

Septembre 2020

# Personnels non-titulaires avec SUD Education, défendez vos droits !

Guide syndical pour les enseignant-e-s et les CPE non-titulaires

## Edito

La précarité touche de plus en plus de personnels. Aujourd'hui, 1 enseignant-e sur 10 est contractuel. Si on compte l'ensemble des agent-e-s de l'Education Nationale (Enseignant-e-s, AED, AESH, Agent-e-s techniques et administratif-ve-s), 1 personnel sur 4 est contractuel-les. Si vous êtes dans cette situation, sachez que le syndicat Sud éducation est à vos côtés, dans vos démarches, tout au long du parcours semé d'embûches qui attend malheureusement les contractuel-les, depuis l'affectation jusqu'à la fin du contrat. Ce journal vous présente, étape par étape, vos droits, pour que vous puissiez les faire respecter.

Mais pour Sud éducation, lutter pour les droits des contractuel-les et plus largement des non-titulaires, ce n'est pas seulement défendre des situations individuelles

C'est aussi se battre collectivement, pour acquérir de nouveaux droits. **SUD éducation revendique la titularisation sans condition de toutes et tous.** Et en attendant d'obtenir cette revendication indispensable, SUD lutte pour que les contractuel-les aient les mêmes droits que les titulaires: système barémé et contrôle paritaire sur les affectations, fin des avis défavorables des chefs d'établissement, conditions de reclassement acceptables...

Ce guide vous présente, étape par étape, les revendications pour lesquelles SUD éducation se bat.

## Sommaire

- 1- Votre contrat : statut, affectation, lire son contrat et renouvellement
- 2- CDI et titularisation
- 3- Salaires
- 4- Congés



## Ne restez pas isolé-e, contactez SUD Education !

La multiplication des contrats isole et fragilise les personnels de l'Education Nationale. Face à cela, se syndiquer, s'organiser collectivement, est une protection pour les personnels non-titulaires.

# 1 - Votre contrat

## Votre statut

L'agent-e non titulaire enseignant ou CPE est recruté-e par un contrat de droit public. Lorsqu'il est conclu en application des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984, le contrat précise **sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique**. Ce contrat précise également **les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent-e**. Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent-e absent-e, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif.

En consultant le BO n°19 du 13 mai 1999, vous trouverez un contrat type.

## Durée du contrat

Si vous êtes recruté-e **sur un poste vacant**, l'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir : **jusqu'au 31 août**.

La **circulaire n°2017-038 du 20 mars 2017 portant sur les conditions de recrutement des agents non titulaires enseignant-e-s et CPE** dit que "Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire, sur un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante".

Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire **pour effectuer un remplacement**, « le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer » (article 6 quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). En cas de prolongement de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même agent sur le même besoin. Vous pourrez alors signer des **avenants** au contrat.

Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera la veille de la rentrée scolaire suivante.

**Attention** : l'administration joue sur la durée des différents contrats et peut faire perdre le bénéfice de l'année pour une semaine non couverte. N'hésitez pas à faire un recours gracieux ou hiérarchique.

**SUD éducation revendique la possibilité pour les personnels qui le souhaitent de signer des contrats de trois ans** plutôt que des contrats annuels comme cela est permis par la circulaire du 20 mars 2017 : "L'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 prévoit que les contrats conclus en application des articles 4 et 6 pour une durée déterminée sont au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans."

## Votre affectation

L'affectation est réalisée par les DSDEN dans le premier degré, par une DPE (Division des Personnels Enseignants non-titulaires) du rectorat dans le second degré. Les candidat-es doivent formuler des vœux par zone géographique. Les critères officiels d'affectation, sans barème, intègrent l'ancienneté de l'enseignant-e ou du CPE contractuel-le dans l'académie, l'ancienneté sur le poste (pour stabiliser une équipe pédagogique), les vœux formulés. Dans les faits, il est fréquent qu'un-e contractuel-le se voit proposer un poste hors vœu.

Chaque année, l'inspection et le chef d'établissement formulent des préconisations :

- **dans le second degré**, le chef d'établissement peut demander le maintien de l'enseignant-e contractuel-le, ou au contraire, signaler que l'enseignant-e ne lui convient pas (avis défavorable).
- **dans le premier degré**, l'IEP joue le même rôle que le chef d'établissement.

