

## **SALAIRES, CONDITIONS D'EMPLOI, RÉEMPLOI, ACCÈS À LA TITULARISATION**



### **DES REVENDICATIONS RÉAFFIRMÉES**

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

■ Pages 2 le contrat / le CDI ■ Page 3 le contrat / le réemploi ■ Page 4 et 5 salaire et indemnités  
■ Pages 6 un projet ministériel inquiétant ■ Page 7 le syndicat ■ Page 8 les sections académiques du SNFOLC

Site Internet du SNFOLC : [www.fo-snfolc.fr](http://www.fo-snfolc.fr)

# Le Contrat à Durée Indéterminée

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

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

En matière de CDI, la loi du 12 mars 2012 prend 2 types de mesures :

■ **une mesure ponctuelle** de régularisation (art.8) à application immédiate: tout collègue qui, entre le 13 mars 2004 et le 13 mars 2012 totalise 6 ans de service, est cdisé à la date du 13 mars 2012.

Pour les collègues âgés d'au moins 55 ans, la condition d'ancienneté est assouplie : 3 ans de service entre le 13 mars 2008 et le 13 mars 2012.

■ **une mesure pérenne** (art.37) précise que désormais, pour être CDIsé, il faudra, comme auparavant 6 ans de service, mais, cette fois, les « trous » dans la carrière ne seront pas interruptifs, dès lors que chacun d'eux ne dépasse pas 4 mois.

Néanmoins, les effets de la loi demeurent car sur 20 000 enseignants en CDD dans l'éducation nationale, la loi a permis 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 CDIsé. Cette durée peut 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.

**4 / Il ne saurait y avoir de proratisation** pour le calcul de l'ancienneté nécessaire au CDI. L'appréciation de l'ancienneté se fait de « date à date ».

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

► **Comment faire valoir mes droits à la CDIsation 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, remplissez la fiche de suivi syndical. L'intervention du syndicat est souvent nécessaire pour faire valoir son éligibilité au CDI et au concours.**

► **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. Il peut même être défini sur un mi-temps si l'agent est en demi service au moment de sa cdisation.

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 MAP (Modernisation de l'Action Publique) et du plan d'austérité. 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 notam-

## Edito

Par Jacques Paris  
Secrétaire général du SNFOLC

Dans ce bulletin vous trouverez des renseignements pratiques et très utiles sur les textes et les droits en vigueur. Mais l'essentiel ce sont les droits à conquérir, indissociable du combat contre la précarité, donc pour la titularisation des contractuels dont le nombre ne cesse d'augmenter.

La première de nos revendications est l'augmentation des salaires. Alors que les augmentations de prix se poursuivent, savez-vous que depuis 2010, le pouvoir d'achat de nos traitements a perdu 8% ? Si vous percevez 1500 euros, il vous faudrait gagner 1620 euros pour récupérer le même pouvoir d'achat.

Dans un contexte où le gouvernement enfonce le pays dans l'austérité, Force Ouvrière défend les personnels précaires vers la titularisation.

Le ministère a entamé des discussions sur des projets de décrets et d'arrêtés concernant les contractuels. A ce stade, ils ne nous conviennent pas car ils ne répondent pas aux revendications des collègues (lire l'article page 4).

Un dernier mot : en adhérant à Force Ouvrière, si ce n'est déjà fait, vous êtes assuré-e de trouver un syndicat réellement indépendant.

ment 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.

# Mon contrat - mon réemploi

## Mon contrat

### ► Après 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 nécessaires pour l'accès au CDI.

### ● Réemploi !

Aucun contractuel au chômage !

### ► 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 for-

mation professionnelle 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.

## Pour FO,

## la seule « sécurisation » c'est la titularisation

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

Sur les 30 000 contractuels de l'éducation nationale, 10 600 seulement remplissaient 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 le concours réservé mis en place en 2013 s'échelonne sur 4 ans, par tranches successives de 2500 postes ouverts environ, cependant que le ministre a choisi de privilégier le recrutement massif de nouveaux contractuels (emplois d'avenir professeurs, admissibles de la session exceptionnelle ayant échoué à l'admission, nouveaux contractuels enseignants, COP et CPE du fait d'un sous-recrutement via les concours, alors que les besoins sur le terrain ne se démentent pas). Pour FO, c'est l'inverse de ce dont le service public d'enseignement a besoin pour assurer ses missions.

