N°10
Juin 2017

Le courrier Académique

académie de Créteil

Journal de l'union académique CGT Educ'Action Créteil
www.cgteduccreteil.org

Sommaire :

P.1 : Edito

P. 2 : Des droits à faire respecter !

P. 3 : Victoire au CROUS / CDI et passage d'échelon.

P. 4: PE non-titulaires/ Arrêt maladie.

P. 5 à 8: Nouvelles grilles salariales pour les non-titulaires de l'académie.

P. 9 : Congé formation / Avis des chefs d'établissements pour la réaffectation.

P. 10 : Remplacement de courtes durées et indemnités vacances.

P. 11 : Non titulaires étrangerEs / Retraite.

P. 12 : calendrier carrière, contacts, formation syndicale.

Directrice de la publication :
Charlotte Vanbesien
Le Courrier académique
numéro 10 (nouvelle série)
N° CPPAP 0720 S 07491
N° ISSN : 1168-6561
Imprimerie improffset

Spécial Non-titulaires

Augmentation des salaires : victoire ! Mais tout le reste est encore à gagner!

Après un an de discussions suite à la parution d'un décret le 29 août dernier et de nombreux groupes de travail nationaux et rectoraux, le CTA de Créteil du mois de juin a enfin pu se prononcer sur la nouvelle grille indiciaire de rémunération des collègues non-titulaires. Si nous pouvons nous réjouir de l'augmentation des salaires prévue pour l'an prochain et d'avancées sur un certain nombre de nos revendications, nous sommes encore loin du compte et de la fin de la précarité pour les collègues.

Nous profitons de ce moment fort de notre activité syndicale pour faire un point plus général sur la situation des non-titulaires dans notre académie et sur les revendications que nous portons. La principale étant la titularisation de toutes et tous sans condition de concours ni de nationalité ! Cette revendication est le seul moyen de résorber la précarité. Le recours à l'emploi précaire est pérenne dans notre académie, et cela depuis plusieurs années. Nous savons d'ors et déjà que cela va encore s'accentuer à la rentrée prochaine, avec le recours accru aux non-titulaires dans le premier degré, suite aux annonces du ministre Balnquer concerant l'application des « CP à 12 ».

Vous trouverez dans ces pages des informations pratiques pour pouvoir répondre aux principlales problématiques touchant les non-titulaires (reclassement à l'embauche, salaires, contrat...) accompagnées de notre analyse. En attendant la titularisation de l'ensemble de nos collègues soyons à l'offensive pour faire respecter les droits des non-titulaires et obtenir des améliorations significatives de leurs conditions de travail!

Charlotte Vanbesien, secrétaire académique.

À Créteil, les droits des non-titulaires sont à faire respecter !

La publication du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 sur le nouveau cadre national de gestion des non-titulaires, puis de sa circulaire d'application en mars est loin d'être une révolution pour les droits des personnels. Dans le fond, le cadre réglementaire n'a pas évolué, une large autonomie de gestion est laissée aux académies.

On y notera des avancées comme l'égalité de traitement indemnitaire entre titulaire et contractuel ou encore la prise en compte des recrutements sur le mois de septembre comme des affectations à l'année. A contrario, la possibilité donnée de mettre en place des périodes d'essais pour tout nouveau contrat fragilise de nombreux collègues. Le principal intérêt de ces nouveaux textes n'est donc pas tant dans la mise en place de droits nouveaux que dans l'explicitation et la réaffirmation de droits des personnels. Des droits élémentaires que l'académie de Créteil ne respecte pas.

Prévenir en avance les contractuels des suites données à leur contrat.

On touche là au coeur de la notion de précarité, l'impossibilité de se projeter professionnellement de manière stable sur l'avenir. Malgré tout, les agents non titulaires ne sont pas des sans droits, ils ont le droit à un minimum de visibilité, c'est ce qu'on appelle les délais de préavis. La circulaire rappelle bien cette obligation faite à l'employeur dans le cadre des renouvellements de contrat : «La notification doit intervenir, quel que soit le motif justifiant la décision de l'administration, dans les délais». Ces délais légaux sont proportionnels à la durée du contrat, pour un agent ayant un contrat d'une durée de 6 mois à 2 ans l'administration doit lui notifier ses intentions de renouvellement ou pas 1 moins avant la fin de son contrat.