Ne soyons pas dupes, en l'absence de barème permettant d'établir des règles collectives, il n'y a pas d'équité dans les affectations. Vous pouvez demander une "révision d'affectation" au service qui affecte les non-titulaires.

→ **Affectation des personnels en CDI** : les personnels en CDI sont affecté-e-s avant les personnels en CDD, prioritairement sur des BMP (Blocs de Moyens Provisoires) à temps complet ou sur des suppléances à temps complet. Les personnels en CDI qui ne seraient pas affecté-e-s à la rentrée 2 seront rémunéré-e-s à 70% ou à 100% de leur

les académies. **Sud Education exige le paiement à 100 % des personnels en CDI non**



**affecté-e-s.**

Les personnels en CDI sont affecté-e-s selon leur ancienneté et départagé-e-s en cas d'égalité par l'âge et la situation familiale.

Le décret qui régit le statut des enseignant-e-s non-titulaires de l'Education Nationale est le **décret n°86-83 du 17 janvier 1986** modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

**SUD éducation revendique une représentation syndicale dans les affectations. Ne soyons pas dupes, en l'absence de barème permettant d'établir des règles collectives, il n'y a pas d'équité dans les affectations.**

→ **Affectation des personnels en CDD** : les personnels en CDD sont affecté-e-s en fonction des supports vacants et des suppléances selon leur ancienneté. En cas d'égalité, les situations familiales sont examinées. Dans le premier comme dans le second degré, les contractuel-les peuvent être affecté-es sur plusieurs écoles ou établissements.

**Révision d'affectation** : si votre affectation vous met en difficulté (éloignement géographique...), vous pouvez formuler un recours gracieux aux services d'affectation. Nous vous conseillons de formuler le plus explicitement possible les raisons de ce recours en fournissant des documents justificatifs. Néanmoins le rectorat ou la DSDEN n'est pas obligé-e de répondre positivement à ce recours. Plus il y a de besoins dans votre matière, plus le recours a des chances d'aboutir. Faites vous accompagner d'un syndicat!

## Quelles informations doit comporter mon contrat?

- vos coordonnées ;
- le nom du ou des établissements ;
- votre fonction ;
- votre rémunération (indice) ;
- vos missions (si l'accompagnement éducatif fait partie de votre temps de service, cela doit être clairement écrit) ;
- la date de début et de fin du contrat (souvent les contrats sont d'une durée d'1 an, au maximum 3, renouvelable dans la limite de 6 ans) ;
- la quotité de travail : 1607 h annuelles pour un temps plein sur une période de 39 à 45 semaines, à définir à la signature du contrat.

Un crédit d'heures pour formation (200 h pour un temps plein) peut être déduit de votre quotité annuelle de travail sans baisse de salaire si vous êtes inscrit-e à une formation professionnelle ou diplômante.

- la période d'essai : 1/12ème du contrat initial (en cas de renouvellement de contrat dans le même établissement, il n'y a pas de période d'essai).
- le droit aux congés annuels pris en période de vacances scolaires.

Si vous êtes affecté-e sur plusieurs établissements, vous pouvez avoir plusieurs contrats, néanmoins la somme de ces quotités n'excèdent pas un temps plein.

## Conditions d'emploi : la quotité de service

Les non-titulaires sont soumis aux mêmes obligations réglementaires de service (ORS) que les titulaires. Les dispositions des décrets d'août 2014 s'appliquent aux agents contractuel.les : « Pour les agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement dans le second degré, les dispositions des décrets n°2014-940 et n°2014-941 du 20 août 2014 relatives aux maxima de service mais également les mécanismes spécifiques de décompte des heures d'enseignement (régimes de pondération) leur sont applicables dès lors qu'ils remplissent les conditions qui les rendent applicables aux titulaires... »

## Quels documents dois-je signer?

Lorsque vous prenez votre poste, on vous demande de signer dans les services départementaux pour le 1er degré et dans votre établissement de rattachement pour le second degré **vosre contrat** et **vosre PV d'installation**. Les personnels en CDI signent uniquement un arrêté d'affectation.

Puis en octobre, vous devrez signer **vosre état des services** qui stipule toutes les heures effectuées par l'agent afin de rémunérer l'agent-e. Toutes les informations qui ont une conséquence sur la rémunération doivent être inscrites : mission de prof principal, HSA, pondération, heure de décharge pour affectation multiple...