Un outil pour la défense des revendications :

## 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**

# 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 1<sup>er</sup> juillet 2010\*) détermine

vos salaire. La valeur annuelle du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2010 est de 55,5635 €. Ainsi, un contractuel 2<sup>ème</sup> 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 existait une grille nationale indicative sur le site de la direction des Affaires financières du ministère de l'Éducation nationale. Elle a servi de référence dans les négociations conduites de façon différenciée dans les rectorats pour établir des grilles de rémunération.

Avancement de contractuels / grille nationale indicative							
échelon	Indices (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	Depuis le 01/01/2010 ; tous les MA ont été reclassés comme CDI.			567
10 <sup>ème</sup>	687	573	521				612
11 <sup>ème</sup>	720	598	553				658
12 <sup>ème</sup>	751	623	585				Hors classe possible.
13 <sup>ème</sup>	782	650	620				

## FO revendique un avancement dans un cadre vraiment national

Le rythme d'avancement des contractuels n'obéit en effet à aucune réglementation nationale. 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 est conditionné par un entretien d'évaluation introduisant la notion au mérite, ce qui est doublement inacceptable.

## ► 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 nouvellement nommé à temps partiel : ai-je droit à des indemnités compensatrices ?

Si le rectorat ne vous emploie que pour 12/18<sup>èmes</sup>, vous ne percevrez que 12/18<sup>èmes</sup> de votre salaire, que vous soyez CDD ou CDI. Cette forme de temps partiel imposé (chômage partiel) peut se reproduire à chaque rentrée. C'est la flexibilité continue.

Néanmoins les CDI ont la garantie d'une paie à 70%. Il existe un mécanisme de compensation pour les contractuels qui se voient à un moment donné proposer un contrat à quotité incomplète : si le contrat est réduit à une quotité inférieure à 70%, le contractuel peut prétendre à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), qui le compensera à hauteur de 70%. C'est la cellule chômage des rectorats qui procède à l'indemnisation après constitution d'un dossier à Pôle Emploi.

L'indemnité n'est cependant pas octroyée de manière systématique. Ainsi, un agent à temps partiel qui touche 70% de son salaire précédent est à la limite de l'indemnité journalière du 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 d'accomplir les démarches auprès de Pôle Emploi et de la cellule chômage du rectorat. En cas de difficulté, saisissez la section départementale ou académique du SNFOLC.

## Salaires

Plus de 20% de perte de pouvoir d'achat depuis 2000 pour les contractuels. Alors que les prix ont augmenté de plus de 20 %, le point d'indice n'a augmenté que de 9,05%. Mais une grande majorité de contractuels n'ont pas d'avancement, leur salaire est bloqué. La revalorisation des salaires est la première de nos revendications !

### Reclassement

Les règles du reclassement ont fait l'objet d'un décret modificatif entré en vigueur à l'automne 2014 : le décret du 4 septembre 2014 modifiant le décret 51-1423 du 5 décembre 1951. L'évolution porte sur la levée de la règle dite du butoir, qui permet une meilleure prise en compte des services de contractuel pour le reclassement lors de la titularisation. Rappelons toutefois que cette relative amélioration s'est accompagnée, dans le cadre des politiques d'austérité, de la suppression de la prime de 1500 euros d'entrée dans le métier pour les lauréats d'un concours au moment de leur titularisation dans le corps des certifiés ou des agrégés.

### ► 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 demander que le contrat CDI ne soit 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 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 ?

**Non.** Cette mesure a été supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2014 suite au combat syndical mené pour son abrogation.

### ► 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 9/18<sup>ème</sup> 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 l'indemnité REP et REP + ?

**Oui.** Cette indemnité doit être versée à tous les collègues exerçant en REP et REP +.

A la rentrée 2015, l'indemnité unique pour les personnels exerçant dans un établissement REP, versée en 12 mensualités égales, sera de 1734 € (144,45€/mois). Pour les personnels exerçant en REP +, elle sera de 2312 €, versée également en 12 mensualités égales (192,6 €/mois).

### ► 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 fonctionnelle 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.

