

FO

SNFOLC / SNETAA-FO

Spécial Contractuels

Mars 2012



**LOI DU 12 MARS 2012, DITE DE
« SÉCURISATION DES PARCOURS
PROFESSIONNELS DES AGENTS
CONTRACTUELS »**

**LA LOI EST PARUE,
RIEN N'EST RÉGLÉ**

**Titularisation
CDI
Salaire**

■ Pages 2 et 3 le contrat / le réemploi ■ Page 4 la titularisation ■ Page 5 l'accès au CDI et aux concours
■ Pages 6 et 7 salaire et indemnités ■ Page 8 le syndicat

Site Internet du SNFOLC : www.fo-snfolc.fr / Site Internet du SNETAA-FO : www.snetaa.org

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 (i v). Pour bénéficier de ces i v, il faut être en poste au 1er juin. Le montant de ces i v 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 1er octobre au 1er juin, percevra donc une i v 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

La Newsletter du SNFOLC

Abonnez-vous en ligne sur la page d'accueil du site.
Vous serez instantanément informé de toute nouvelle publication importante mise en ligne sur le site de votre syndicat

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.

Tout d'abord, pour les agents ne souhaitant pas ou ne pouvant pas (conditions de nationalité) accéder au statut de fonctionnaire, leur contrat pourrait, sous condition, être requalifié en CDI.

De plus 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. Cependant, les rectorats n'appliqueront pas ces nouvelles règles avant d'avoir reçu une instruction ministérielle. Mais, lorsqu'elles s'appliqueront, elles prendront effet à la date de publication de la loi (13 mars 2012).

Néanmoins, les effets de la loi sont limités car d'après les premières estimations, sur 20 000 enseignants en CDD dans l'éducation nationale, la loi permettrait seulement à 1650 d'entre eux de bénéficier d'un CDI.

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 peu-

vent 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. Ces interruptions ne pourront plus être invoquées pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque le contractuel remplit les conditions d'ancienneté requises.

► **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 située en page centrale.**

► **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, 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.

La titularisation

Qu'apporte la loi du 12 mars 2012 ?

Qu'est-ce qui change ?

► **L'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 seraient organisés pendant 4 ans à compter de la publication de la loi.

● Le concours réservé est envisagé dans une note de la DGRH sous forme d'épreuves à caractère professionnel qui se composeraient, dans un premier temps, d'une admissibilité sur la base d'une lettre de motivation et d'un dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) et dans un second temps d'une admission à partir d'un échange sur le dossier de RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience

présenté par le candidat, puis une épreuve de mise en situation.

● L'examen professionnalisé réservé reposerait sur une épreuve unique sur dossier à partir d'une mise en situation. Mais, à ce jour, aucun calendrier d'ouverture des inscriptions, aucune évaluation du nombre de postes prévu pour ces concours réservés n'ont été publiés. Dans ces conditions, il est peu probable qu'il y ait une session. 2012.

► 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).

Non titulaires : du protocole à la loi

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

Le calendrier

Le projet de loi a été déposé au Sénat le 7 septembre. Le texte a été adopté par le Sénat le 20 février 2012. Le texte définitif du projet de loi a été adopté le 1er mars 2012 à l'Assemblée nationale. La loi 2012-347 du 12 mars 2012 est publiée au journal officiel le 13 mars 2012. Cette date sert de référence dans le calcul de l'ancienneté requise pour l'accès au CDI ou à la possibilité de passer le concours réservé.

Ce texte, qui 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'éduca-

tion 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 nombre 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 ?

Le dispositif de « sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels » est une promesse du président de la République qui supprime les postes titulaires à grands coups de RGPP. Difficile de titulariser les contractuels d'un côté quand on supprime les postes de l'autre. Sur les 20 000 contractuels de l'éducation nationale, 9 965 seulement rempliraient les conditions pour se présenter aux concours réservés. En encore, cela serait étalé sur 4 ans ! Pour pouvoir accéder à l'emploi titulaire, il faudrait donc que le ministère offre des 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.

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 ?	Il faut être en fonction le 31 mars 2011. 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 ?	Aucune autre ancienneté requise que celle nécessaire au passage en CDI. 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'exécède 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 ¹ (INM)						
	Contractuels, CDD/CDI			MA			titulaires
	1 ^{ère} categ.	2 ^{ème} categ.	3 ^{ème} categ.	MA1	MA2	MA3	certifié
1 ^{er}	403	367	321	349	321	292	349
2 ^{ème}	434	388	337	376	335	295	376
3 ^{ème}	466	410	354	395	351	307	410
4 ^{ème}	498	431	372	416	368	321	431
5 ^{ème}	530	453	389	439	384	337	453
6 ^{ème}	562	475	407	460	395	356	467
7 ^{ème}	596	498	425	484	416	374	495
8 ^{ème}	627	523	457	507	447	390	531
9 ^{ème}	657	548	489	Depuis le 01/01/2010 ; tous les MA ont été reclassés comme CDI.			567
10 ^{ème}	687	573	521				612
11 ^{ème}	720	598	553				658
12 ^{ème}	751	623	585				Hors classe possible.
13 ^{ème}	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 1 980 € 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 %.

► 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 aux 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 comprises 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 ^{ème} , 5 ^{ème} , 4 ^{ème}	102,58 €
3 ^{ème} , 2 ^{nde} , 1 ^{ère} 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).

► Puis-je bénéficier 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 bénéficier 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 oeuvre pour que le protocole sur les non titulaires permette un vrai plan de titularisation.

FO exige pour tous, titulaires et contractuels :

+ 5% d'augmentation de la valeur du point d'indice pour les années 2011 et 2012,
+ 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 !



Demande d'information

ou d'adhésion

Nom :

Prénom :

Adresse :

Etablissement :

Téléphone :

Courriel :

Bulletin à renvoyer à la section départementale :