Dans notre académie le rectorat bafoue ouvertement cette réglementation, laissant bien des agents contractuels sans aucune information même après la fin de leur contrat. Ainsi, on assiste à ces scènes honteuses fin août et début septembre de queue de personnels en quête d'information sur leur avenir professionnel.

Prévoir les besoins et stabiliser les personnels.

Les instances académiques donnent comme argumentation au non-respect des délais de préavis l'impossibilité de connaitre les postes vacants. Cet argument ne tient pas pour une académie qui fonctionne structurellement grâce au travail d'enseignants précaires qui représente plus de 12% des personnels.

Pour des académies comme la nôtre la nouvelle circulaire prévoit un dispositif d'affectation à l'année des agents contractuels sur des zones académiques ou départementales et leur affectation sur des postes à l'année ou en remplacement selon les besoins. Cette manière de fonctionner est bien connue dans l'éducation nationale puisque c'ést celui des Titulaires sur Zone de Remplacement.

Dés juin avec la fin des mutations intra-académiques des agents titulaires, le rectorat est en capacité de prévoir les besoins en postes vacants à l'année et en remplacement. La raison n'est pas technique, mais économique : ajuster au fil de l'eau au plus juste en rognant sur les droits des personnels utilisés comme variable d'ajustement.

Des quotités de service garanties.

Le rectorat, comme pour les affectations, a pris l'habitude d'attribuer des quotités de service au grès de ses besoins en oubliant que le cadre réglementaire est bien plus rigide. la réglementation est différente selon le type d'emplois :

- **emplois sur un poste vacant.** C'est le cas des emplois qui ne sont pas pourvus par un titulaire qui sont donc réputés permanents et doivent être occupés à l'année. Dans ce cas-là, l'administration a deux possibilités. Employer l'agent sur une quotité pleine ou l'employer à temps partiel jusqu'à 70%. Comme le précise la circulaire entre 70% et 100% il n'y a pas de possibilité légale de rémunération: «Les emplois nécessitant une quotité de service comprise entre 70 % et 100 % sont ainsi réservés aux agents contractuels recrutés à temps complet». Statut de fonctionnaire (Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) et ne peut varier pour un CDI s'il est employé initialement à 100% ne peut se voir baisser sa rémunération à 70% comme c'est le cas actuellement en cas d'affectation à temps partiel.
- **remplacement d'une vacance d'un personnel** titulaire. Dans ce cas là, la règle est très claire : « Le contractuel effectue le service d'enseignement de l'agent qu'il remplace ». Il est donc à temps plein si le titulaire absent était à temps complet. Un contractuel affecté au remplacement d'un professeur agrégé avec un service de 15h sera donc rémunéré sur la base d'un temps complet.

À Créteil une situation qui a trop duré!

Faire respecter les droits des personnels est la mission première du syndicalisme. C'est ensemble par les mobilisations, les interventions dans les instances et les recours juridiques que nous devons lutter pour nos droits.

La précarité n'est pas inéluctable: l'exemple de la fonctionnarisation des personnels du CROUS.

Le 4 mai 2017 le protocole sur la titularisation des agents des CROUS a été signé par la CGT, la FSU et la CFDT, par la ministre de l'Education nationale, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par le président du CNOUS.

Cet accord est l'aboutissement de 35 ans de combat de la CGT pour que les contractuels ouvriers des CROUS accèdent au statut de fonctionnaire, qui leur a été injustement refusé en 1983. Le 29 mars 2017, les personnels ouvriers des CROUS sont sortis par décret de la liste des emplois recrutés en CDI. A partir du 1er avril 2018, les nouveaux recrutés seront fonctionnaires, et les ouvriers contractuels pourront accéder à la titularisation, suivant les conditions de la loi Sauvadet de 2012.

Pour la CGT, la publication de ce décret ne suffit pas, et de nombreuses menaces continuent de peser sur les personnels des CROUS. Le ministère de l'Enseignement supérieur est celui où la loi Sauvadet de titularisation des contractuels a été la moins appliquée, nombres d'universités ou d'établissements n'organisant pas ou insuffisamment les épreuves réservées de titularisation. L'engagement par ce protocole des ministères et du CNOUS à organiser les épreuves de titularisation garantit la possibilité effective de devenir fonctionnaire à tous les agents le souhaitant.