# Enseignants, CPE et COP contractuels

## Nous voulons des garanties nationales d'améliorations et non un sous-statut individualisant les parcours !

Le constat concernant la situation des personnels contractuels est celui d'une inégalité permanente en matière d'emploi, de classement, de rémunération selon les académies. Les conditions extrêmement restrictives d'accès aux concours réservés n'ont permis par ailleurs depuis 2013 d'extraire de leur précarité que quelques milliers d'entre eux, parfois douloureusement aussi. Pendant ce temps, le sous-recrutement de titulaires généré par les politiques d'austérité maintient et développe le recrutement de personnels précaires. La question du réemploi est enfin – et surtout, pour une majorité d'entre eux, une source d'anxiété croissante.

### Des projets ministériels qui tournent le dos aux intérêts et aux revendications des contractuels

Des projets de textes (2 décrets et 4 arrêtés) relatifs à l'emploi et à la rémunération des contractuels dans l'éducation nationale ont été soumis aux organisations syndicales lors d'un groupe de travail ministériel le 9 juillet dernier.

Ils concernent les règles d'emploi, la rémunération et, selon le ministère, définissent pour les contractuels « *les garanties nécessaires à l'exercice de leurs fonctions* ». Ils s'inscrivent dans le cadre des chantiers de la refondation des métiers dictés par la loi d'orientation Peillon du 8 juillet 2013 (loi dite de refondation de l'école de la République), qui ont accouché de dérèglements systématiques tant pour les corps (enseignants, CPE, COP) que pour les structures (SEGPA, CIO).

Un examen détaillé du « *cadre national de gestion* » fixé par ces textes que le ministère entend faire appliquer le plus tôt possible à l'automne 2015 a amené FO à annoncer clairement que ces projets ne pourraient en l'état que susciter un vote négatif de notre organisation lors de leur présentation au Comité Technique Ministériel.

### Un cadre très souple pour l'employeur sans la moindre garantie pour les salariés

Le ministère prétend que ces textes constituent un dispositif de gestion apportant des améliorations et des garanties... sans toutefois préciser lesquelles. Pour FO, étant donné le contexte de sous-recrutement titulaire tendant à devenir structurel, ces textes créent au contraire un cadre global favorisant le recrutement massif de contractuels.

On constate que ce cadre d'emploi envisage clairement le recrutement de contractuels au niveau licence voire bac+2 (article 2 du projet de décret cadre), dans le temps même où la masterisation impose le recrutement des titulaires à bac+5. Pour FO, le véritable obstacle à lever est celui de la masterisation : son abrogation apporterait une réponse bien plus appropriée sur la question du recrutement.

Par ailleurs, on ne voit ressortir a priori aucune amélioration pour les non titulaires en matière de rémunération, d'avancement, de classement, de droit à la formation, de réemploi.

FO juge inacceptable la subordination de l'avancement d'indice à l'évaluation professionnelle (article 10, simple transposition de l'article 2 du décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État) : si l'entretien professionnel décide que le contractuel ne mérite pas d'augmentation, rien n'obligera l'employeur à le faire. C'est donc une individualisation complète des parcours que programme un tel dispositif.

FO prend acte de l'abrogation de l'article 89, qui permettait aux académies de recruter des vacataires 200 h, mais constate que cela ne mettra pas fin pour autant au recrutement de courte durée qui crée des situations de très grande précarité.

### Des besoins permanents appellent un recrutement titulaire, à l'éducation nationale comme dans l'ensemble de la fonction publique !

FO rappelle que bon nombre d'emplois occupés par des contractuels dans l'éducation nationale relèvent de besoins permanents. De ce fait, ils appellent un recrutement titulaire. C'est ce que refuse de mettre en œuvre le ministère de l'Éducation nationale, subordonné en cela aux orientations de la ministre de la fonction publique.

Cette dernière, en effet, interpellée en début d'été par la Fédération Générale des Fonctionnaires FO (la FGF-FO) sur les mesures concrètes qu'elle envisage en direction des personnels contractuels de la fonction publique, annonce qu'elle entend mettre en œuvre « *la généralisation du dispositif expérimental autorisant, au sein des administrations de l'État, le primo-recrutement d'agents sous contrat à durée indéterminée, pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires* », ce qui va à l'encontre des revendications des personnels comme des statuts de la fonction publique, et constituerait ainsi une déréglementation centrale dictée par le pacte dit de responsabilité.