## Attention

Quelle que soit leur affectation, les enseignant-es et CPE contractuel-les ne peuvent faire l'objet de déplacements de leurs lieux d'affectation en cours d'année sauf si cela est stipulé dans leur contrat (pour les postes de remplaçant-e par exemple).

Dans le cas d'une décision de déplacement arbitraire de la part de la hiérarchie en cours d'année, ce qui prévaut c'est le type de poste et le lieu d'affectation stipulés sur le contrat au moment de sa signature. Le changement de lieu d'affectation est une modification substantielle du contrat.

**SUD éducation revendique l'attribution systématique de l'heure de minoration de service, comme pour les titulaires, en cas d'affectation sur 3 établissements ou sur 2 établissements dans des communes non limitrophes comme cela est prévu par la loi. Trop souvent cette heure minorée est travaillée et rémunérée en heure supplémentaire.**

## Mon NUMEN

LE NUMEN est le numéro d'identification pour l'Éducation nationale, il est indispensable pour toutes les démarches, il faut dès la prise du 1er poste aller le récupérer au secrétariat de son établissement. Cet identifiant est indispensable pour ouvrir la messagerie professionnelle.

### Temps de travail à temps plein

#### Dans le 2nd degré

- 18h/hebdo •

#### Dans le 1er degré

- 24h/hebdo + 108 annuelles d'activités •

## 🔗 **Renouvellement du contrat**

Un CDD ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration. Les clauses de tacite reconduction sont illégales et ne confèrent en aucun cas une durée indéterminée au contrat. Quand le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration notifie au personnel son intention de le renouveler dans les délais prévus par la loi (8 jours pour un contrat de moins de 6 mois, 1 mois pour un contrat entre 6 mois et 2 ans, 2 mois pour un contrat supérieur à 2 ans).

Le personnel dispose de 8 jours pour faire connaître son acceptation. À défaut de réponse dans ce délai, il/elle est considéré-e comme renonçant à son emploi. L'absence de décision de l'administration à l'issue d'un CDD et le maintien de fait en fonction de l'enseignant-e donne naissance à un nouveau CDD d'une durée égale à celle du contrat initial ou d'une durée convenue entre les parties.

**Attention ! Dans le cas d'un renouvellement de contrat l'agent-e n'est pas soumis à une nouvelle période d'essai.**

## **2- Perspectives de carrière**

Les concours de la fonction publique sont évidemment ouverts à toutes celles et tous ceux qui honorent les conditions d'inscription. Plusieurs possibilités pour les enseignant-e-s et CPE non-titulaires qui souhaitent poursuivre leur carrière dans l'Éducation nationale : la CDIisation sous conditions d'ancienneté, les concours internes et les concours externes.

### **Contrat à Durée Indéterminée de droit public**

Les conditions pour avoir accès à un contrat en CDI sont :

- être en poste depuis 6 ans avec moins de 4 mois d'interruption entre deux contrats
- être employé-e depuis 6 ans au sein d'un même département ministériel (l'éducation nationale), vos années effectuées dans d'autres académies sont donc prises en compte,
- avoir effectué les mêmes missions en cours de ces 6 années.

L'administration doit automatiquement vous proposer de signer un CDI à la date anniversaire de vos 6 ans de contrat.

**Référence :** Article 6bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

### **Congés de formation professionnelle**

Les personnels non-titulaires peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Dans certaines académies ils sont prioritaires lorsqu'ils souhaitent se présenter à un concours interne. Vous devez justifier de trois ans d'ancienneté pour demander un Congé de Formation Professionnelle.

#### **Références :**

Article 11 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004

**Sud éducation revendique une véritable formation initiale et continue pour les personnels non-titulaires.**

### **Attention !**

En fin de contrat, vous recevez donc une notification ou une promesse d'embauche ou encore un nouveau contrat selon les académies. Si vous souhaitez être reconduit-e, alors signez-la.

Ne pas signer un renouvellement de contrat peut vous priver des droits à l'Are, sauf motifs particuliers (suivre un-e conjoint-e etc...).

### **SUD Education revendique la titularisation de toutes et tous sans condition**

#### **Références :**

Article 41 de la loi n° 2016483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.