La signature de ce protocole fortement majoritaire renforce les personnels face à la forte incertitude politique sur les futures orientations gouvernementales. Pour autant la CGT n'est pas naïve sur la volonté constante de peser sur les conditions de travail des personnels, qui résulte du maintien de la politique d'austérité par le gouvernement.

Cette grande avancée dans la lutte contre la précatité dans la fonction publique démontre que rien n'est jamais définitif et confirme que notre revendication d'un plan de titularisation massive est possible: titularisation de toutes et tous sans condition de concours ni de nationalité!

Dossier spécial Non-titulaires de l'académie de Créteil

Promotion et passage en CDI: attention à ne pas être oublié!

Concernant le passage d'échelon pour les collègues en CDI ou en CDD, le rectorat de Créteil accorde une promotion d'échelon au bout de 3 ans de contrat quelle que soit la quotité exercée.

Nous dénonçons certaines pratiques qui « conditionnent » le passage d'échelon à une inspection pédagogique alors que le passage d'échelon est automatique et n'est aucunement conditionné par une inspection. En outre, le rectorat de Créteil ne prend pas en compte l'ancienneté effectuée dans une autre académie lors du calcul de l'éligibilité à la promotion d'échelon.

L'obtention d'un CDI dans la fonction publique est régie par la loi du 11 janvier 1984, mais sous conditions! Pour bénéficier d'un CDI, il faut avoir été employé durant 6 années sans interruption de plus de 4 mois. L'ancienneté effectuée dans une autre académie est comptabilisée.

Attention, un CDI n'est pas une réelle garantie d'emploi, le rectorat peut très bien vous licencier si dans votre discipline il n'y a plus de besoins dans le cadre d'un licenciement économique.

De plus, le paiement du salaire à taux plein n'est pas garanti en cas d'emploi à temps partiel ou d'absence d'affectation, seul 70% du salaire est garanti. A la rentrée 2016, de nombreux collègues en CDI se sont retrouvés sur des temps incomplets imposés ou sans affectation, rémunérés à temps partiel.

Tout dispositif permettant d'améliorer les conditions d'emploi sont des avancées vers plus d'équité et de justice sociale. Cependant, il s'agit encore de mesures insuffisantes, loin d'apporter une réelle réponse à la situation précaire des personnels contractuels.

Afin d'éviter tout oubli ou toute erreur de la part du rectorat dans le passage à la CDIsation et/ou d'échelon des collègues contactez-nous!

Professeur des écoles non-titulaires : vos droits !

Le cadre réglementaire est le même pour les agents du 1er et du 2nd degré, mais la circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017 précise les règles vous concernant plus particulièrement dans l'exercice de vos missions. Voici quelques points clés :

Temps de travail : vous avez une obligation de service d'une durée de 24 heures hebdomadaires d'enseignement, et de 108 heures annuelles d'activités ;

Affectations : les règles d'affectation dépendent de l'article sur lequel vous êtes recruté (voir votre contrat). Si c'est au titre de l'article 6 quinquies ou de l'article 4- 2° vous avez une école de rattachement administratif mais vous êtes affectés sur une zone départementale et à ce titre vous pouvez être affecté dans toutes les écoles du département en fonction des besoins. La circulaire précise, sans contraindre, que : « Les choix d'affectation tiendront compte des contraintes géographiques locales ainsi que des contraintes de déplacement et familiales de l'agent ».

Plus rare, si c'est au titre de l'article 6 quater, le CDD est conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer, et dans ce cas l'affectation n'est possible que sur l'école de l'agent remplacé.

Rémunération : vous bénéficiez des mêmes rémunérations que les enseignant.es non-titulaires du 2nd degré.

Collègues en situation de maladie : en plus de votre santé, veillez sur vos salaires !