### FO réaffirme ses revendications concernant les contractuels de l'Éducation nationale

- ▶ des règles nationales d'amélioration de leur emploi et de leur classement ;
- ▶ un avancement d'indice triennal à l'ancienneté pour tous, sans condition ;
- ▶ la garantie de leur réemploi ;
- ▶ un véritable plan de titularisation par un simple examen professionnel ;
- ▶ une augmentation immédiate des salaires de 8 % et de 50 points d'indice.

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

## FO un syndicat représentatif FO second syndicat des contractuels

Avec 16 sièges nationalement à l'issue du scrutin professionnel 2014 dans l'enseignement, FO confirme sa place de second syndicat chez les contractuels enseignants.

C'est le résultat du travail inlassable des militants pour obtenir la requalification de nombreux contrats en CDI, pour faire valoir le droit à la formation pour les contractuels, le droit aux congés, aux indemnités, à l'augmentation du salaire, au réemploi.

Ainsi, dans plusieurs académies, l'action revendicative de FO a permis d'obtenir la prise en compte des diplômes dans la rémunération puis un avancement d'indice permettant une augmentation de salaire tous les trois ans, réservé aux CDI dans certains cas, étendu aux CDD dans d'autres.

Le projet de décret cadre relatif à la « gestion » nationale des contractuels enseignants, COP et CPE, soumis par le ministère aux organisations syndicales le 9 juillet dernier, se refuse à apporter les garanties d'un avancement à l'ancienneté s'appliquant à tous les contractuels dans toutes les académies.

Le SNFOLC va poursuivre le combat à tous les niveaux pour obtenir que l'avancement d'indice tous les trois ans pour tous les contractuels puisse s'appliquer à l'ensemble des académies, sans condition ni subordination à l'entretien professionnel triennal. Seule une règle nationale dans ce sens pourra l'instituer, telle est la revendication de FO.

### FO revendique :

Aussi bien au niveau national qu'académique, FO met tout en œuvre pour un vrai plan de titularisation pour les contractuels.

## FO se bat

### ► Pour votre titularisation :

- pour l'accès à la titularisation pour tous
- pour la mise en place d'un véritable plan de titularisation dans l'Education nationale !
- pour que le ministère tienne ses engagements : 10 000 titularisations en 4 ans dans le cadre du plan Sauvadet, adapté au champ spécifique de l'Education nationale, sur la base d'un nouveau décret
- pour le rétablissement des postes aux concours et particulièrement au concours interne

### ► Pour votre réemploi

- pour le réemploi de tous ceux qui le souhaitent à la rentrée

### ► Pour votre salaire

- pour le versement de la prime de transports aux contractuels !
- pour une augmentation automatique du salaire en fonction de l'ancienneté et des règles nationales pour la mettre en œuvre (grille nationale)
- pour une augmentation de 8% de la valeur du point d'indice

### ► Pour vos droits

- pour la défense de vos droits
- pour faire cesser 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).

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

- + 8% d'augmentation de la valeur du point d'indice
- + 50 points d'indice pour tous...

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

**SNFOLC**

Demande d'information

ou d'adhésion

Nom :

Prénom :

Adresse :

Etablissement :

Téléphone :

Courriel :

**Bulletin à renvoyer à la section du SNFOLC (voir page 8)**

**SNFOLC**  
Siège national

6-8 rue Gaston Lauriau 93513 Montreuil-sous-Bois Cedex  
Tél. : 01 56 93 22 44 - Fax : 01 56 93 22 42  
Courriel : snfolc.national@fo-fnecfp.fr

Le site du SNFOLC :  
[www.fo-snfolc.fr](http://www.fo-snfolc.fr)

**Aix-Marseille**

SNFOLC  
13, rue de l'Académie  
Place Léon Jouhaux  
13 232 Marseille Cedex 1  
Tél. : 04 91 00 34 19  
Fax : 04 91 54 09 58  
snfolc.aixmarseille@wanadoo.fr