# SUD éducation revendique la titularisation de tou-te-s

- parce qu'à travail égal, on devrait avoir les mêmes conditions de travail, le même salaire, la même sécurité de l'emploi.
- parce que trop de personnels ne peuvent passer les concours de l'enseignement du fait qu'ils ou elles n'ont pas la nationalité française.
- parce qu'au moment où le gouvernement et le patronat attaquent le code du travail et imposent l'uberisation du salariat, nous devons obtenir le cadre le plus favorable pour les travailleuses et les travailleurs.
- parce que l'instabilité des équipes pédagogiques et le turn over résultent aussi de la précarité du statut du non-titulaire.
- parce que la menace de n'être pas renouvelé-e à la rentrée prochaine, nuit à l'exercice du droit, les personnels non-titulaires n'osant souvent pas revendiquer certains droits dont ils ou elle devraient bénéficier.

## 3 - Salaires

Dans l'Éducation Nationale, le salaire est en fonction de l'indice. Le point d'indice est fixé à 4,686 euros en janvier 2020. Pour les personnels des matières professionnelles et technologiques, le niveau de diplôme et l'ancienneté sont pris en compte dans la définition de l'indice. Néanmoins, le niveau de rémunération est propre à chaque académie, elle est votée au Comité Technique Académique. L'échelon de rémunération prend généralement en compte l'ancienneté, le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle. Vous pouvez demander des indemnités lorsque votre salaire vous est versé trop tardivement (circulaire n°B2 B140 du 24 octobre 1980).

La gestion académique des rémunérations des non-titulaires crée des inégalités de traitement des personnels selon les académies et la rémunération de ces personnels est trop souvent opaque.

**SUD éducation revendique un cadrage national des salaires égal à celui des personnels titulaires.**

### Les réévaluations salariales et entretiens professionnels

La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les trois ans** au vu des résultats de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 13 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016. La réévaluation peut également tenir compte de l'évolution du besoin à couvrir. Les modalités de réévaluation de la rémunération sont définies par le recteur de l'académie d'exercice après consultation du comité technique académique.

Souvent organisés dans la précipitation, les règles qui encadrent **les entretiens professionnels** ne sont pas toujours respectées. On peut se retrouver démuni-e dans le cas d'un échange à sens unique ou dans une situation compliquée lorsque cet entretien est mené par un-e chef-fe dont on subit la pression au quotidien. Il est prévu que cet entretien ait lieu une fois par an.

- **Convocation** • Vous devez être convoqué-e 8 jours à l'avance. Il n'est pas possible de vous convoquer « sur-le-champ » pour cet entretien professionnel. Vous pouvez demander une convocation dans le délai réglementaire si ce délai n'est pas respecté.

- **Qui mène l'entretien** • C'est votre supérieur-e hiérarchique direct à savoir le-la principal-e dans un collège, le-la proviseur-e dans un lycée et l'Inspecteur-trice de l'Éducation Nationale dédié dans les écoles. Il ou elle ne peut pas déléguer la conduite de l'entretien à une tierce personne, ni être secondé-e et doit mener l'entretien seul-e. Vous pouvez donc refuser la présence d'une autre personne.

- **Sur quoi porte-t-il ?** • Il s'agit d'un entretien « professionnel », il ne peut donc pas y être question d'autre chose. De manière générale, les points sur lesquels porte l'entretien sont mentionnés dans le décret n°86-83 du 17/01/1986, Titre 1er, article 1-4,

#### Références :

- Circulaire du 20/10/2016 relative à la réforme du décret n°86-83 (6. L'entretien professionnel)

- Article 1-4 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

**SUD éducation revendique une augmentation des salaires pour tou-te-s, pour tendre vers l'égalité salariale.**

point I : les résultats professionnels obtenus par l'agent ; les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir ; la manière de servir de l'agent ; les acquis de son expérience professionnelle ; les capacités d'encadrement de l'agent ; les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ; ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

• **Le compte-rendu** • L'entretien doit obligatoirement donner lieu à un compte-rendu. Vous n'êtes pas tenu-e de le signer tout de suite à l'issue de l'entretien : il faut distinguer la phase de communication et la phase de notification. Dans un premier temps le compte-rendu vous est communiqué : vous pouvez le compléter de vos observations. Puis il vous est notifié et vous devez le signer pour signifier que vous en avez pris connaissance : votre signature ne veut pas dire que vous êtes d'accord avec ce qu'il y a écrit dedans. Ce compte-rendu est ensuite rangé dans votre dossier administratif.

• **Les recours** • Vous pouvez demander la révision de ce compte-rendu : il existe plusieurs voies de recours mais les délais sont très courts (15 jours pour un recours hiérarchique). Dans ce cas nous vous conseillons de prendre contact avec un-e représentant-e syndical-e de votre établissement/école ou avec Sud éducation.