Les personnels non-titulaires relèvent du régime général de la sécurité sociale. A ce titre, lorsqu'un agent est en congé maladie (Congé Maladie Ordinaire, CMO ; Congé Longue Maladie, CLM ; Congé Grave Maladie, CGM) c'est à lui ou elle de faire valoir ses droits pour percevoir les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

L'agent doit adresser dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail : les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa CPAM, et le volet n° 3 à son administration. Les indemnités journalières sont alors déduites du plein ou du demi-traitement et l'agent doit informer l'administration du montant des indemnités qu'il ou elle perçoit.

Les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié). Mais les heures supplémentaires annuelles sont suspendues le temps de l'arrêt maladie.

Dans une situation de maladie, surtout dans les cas les plus graves (CLD, CGM), trop souvent les agents sont mal informé.es de leurs obligations et absorbé.es complètement par leurs problèmes de santé, ne s'inquiètent pas de leur situation administrative.

Les services de gestion des personnels étant débordés et sous-dotés en personnel administratif, il faut parfois 6 mois voire un an avant que l'administration qui payait jusque-là l'agent à plein traitement rétablisse sa situation administrative et réclame les sommes trop versées à l'agent. Dans le cas où l'agent a perçu les IJSS en plus de son salaire intégral, il ne s'agit « que » de rembourser le trop perçu.

Le problème c'est que des collègues de bonne foi n'ont pas fait les démarches auprès de la sécurité sociale et se retrouvent avec des ponctions sur salaires importantes. Commence alors, en plus de la maladie, un deuxième parcours du combattant pour faire valoir rétroactivement leurs droits auprès de la sécurité sociale... Nous avons régulièrement à traiter des dossiers pour des montants s'approchant d'un an de salaire à plein traitement, ces situations sont dramatiques et humainement insupportables.

La CGT Educ'action demande qu'une information claire et précise soit fournie aux collègues en maladie, et que le rectorat et les DSDEN fassent les démarches pour passer des accords avec la sécurité sociale afin de faire jouer le droit de subrogation.

Avec la subrogation, l'employeur verse le traitement intégral et se tourne de lui-même vers la sécurité sociale pour percevoir les IJSS. Cela soulagerait les collègues en maladie de démarches complexes dans des situations où toute leur énergie doit être mise au service du combat contre la maladie.

Mise à jour Juin 2017

la cgt
ÉDUC' ACTION
Académie de Créteil

Grilles indiciaires et de recrutement des contractuel.les appliquées dans l'académie de Créteil

Le traitement mensuel brut est directement proportionnel à l'indice net. Valeur du point d'indice net depuis le 1er février 2017 : 4,686 euros (valeur gelée jusqu'en 2016 par les gouvernements successifs, légérement augmenté en 2017).

Perte du pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000

14%

LES GRILLES INDICIAIRES

Les deux catégories 1ère, 2ème catégorie de classement comprennent 18 échelons pour la 1ère catégorie et 13 échelons pour la 2ème catégorie

1ère catégorie

Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
indice	367	388	410	431	453	475	498	523	548	573	598	623	650
Traitement net mensuel	1377,70	1456,53	1539,12	1617,95	1700,54	1783,12	1869,46	1963,31	2057,16	2151,01	2244,86	2338,71	2440,07

14	15	16	17	18
680	710	741	783	821
2552,68	2666,92	2787,35	2950,51	3098,12

A votre traitement mensuel s'ajoute l'indemnité de résidence (43,47 euros pour la zone 3), le supplément familial de traitement ainsi que l'ISOE ou ISAE ou encore des indemnités spéciales comme professeur principal ou éducation prioritaire ...

Tou.tes les contractuel.les en poste dans l'académie de Créteil acquièrent **un échelon supplémentaire dans leur catégorie au bout de 3 ans** de service effectif dans l'académie. Cet avancement se fait normalement automatiquement par le Rectorat mais souvent des erreurs de calculs retardent cette promotion : il ne faut pas hésiter à nous contacter pour faire régulariser votre indice et donc votre traitement.

2ème catégorie

Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
indice	321	337	354	372	389	407	425	457	489	521	553	585	620
Traitement net mensuel	1205,01	1278,36	1342,84	1411,12	1475,61	1528,45	1609,21	1730,38	1851,54	1972,70	2093,87	2215,03	2347,56

CLASSEMENT ET RECRUTEMENT

Enseignement général 1er degré et 2nd degré

Le classement dans la catégorie et le niveau se fait en fonction des diplômes. Les professeur. es des disciplines générales de la voie professionnelle du lycée sont automatiquement en 1ère catégorie (voir la grille de l'enseignement en voie professionnelle).