**Amiens**

SNFOLC  
5, rue Hippolyte Bottier  
60 200 Compiègne  
Tél. : 03 44 40 01 64  
Fax : 03 44 40 00 31  
snfolepi@club-internet.fr  
snfolepicardie.over-blog.com

**Besançon**

SNFOLC  
UD FO Maison du Peuple  
90 000 Belfort  
Tél. : 06 62 55 62 83  
fneccfpfo90@gmail.com

**Bordeaux**

SNFOLC / UD FO  
17-19, quai de la Monnaie  
33 080 Bordeaux Cedex  
Tél. : 05 57 95 07 65  
Fax : 05 57 95 07 66  
snfolc.bordeaux@wanadoo.fr  
sites.google.com/site/snfolcaquitaine/home

**Caen**

SNFOLC  
UDFO, 56 rue de la Bucaille  
50100 Cherbourg  
Tél. : 02 33 53 03 75  
snfolc.caen@orange.fr

**Clermont-Ferrand**

SNFOLC  
38 rue Raynaud  
63 000 Clermont-Ferrand  
Tél. : 04 73 91 38 38  
Fax : 04 73 90 62 66  
snfolc63@wanadoo.fr

**Corse**

SNFOLC  
UD FO, BP 73  
20 289 Bastia Cedex  
Tél. : 04 95 31 04 18  
Fax : 04 95 32 18 61  
snfolc2b@gmail.com

**Créteil**

SNFOLC  
Maison des syndicats  
13, rue des Archives  
94 010 Créteil Cedex  
Tél. : 01 49 80 91 95  
Fax : 01 49 80 68 96  
snfolc.creteil@gmail.com  
snfolc-creteil.fr

**Dijon**

SNFOLC  
2, rue Romain Rolland  
21 000 Dijon  
Tél. : 03 80 67 01 14  
Fax : 03 80 67 01 12  
snfolcdijon@wanadoo.fr  
snfolcdijon.free.fr

**Grenoble**

SNFOLC  
32 avenue de l'Europe  
38 030 Grenoble  
Tél./Fax : 04 76 40 69 30  
snfolc38@free.fr

**Lille**

SNFOLC  
254 Boulevard de l'Usine  
CS 90 022  
59 045 Lille Cedex  
Tél. : 03 20 52 94 56  
snfolc59@wanadoo.fr  
snfolclille eklablog.com

**Limoges**

SNFOLC  
21, rue Jean Fieyre  
19 100 Brives  
Tél. : 05 55 24 57 70  
Fax : 05 55 24 00 54  
sn-fo-lc.correze@laposte.net  
snfolclimousin.org

**Lyon**

SNFOLC  
214, avenue F. Faure  
69 003 LYON  
Tél. : 04 72 34 56 34  
Fax : 04 72 33 87 18  
snfolc-lyon@orange.fr

**Montpellier**

SNFOLC  
UD FO, Maison des syndicats  
474, allée Henri II de Montmorency  
34 000 Montpellier  
Tél. / Fax : 04 67 65 27 49  
snfolc.acamontp@wanadoo.fr

**Nancy-Metz**

SNFOLC  
24, rue du Cambout, BP 30229  
57 005 Metz Cedex 01  
Tél. : 03 87 75 59 67  
Fax : 03 87 74 01 62  
snfolc.nancy-metz@wanadoo.fr

**Nantes**

SNFOLC  
Bourse du travail  
2, Place Gare de l'État, CP N°2  
44 276 Nantes Cedex 01  
Tél. : 02 28 44 19 33  
Fax : 02 40 35 49 46  
folc.acad-nantes@laposte.net

**Nice**

SNFOLC  
12, place A. Vallé  
83 000 Toulon  
Tél. : 04 94 22 10 25  
Fax : 04 94 91 97 84  
snfolc83@gmail.com

**Orléans-Tours**

SNFOLC  
Bourse du Travail  
10, rue Théophile Naudy  
CS 31635  
45 006 Orléans Cedex 1  
Tél. : 02 38 53 12 66  
snfolc.orleans@wanadoo.fr  
snfolc-orleans-tours.net

**Paris**

SNFOLC  
UD FO  
131, rue Damrémont  
75 018 Paris  
Tél. : 01 53 01 61 10  
Fax : 01 53 01 61 43  
snfolc@udfo75.net  
snfolc-paris.fr