• **Entretien et non-renouvellement du contrat** • Cet entretien professionnel ne peut pas être confondu avec un entretien lors duquel le non-renouvellement de votre contrat vous est signifié ! De même en cas de procédure de licenciement.

## **SUD éducation défend des évolutions salariales à l'ancienneté, déconnectée des inspections ou des entretiens professionnels pour tous les personnels, titulaires et non-titulaires.**

### **Le reclassement**

Le **reclassement** concerne les contractuel-les qui deviennent titulaires.

La règle : Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et à raison des trois quarts au-delà de douze ans.

Depuis octobre 2013, un-e contractuelle ne peut pas voir son salaire diminuer lors de sa titularisation. Toutefois il existait jusqu'à présent une règle de l'indice butoir : un-e agent-e contractuel-le ne pouvait pas être reclassé-e plus haut que l'indice immédiatement supérieur à celui qu'il/elle avait comme contractuel-le.



SUD éducation s'est opposé à cette règle et sa suppression a été votée au Comité Technique Ministériel du 9 juillet 2014, ce qui est une avancée. En revanche, en «compensation» de la suppression de la règle de l'indice butoir, les ancien-ne-s non-titulaires ne perçoivent plus la prime d'entrée dans le métier.

## **4- Congé Maladie**

L'agent-e non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- Après 4 mois d'ancienneté, l'agent-e bénéficie de 30 jours à plein traitement et de 30 jours à demi-traitement.
- Après 2 ans d'ancienneté, l'agent-e bénéficie de 60 jours à plein traitement et de 60 jours à demi-traitement.
- Après 3 ans d'ancienneté, l'agent-e bénéficie de 90 jours à plein traitement et de 90 jours à demi-traitement.

Si l'ancienneté n'est pas suffisante pour bénéficier du plein ou demi-traitement, l'agent est placé en congé de maladie sans traitement et ne perçoit que les Indemnités Journalières (IJ) de la Sécurité Sociale.

Pour les agent-e-s non titulaires les congés de longue maladie (CLM) et les congés de longue durée (CLD) ne s'appliquent pas. Néanmoins un-e enseignant-e ou un-CPE non-titulaire atteint-e d'une maladie qui nécessite un traitement et des soins prolongés, présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, qui justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté peut prétendre à un congé de grave maladie. Il est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. L'agent a droit au maintien de son salaire par l'administration à plein traitement pendant un an puis à demi traitement pendant 2 ans.

## **5- Fin de contrat**

### **Les avis défavorables**

Les contractuel-le-s saisissent leurs vœux d'affectation début avril puis les accusés de réception sont envoyés dans les établissements à la fin du mois d'avril afin que les secrétariats des établissements les renvoient au rectorat avec la signature et l'avis du chef d'établissement et la signature de l'agent. Le chef d'établissement donne une appréciation sur la manière de servir et émet un avis « Favorable » ou « Défavorable » au renouvellement. Les appréciations et l'avis du Chef d'établissement doivent obligatoirement être portées à la connaissance de l'intéressé-e avant d'apposer sa signature sur le document. Le dossier est également visé par l'IPR ou l'IEN de spécialité.

En cas d'avis défavorable, contactez le syndicat pour assurer votre défense en vue d'annuler l'avis « Défavorable ». C'est le rectorat qui prendra la décision définitive du renouvellement. Si le rectorat décide de suivre l'avis défavorable, un courrier recommandé est adressé à l'agent lui signifiant qu'il ne lui sera pas proposé un nouveau contrat.

**Référence :**  
Décret n°86-83 du  
17 janvier 1986

## **SUD Education s'oppose au poids scandaleux des chef-fe-s d'établissement dans le réemploi des contractuel-le-s.**

- Les chef-fe-s d'établissement ne sont pas compétents pour juger de questions pédagogiques : dans le système hiérarchisé de l'Éducation Nationale, la tâche devrait revenir aux inspecteurs-trices-s.
- Les contractuel-le-s, soumis-e-s à la pression du non renouvellement, n'osent pas faire usage de leur droit de grève, de leur droit à la formation syndicale... Plus le pouvoir hiérarchique est fort et proche, plus les personnels sont sous pression et plus leurs droits sont bafoués.
- Les contractuel-le-s ne reçoivent en général aucune formation ni aucune aide de leur hiérarchie lorsqu'ils et elles sont en difficultés. Les chefs d'établissement se contentent de sanctionner par un avis défavorable les difficultés des personnels.
- Chaque année des personnels non-titulaires ne sont pas renouvelé-e-s, pour beaucoup du fait d'avis négatifs et totalement injustifiés de la part du chef d'établissement. SUD éducation s'oppose à ces licenciements sans motif.