Contractuel.le de 2ème catégorie

BAC + 2 (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG) Ainsi que les titulaires des diplômes de sortie délivrés par l'une des écoles d'arts appliqués ou l'une des écoles supérieures d'arts appliqués.
Indice net de recrutement : 337 (niveau 2)

Contractuel.le de 1ère catégorie

1/ titulaires d'un BAC + 3 (licence)
Indice net de recrutement : 410 (niveau 3)

2/ titulaires d'un BAC + 4 (maîtrise, master 1)
Indice net de recrutement : 431 (niveau 4)

3/ titulaires d'un BAC + 5 (DESS, DEA, DECS, master 2)
Ainsi que les titulaires d'un titre d'ingénieur autre que ceux requis pour la 1ère catégorie et obtenu auprès de l'une des écoles ou établissement habilités à délivrer un diplôme d'ingénieur par la commission du titre d'ingénieur, titulaires du diplôme de l'école du haut enseignement commercial (HEC-JF), titulaires du diplôme d'architecte, titulaires du diplôme d'études comptables supérieures.
Indice net de recrutement : 453 (niveau 5)

4/ titulaires d'un Doctorat d'Etat, diplôme de 3ème cycle
Titulaires d'un doctorat d'état ou d'université, titulaires du diplôme de l'école des chartes, titulaires du diplôme de l'ESSEC, titulaires du diplôme d'expert-comptable ou d'expertise comptable, les ingénieurs diplômés de polytechniques, ponts et chaussées, l'école des mines de Paris, de St Cyr...
Indice net de recrutement : 475 (niveau 6)

Enseignement technologique

Le classement dans la catégorie et le niveau se fait en fonction des diplômes et à l'expérience professionnelle antérieure acquise hors enseignement

Contractuel.le de 2ème catégorie

Titulaires BAC + 2 (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG) ainsi que les titulaires des diplômes de sortie délivrés par l'une des écoles d'arts appliqués ou l'une des écoles supérieures d'arts appliqués.

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	389 (niveau 5)
de 5 à 10 ans	489 (niveau 9)
plus de 10 ans	553 (niveau 11)

Contractuel.le de 1ère catégorie

1/ titulaires d'un BAC + 3 (licence)

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	410 (niveau 3)
de 5 à 10 ans	498 (niveau 7)
plus de 10 ans	573 (niveau 10)

2/ titulaires d'un BAC + 4 (maîtrise, master 1)

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	431 (niveau 4)
de 5 à 10 ans	498 (niveau 7)
plus de 10 ans	573 (niveau 10)

3/ titulaires d'un BAC + 5 (DESS, DEA, DECS, master 2)

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	453 (niveau 5)
de 5 à 10 ans	523 (niveau 8)
plus de 10 ans	598 (niveau 11)

4/ titulaires d'un Doctorat d'Etat, diplôme de 3ème cycle
Titulaires d'un doctorat d'état ou d'université, titulaires du diplôme de l'école des chartes, titulaires du diplôme de l'ESSEC, titulaires du diplôme d'expert-comptable ou d'expertise comptable, les ingénieurs diplômés de polytechniques, ponts et chaussées, l'école des mines de Paris, de St Cyr...

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	475 (niveau 6)
+ de 5 ans	598 (niveau 11)

Enseignement en voie professionnelle

Pour les matières professionnelles, le classement dans la catégorie et le niveau se fait en fonction des diplômes et à l'expérience professionnelle antérieure acquise hors enseignement. Pour les matières générales, seuls les diplômes sont pris en compte.

Tou.tes les contractuel.les de la voie professionnelle sont en 1ère catégorie.