**Poitiers**

SNFOLC  
21bis rue A. Orillard  
86 000 Poitiers  
Tél. / Fax : 05 49 52 52 83  
snfolcacademiepoitiers@orange.fr  
snfolcacademiepoitiers.fr

**Reims**

SNFOLC  
Bourse du travail  
21, rue J. B. Clément  
08 000 Charleville Mézières  
Tél. : 03 24 33 55 02  
snfolc-acreims@orange.fr

**Rennes**

SNFOLC  
35, rue de l'Échange  
35 000 Rennes  
Tél. : 02 99 30 78 80  
Fax : 02 99 31 64 32  
snfolc35@wanadoo.fr  
enseignants-fo35.pagesperso-orange.fr

**Rouen**

SNFOLC  
UD FO, Immeuble Jules Ferry  
Rue de l'enseigne Renaud  
76 000 Rouen  
Tél. : 02 35 89 47 32  
Fax : 02 35 71 60 23  
sn-fo-lc.rouen@wanadoo.fr  
http://forouen-fneccfp.fr

**Strasbourg**

SNFOLC  
Maison des syndicats  
1, rue Sédillot  
67 000 Strasbourg  
Tél. / Fax : 03 88 37 31 93  
snfolc67@wanadoo.fr

**Toulouse**

SNFOLC  
93, bd de Suisse  
31 200 Toulouse  
Tél. : 05 61 47 91 91  
06 77 16 41 54  
Fax : 05 62 72 37 88  
snfolc.toulouse@orange.fr  
snfolctoulouse.com

**Versailles**

SNFOLC / UL-FO  
14 rue Paul Bert  
92 130 Issy-les-Moulineaux  
Tél. : 01 46 42 04 53  
Fax : 01 34 43 09 92  
fo.acversailles@gmail.com  
snfolc-versailles.fr

**Guadeloupe**

UD FO  
59, rue Lamartine  
97 110 Pointe-à-Pitre  
Tél. : 05 90 82 86 83  
snfolc.guadeloupe@gmail.com

**Martinique**

UD FO  
rue Bouillé BP 1114  
97 248 Fort de France Cedex  
Tél. : 05 96 70 07 04  
udfomartinique@force-ouvriere.fr

**Mayotte**

SNFOLC  
45 bas des 100 villas  
97 600 Mamoudzou  
snfolc.mayotte@gmail.com  
http://snfolc.mayotte.pagesperso-orange.fr/

**Réunion**

SNFOLC  
81, rue La Bourdonnais BP 235  
97 465 Saint Denis Cedex  
Tél. : 02 62 90 16 27  
Fax : 02 62 90 16 28  
snlc@fneccfpfo-lareunion.com  
fneccfpfo-lareunion.com

**Guyane, Wallis et Futuna, Nouvelle Calédonie, Polynésie Française, enseignants à l'étranger**

s'adresser à Sébastien Ribeiro au siège national du SNFOLC  
6-8 rue Gaston Lauriau  
93513 Montreuil-sous-Bois cedex  
snfolc.national@fo-fneccfp.fr

**Confédération Force Ouvrière**

141, avenue du Maine – 75 680 PARIS Cedex 14  
Tél. : 01 40 52 82 00 – Fax. : 01 40 52 82 02  
site : [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

**FGF-FO**

*Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière*

46, rue des Petites Ecuries – 75 010 Paris  
Tél. : 01.44.83.65.55 – Fax : 01.42.46.97.80 – Courriel : [contact@fo-fonctionnaires.fr](mailto:contact@fo-fonctionnaires.fr)  
site : [www.fo-fonctionnaires.fr](http://www.fo-fonctionnaires.fr)

**FNEC-FP FO**

*Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle Force Ouvrière*

6-8 rue Gaston Lauriau – 93 513 Montreuil-sous-Bois Cedex  
Tél. : 01 56 93 22 22 – Fax : 01 56 93 22 40 – Courriel : [fneccfp@fo-fneccfp.fr](mailto:fneccfp@fo-fneccfp.fr)  
site : [www.fo-fneccfp.fr](http://www.fo-fneccfp.fr)