée est inférieure au mi-temps, elle compte pour un ¾ temps. Exemple : 5 ans et 4 mois à moins de 50 % = 4 ans, donc éligibilité.	L'ancienneté est calculée de date à date et non en équivalent temps plein.  <i>Cela assouplit les conditions antérieures. La condition des 70% d'un temps plein a été enlevée. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte à condition que la durée des interruptions entre 2 contrats n'excède pas 4 mois</i>
Les congés sont-ils pris dans le décompte de l'ancienneté ?	Les congés non rémunérés (congé parental et pour convenances personnelles) ne sont pas comptabilisés.	Les congés non rémunérés (congé parental et pour convenances personnelles) ne sont pas comptabilisés.
Comment calculer l'ancienneté en cas de changement d'employeur ?	4 années d'ancienneté effectuées auprès du même employeur.	6 années d'ancienneté effectuées auprès du même employeur département ministériel. Les années effectuées dans des rectorats distincts s'additionnent.

# Salaire et indemnités

## ► Comment est calculée ma paye ?

Vous êtes rémunéré proportionnellement à l'indice auquel le Rectorat vous a placé. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les Rectorats ont une grande latitude pour déterminer l'indice d'un contractuel.

## ► A quoi sert mon indice ?

C'est la base de calcul de votre salaire comme pour tous les fonctionnaires. Le vôtre dépend du diplôme que le rectorat a pris en compte pour votre recrutement (voir tableau ci-dessous).

L'indice qui vous est accordé, multiplié par la valeur du point d'indice (4,6303 € brut/mois au 1er juillet 2010\*) détermine votre salaire. La valeur annuelle du point d'indice au 1er juillet 2010 est de 55,5635 €. Ainsi, un contractuel 2ème catégorie, placé par le Recteur à l'indice moyen possède donc l'indice 498. Son traitement brut est alors de  $498 \times 4,6303 \text{ €} = 2305,88 \text{ €}$  bruts pour 18 heures hebdomadaires.

\* le point d'indice n'a pas augmenté depuis cette date

Il existe une grille de rémunération nationale, que l'on trouve sur le site de la direction des affaires financières du ministère :

Avancement de contractuels / grille nationale							
échelon	Indices <sup>1</sup> (INM)						
	Contractuels, CDD/CDI			MA			titulaires
	1 <sup>ère</sup> categ.	2 <sup>ème</sup> categ.	3 <sup>ème</sup> categ.	MA1	MA2	MA3	certifié, PLP, CPE
1 <sup>er</sup>	403	367	321	349	321	292	349
2 <sup>ème</sup>	434	388	337	376	335	295	376
3 <sup>ème</sup>	466	410	354	395	351	307	410
4 <sup>ème</sup>	498	431	372	416	368	321	431
5 <sup>ème</sup>	530	453	389	439	384	337	453
6 <sup>ème</sup>	562	475	407	460	395	356	467
7 <sup>ème</sup>	596	498	425	484	416	374	495
8 <sup>ème</sup>	627	523	457	507	447	390	531
9 <sup>ème</sup>	657	548	489	<b>Depuis le 01/01/2010 ; tous les MA ont été reclassés comme CDI.</b>			567
10 <sup>ème</sup>	687	573	521				612
11 <sup>ème</sup>	720	598	553				658
12 <sup>ème</sup>	751	623	585				<b>Hors classe possible.</b>
13 <sup>ème</sup>	782	650	620				

## Quelques remarques importantes

la grille d'avancement des contractuels est définie par une réglementation nationale. Mais, le rythme d'avancement des contractuels n'obéit à aucune réglementation.

Par exemple, l'académie de Créteil procède ainsi : elle accorde une promotion d'un échelon au bout de trois ans de

contrat, quelle que soit la quotité (temps plein ou temps partiel).

Dans certaines académies, l'avancement d'un échelon est conditionné à un entretien d'évaluation et donc au mérite.

**FO s'oppose à l'avancement au mérite qui ouvre la voie au clientélisme.**

## ► Le mode de calcul de mon salaire va-t-il varier entre deux remplacements ?

Non si la quotité de service ne varie pas.

## ► Serai-je payé entre deux remplacements ?

Seuls les maîtres auxiliaires garantis d'emploi (les MAGE dont les contrats ont été requalifiés en CDI) sont payés entre leurs remplacements. Cependant, les CDI ont également la garantie d'une paye au moins égale à 70%. Pour les CDD, il faut s'inscrire au chômage.

## ► J'étais précédemment à temps plein, je suis renommé à temps partiel. Ai-je droit à une indemnisation compensatoire ?

Si le rectorat ne vous emploie que pour 12/18ème, vous ne percevez que 12/18ème de votre salaire, que vous soyez CDD ou CDI. Cette forme de temps partiel imposé (chômage partiel)

peut intervenir à chaque rentrée. C'est la flexibilité continue. Néanmoins les CDI ont la garantie d'une paye à 70%.