1/ Titulaires d'un BAC, CAP, BEP, BT

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	367 (niveau 1)
de 5 à 10 ans	453 (niveau 5)
plus de 10 ans	548 (niveau 9)

2/ Titulaires BAC + 2 (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG)

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	388 (niveau 5)
de 5 à 10 ans	498 (niveau 7)
plus de 10 ans	573 (niveau 10)

3/ titulaires d'un BAC + 3 (licence)

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	410 (niveau 3)
de 5 à 10 ans	498 (niveau 7)
plus de 10 ans	573 (niveau 10)

4/ titulaires d'un BAC + 4 (maîtrise, master 1)

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	431 (niveau 4)
de 5 à 10 ans	498 (niveau 7)
plus de 10 ans	573 (niveau 10)

5/ titulaires d'un BAC + 5 (DESS, DEA, DECS, master 2)

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	453 (niveau 5)
de 5 à 10 ans	523 (niveau 8)
plus de 10 ans	598 (niveau 11)

6/ titulaires d'un Doctorat d'Etat, diplôme de 3ème cycle

Titulaires d'un doctorat d'état ou d'université, titulaires du diplôme de l'école des chartes, titulaires du diplôme de l'ESSEC, titulaires du diplôme d'expert-comptable ou d'expertise comptable, les ingénieurs diplômés de polytechniques, ponts et chaussées, l'école des mines de Paris, de St Cyr...

Expérience pro	Indice net de recrutement
- de 5 ans	475 (niveau 6)
+ de 5 ans	598 (niveau 11)

CONTACTEZ NOUS !

Pour défendre vos droits prenez contact avec la CGT !

Seine-et-Marne CGT-Éduc'Action 77 :
15 rue Pajol 77 007 Melun cedex
Tel : 01 64 14 25 85 mail : 77@cgteduccreteil.org

Seine-Saint-Denis CGT-Éduc'Action 93 :
9/11 rue Génin 93200 Saint-Denis
Tel : 01 55 84 41 02
mail : 93@cgteduccreteil.org

Val-de-Marne CGT-Éduc'Action 94 :
11/13 rue des Archives 94010 Créteil cedex
Tel : 01 41 94 94 25
mail : 94@cgteduccreteil.org

Pour contacter les élu.es non-titulaires : 06 58 86 53 76.

RECLASSEMENT

Suite à la mise en place de ces nouvelles grilles indiciaires les contractuel.les déjà en poste vont se voir appliquer une procédure de reclassement. Soyez vigilant.e pour faire respecter vos droits.

Reclassement dans les nouvelles catégories

Les catégories passant de trois à deux et les modalités ayant changé, les agents contractuels sont reclassés dans une des deux catégories.

Les agents non titulaires relevant de la voie professionnelle sont tous classés dans la nouvelle 1ère catégorie.
Pour l'enseignement général (1er ou 2nd degré) ou technologique, les agent détenant un bac +3 ou plus sont classés dans la nouvelle 1ère catégorie, les autres (bac+2) en 2ème catégorie.

ex : Un.e professeur.e contractuel.le en enseignement professionnel anciennement classé dans la 3ème catégorie diplômé d'un bac est reclassé dans la 1ère catégorie. Un.e professeur.e contractuel.le en enseignement général anciennement classé.e dans la 3ème catégorie diplômé d'un bac+2 est reclassé.e dans la 2ème catégorie.

Reclassement indiciaire ou de niveau

Une fois reclassé dans la bonne catégorie, l'agent contractuel se voit attribuer un indice correspondant à un niveau (ancien échelon). L'agent est reclassé dans le niveau correspondant égal à son indice antérrieur ou directement supérieur. Les agents anciennement en 2ème catégorie et reclassé en 1ère catégorie retrouveront bien souvent le même indice car ces deux grilles correspondent dans la plupart des situations.

ex : Un.e professeur.e contractuel.le en enseignement professionnel anciennement échelon 5 et Indice 389 est reclassé.e niveau 3 et Indice 410. Un.e professeur.e d'enseignement général anciennement à l'échelon 6 et indice 475 sera reclassé.e dans le niveau 6 qui correspond lui aussi à l'indice 475.

Procédure de rattrapage exceptionnelle.

Les grilles au recrutement ayant augmenté, une procédure de rattrapage est organisée.

Tou.tes les contractuel.les sont augmenté.es d'un niveau supplémentaire au 1er septembre 2017.

Selon les situations cette augmentation s'effectue de deux manières :

Avec conservation d'ancienneté pour les non-titulaires **de moins de trois ans dancienneté** au 1er septembre 2017. Ex : un.e professeur.e contractuel.le embauché.e le 1er avril 2015 bénéficira d'un niveau supplémentaire en septembre 2017 et aura sa promotion «classique» le 1er avril 2018 (3 ans après sa date d'embauche si service continu).