## **Si vous faites l'objet d'un avis défavorable de votre chef-fe, ne restez pas isolé-e !**

→ parlez-en à vos collègues : la mobilisation de vos collègues peut conduire un-e chef-fe d'établissement à revenir sur son appréciation en lui montrant son erreur.

→ contactez votre syndicat SUD éducation départemental ou académique en cas d'avis défavorable du chef d'établissement afin de le contester.



**OUTILS MILITANTS**

## **Que faire à la fin de son contrat?**

• Dès le lendemain de la fin de son contrat, il faut téléphoner à Pôle Emploi pour s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi afin de recevoir un dossier Pôle Emploi à compléter. Cette inscription est obligatoire pour prétendre à une indemnisation. Tout retard dans l'inscription repousse d'autant le versement des allocations.

• L'agent-e en fin de contrat reçoit ensuite une convocation pour un entretien au Pôle Emploi, auquel il/elle doit se présenter muni-e du dossier dûment complété et comportant les pièces justificatives demandées (attestations employeurs...).

• Pour obtenir des "attestations employeur" au titre de vos activités dans l'Éducation Nationale, il faut s'adresser au service des personnels qui a rémunéré (DPE pour le 2nd degré, inspections académiques pour le 1er degré). Pour être indemnisé-e, depuis 2009, il faut justifier d'un minimum : 122 jours ou 610h de travail au cours des 28 derniers mois précédant la fin de contrat ou au cours des 36 derniers mois si l'enseignant-e a plus de 50 ans.

1 jour d'affiliation donne droit à 1 jour d'indemnisation dans la limite de :

- 730 jours d'indemnisation pour les moins de 50 ans.
- 1095 jours d'indemnisation au-delà de 50 ans.

## **La démission**

L'agent-e non-titulaire informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée dans les mêmes délais que pour un renouvellement de contrat (page 3). L'enseignant-e qui ne reprend pas son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu-e de le signaler quinze jours au moins avant le terme de ce congé. Les conditions pour présenter sa démission sont généralement indiquées dans le contrat de l'agent-e. Depuis le 1er janvier 2020 les non-titulaires en CDI peuvent mettre un terme à leur contrat en négociant une rupture conventionnelle.

**Référence :** Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 / Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 portant sur l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle / Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.

## Interdictions de licenciement

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agente se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire.

### Référence :

Démission : article 48 du décret 86-83 du 17.01. 1986

Interdiction de licenciement : article 49 du décret 86-83 du 17.01. 1986

### Défendre ses droits !

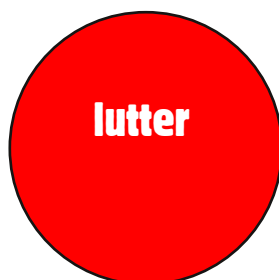
**SUD Education**  
**revendique**  
**l'obtention**  
**automatique et**  
**anticipée de**  
**"l'attestation**  
**employeur" pour**  
**percevoir les**  
**indemnités dès la**  
**fin du contrat.**

## Pour les non-titulaires, SUD éducation revendique :

- la titularisation de tous les personnels sans condition de nationalité ni de concours,
- l'arrêt du recrutement des personnels précaires,
- l'égalité salariale et une augmentation des salaires avec un salaire minimum à 1700 euros,
- l'accès aux mêmes primes, indemnités et pondérations que les titulaires, quelle que soit la durée du contrat (indemnités de sujétion REP/REP , remboursement des frais de transports),
- des moyens pour une véritable formation,
- le droit à la représentation syndicale dans les affectations,
- l'étude en CCP de tous les cas de non-renouvellement,
- la généralisation des contrats de 3 ans pour tous les personnels qui le souhaitent,
- la fin des temps incomplets imposés,
- la suppression de l'annualisation du temps de travail.

**Un problème sur votre lieu de travail? dans votre affectation? avec votre hiérarchie?**

**Ne restez pas isolé-e, contactez le syndicat SUD éducation de votre département !**



éducation  
**SUD**  
Union  
syndicale  
**Solidaires**