Il existe une indemnité compensatoire qui découle des règles d'indemnisation du chômage permettant de cumuler l'ARE avec une rémunération. Le rectorat prend en compte la situation dans les 12 mois précédents. L'indemnité n'est pas systématique. Ainsi, un agent à temps partiel qui touche 70% de son salaire précédent est "à la limite" de l'indemnité journalière de chômage et risque de ne pas avoir droit à l'indemnité compensatoire. Avec un temps partiel inférieur à 70%, il peut y prétendre.

Dans tous les cas, il est recommandé de faire les démarches auprès du service chômage du rectorat ou de Pôle emploi.

**Salaires**

19,5 % de perte du pouvoir d'achat depuis 2000 pour les contractuels ! Alors que les prix ont augmenté de 19,47%, le point d'indice n'a augmenté que de 9,05%. Un fonctionnaire gagnant 1 800 € devrait en gagner 1980 € pour conserver son pouvoir d'achat. Mais la majorité des contractuels n'a pas d'avancement. Leur salaire est bloqué. La perte de pouvoir d'achat est donc de 19 %.

► **CDI et quotité de service**

Les collègues qui ont vu leur contrat CDD transformé en CDI s'inquiétaient de la formulation de ce contrat associant le CDI à la quotité de service à la date du 13 mars 2012. FO est intervenu à tous les niveaux pour avoir la garantie que le contrat CDI n'est pas figé dans cette quotité.

► **Mon salaire va-t-il augmenter en fonction de mon ancienneté ?**

Aucun texte réglementaire n'impose d'avancement ni d'évolution de carrière de manière générale mais l'intervention du syndicat a permis d'obtenir la mise en place un déroulement de carrière pour les contractuels dans de nombreuses académies. L'évolution indiciaire est souvent réservée aux CDI mais pas partout (à Créteil par exemple, l'avancement est automatique tous les 3 ans).

Contactez le syndicat pour connaître les règles qui s'appliquent dans votre académie.

► **Ai-je droit à des indemnités de déplacements ?**

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 relatif aux frais de déplacement des agents de l'Etat n'excluent pas les agents non titulaires du bénéfice des frais de déplacement lorsqu'ils sont amenés à se déplacer hors de leur résidence administrative. Les contractuels affectés sur plusieurs établissements sont donc concernés. Cela a été explicitement précisé par la circulaire n°2010-134 du 3 août 2010 (BO n°32 du 9 sept.2010). Pour faire respecter ce droit, l'intervention du syndicat est indispensable.

► **Ai-je droit au remboursement des frais de transport ?**

En région parisienne et en province, les frais de transport (uniquement transport en commun) sont pris en charge par l'employeur à hauteur de 50%, dès lors que le salarié travaille au moins un mi-temps. Titulaires et non titulaires ne sont pas distingués.

► **Ai-je droit à une prise en charge de mes repas ?**

Oui : le BO du 9 septembre 2010 précise que « Les personnels, titulaires ou non titulaires, employés à temps plein ou à temps partiel et contraints de compléter leur service dans un ou plusieurs établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative, sont indemnisés de leurs frais de transport, dans les conditions prévues pour les agents en mission.

Ils peuvent être autorisés à utiliser un véhicule personnel et sont alors indemnisés dans les conditions précisées au 7 de la présente circulaire. Ces personnels sont indemnisés de leurs frais de repas dans les conditions fixées par l'arrêté du 3 juin 2010, c'est-à-dire au taux fixé par l'arrêté interministériel du 3 juillet 2006 réduit de moitié, lorsqu'ils sont contraints de prendre ces repas hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale, pendant les tranches horaires com-

prises entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir. » Pour faire respecter ce droit, l'intervention du syndicat est indispensable.

► **En cas d'arrêt maladie, un jour de carence m'est-il imposé ?**

Oui un jour de carence, à partir du 1er janvier 2012, pour les congés de maladie ordinaire dès le premier jour du congé, mais pas en cas de prolongation de l'arrêt.

► **Ai-je droit à l'indemnité de résidence (IR) ?**

Oui mais elle dépend de la zone d'affectation. Elle est versée au prorata de la quotité de service (un collègue ne travaillant que pour 9/18ème ne perçoit qu'une demi indemnité de résidence). Elle doit figurer sur votre bulletin de paye.

► **Ai-je droit au supplément familial de traitement (SFT) ?**

Oui. Son montant mensuel dépend du traitement indiciaire et du nombre d'enfants. (Ne pas confondre avec les allocations familiales, qui, elles, sont versées depuis 2005 par la CAF). Tous les deux s'ajoutent à votre traitement indiciaire.

► **Ai-je droit à la part fixe de l'ISOE ?**

(Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves, Part Fixe).

Oui, elle est versée à tous les enseignants (au prorata de leur temps de service). Pour un plein temps, son montant mensuel est de 99,93 € bruts depuis le 01/07/2010.

► **Et la part modulable de l'ISOE ?**

Elle est versée au professeur qui exerce les fonctions de professeur principal. Son montant dépend de la classe considérée :

ISOE, part modulable (indemnité de professeur principal)	
Classes	Montant brut mensuel depuis le 01/07/2010
6 <sup>ème</sup> , 5 <sup>ème</sup> , 4 <sup>ème</sup>	102,58 €
3 <sup>ème</sup> , 2 <sup>ème</sup> , 1 <sup>ère</sup> année de CAP ou BEP	117,41 €
Autres classes	74,62 €

► **Ai-je droit à la prime ZEP ?**

(Indemnité de sujétion spéciale liée à l'exercice en ZEP)

Oui, cette indemnité doit être versée à tous les collègues exerçant en ZEP ou en établissement sensible.

Elle est versée au prorata de l'exercice en ZEP. Pour un collègue exerçant à plein temps en ZEP, son montant mensuel est de 96,30 € bruts.

(Les collègues titulaires exerçant en établissement sensible perçoivent, eux, 30 points d'indice supplémentaires : la NBI).

► **Ai-je droit à la prime ECLAIR ?**

Oui en fonction de la durée de votre remplacement dans ce type d'établissement.

► **Puis-je bénéficiaire de l'action sociale ?**

Oui, les contractuels y ont droit. De même, dans la plupart des départements, ils peuvent prétendre à un HLM sur le contingent « fonctionnaire ».

► **Puis-je bénéficiaire de la médecine de prévention ?**

Oui, les contractuels y ont droit. Ils ont également le droit à un reclassement en cas d'inaptitude.

► **Les contractuels bénéficient-ils de certains droits statutaires des titulaires ?**

Oui, les contractuels ont droit à la protection juridique en cas d'agression ou de diffamation. Ils ont droit de grève et bénéficient des mêmes droits syndicaux que les titulaires. Pour faire valoir ces droits, ne restez pas seul(e), syndiquez-vous à FO.



- ▶ **Que revendique FO ?**
- ▶ **Pourquoi se syndiquer à FO ?**
- ▶ **Comment être défendu par le syndicat ?**

## **FO un syndicat représentatif FO le second syndicat des contractuels**

Avec 16 sièges nationalement, FO est le second syndicat chez les contractuels enseignants.

C'est le résultat du travail inlassable des militants FO pour obtenir la requalification de nombreux contrats en CDI, faire va-

loir le droit à la formation pour les contractuels, aux congés, aux indemnités, à l'augmentation du salaire.

Par exemple, dans plusieurs académies, après des années de lutte, l'action de FO a permis d'obtenir la prise en compte des diplômes dans la rémunération puis un avancement qui permet une augmentation de salaire tous les 3 ans. Même si l'avancement d'échelon est réservé aux collègues en CDI, cette première avancée n'a rien de symbolique.

## **FO se bat**

- ▶ pour votre accès à l'emploi titulaire
- ▶ pour la défense de vos droits et l'augmentation du salaire des contractuels
- ▶ pour le versement de la prime de transports aux contractuels
- ▶ pour le rétablissement des 30000 postes supprimés en deux ans et la mise en place d'un véritable plan de titularisation des contractuels
- ▶ pour arrêter la dégradation de nos conditions de travail (précarité du contrat, affectations sur plusieurs établissements, tâches de plus en plus nombreuses avec des classes de plus en plus chargées)
- ▶ pour l'abandon de la masterisation qui fait obstacle à la titularisation des contractuels
- ▶ pour le rétablissement des postes aux concours et particulièrement au concours interne
- ▶ pour refuser de faire payer au service public la facture de la dette imposée par les marchés financiers

## **FO revendique :**

Aussi bien au plan national que des académies, FO met tout en œuvre pour un vrai plan de titularisation pour les contractuels.

## **FO exige pour tous, titulaires et contractuels :**

- + 5% d'augmentation de la valeur du point d'indice
- + 44 points d'indice pour tous (environ 200 €) au titre de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000

**Salaires, statuts, retraite, seule une confédération peut peser de tout son poids pour gagner !**

**SNFOLC** *snetaa-fo*

Demande d'information

ou d'adhésion

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Etablissement : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

**Bulletin à renvoyer, soit à la section départementale du SNFOLC, soit au SNETAA-FO, 74 rue de la Fédération 75 739 Paris cedex 15 (snetaanat@aol.com)**

**Vous avez une question, n'hésitez pas : SNFOLC / 01 56 93 22 44 ou bien SNETAA-FO / 01 53 58 00 30**