Sans conservation d'ancienneté pour les non-titulaires ayant **plus de trois ans d'ancienneté** au 1er septembre 2017. ex : Un.e professeur.e contractuel.le embauché.e le 1er septembre 2013 a bénéficié d'une promotion indiciaire le 1er septembre 2016, à la rentrée 2017 il bénéficiera d'une nouvelle promotion «exceptionnelle». En revanche, il perd son ancienneté puisque sa prochaine promotion classique sera calculée dorénavant à compter du 1er septembre 2017 et non du 1er septembre 2016.

La CGT a dénoncé ce traitement inégalitaire des collègues, certain.es vont gagner quasiment 3 ans alors que certain.es presque rien. Nous avons revendiqué la conservation de l'ancienneté pour toutes les promotions dite exceptionnelles.

4 grille NT juin 2017

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite: ☐ Prendre contact Me syndiquer

Nom (Mme/M.) ..... Prénom :.....

Tel : ..... Mel : .....

Adresse : .....

Code postal : .....Commune : .....

Lieu d'exercice : .....

Retour à CGT Educ'Action académie de Créteil, maison des syndicats, 11 rue des archives 94000 Créteil

Le congé formation : un pas vers la titularisation, un outil pour mieux travailler.

Le congé de formation professionnelle est un droit. Chaque agent a droit à un congé de formation pour une durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de sa carrière.

Dans l'académie de Créteil les agents non-titulaires considérés comme une priorité, ne sont pas soumis à l'application des critères de sélection pour obtenir le congé formation. Ils doivent néanmoins remplir la condition réglementaire de recevabilité de leur demande : trois ans de services publics à temps complet dont au moins douze mois au moins dans l'administration à laquelle est demandé le congé formation – Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007.

L'attribution de ce congé permet pour les non-titulaires de bénéficier d'un contrat à temps plein rémunéré à 100% du salaire de base (hors primes et indemnités) sur la période du congé pouvant aller jusqu'à 10 mois. En parallèle, vous devez être inscrit-e aux préparations du PAF (plan académique de formation). Ces formations sont gratuites. Si vous choisissez une formation en dehors du PAF, les éventuels frais d'inscription restent à votre charge.

Après avoir bénéficié d'un congé formation indemnisé par l'employeur, vous vous engagez à rester au service de votre administration pendant une durée égale à trois fois celle du congé.

La durée du congé formation compte pour l'ancienneté et pour le calcul du temps requis pour être promouvable (CDI et échelon). Elle compte aussi pour le droit à pension de retraite et les cotisations pour retraite se poursuivent pendant le congé.

Si le congé formation reste une aide pour tous afin de mieux appréhender son travail, tous les agents ne pourront pas passer les concours pour devenir titulaires. Seuls-es les citoyen-ne-s français-ses et celles ou ceux issus-es de la communauté européenne pourront se présenter à ces concours.
La revendication de la CGT Éducation est plus que jamais d'actualité : Titularisation sans condition de nationalité.

De la même façon nous revendiquons pour tous les agents en CDD demandant un congé de formation que le contrat soit porté jusqu'au 31 août afin de lui permettre de se former et passer les concours en toute quiétude.

Travail sous tension: les avis des chef.fes d'établissement !

Chaque année dans le courant du mois d'avril, une période de stress commence pour les collègues en CDD. C'est la période des avis des chef.fes d'établissement du second degré, celui des IEN du 1er degré. Après avoir fait leurs 12 voeux d'affectation sur Lilmac ou Concret pour la prochaine année scolaire, ces voeux sont édités pour remontée au rectorat ou aux DSDEN après avis du supérieur hiérarchique. L'avis repose sur une appréciation écrite sur la manière de servir de l'agent et sur le choix entre deux mentions: avis favorable ou avis défavorable. Il y a quelques années, existait une mention intermédiaire aujourd'hui disparue et ces avis sont désormais binaires.

En cas d'avis défavorable, l'agent doit signer l'avis pour signifier qu'il en a pris connaissance, cela ne signifie pas que l'agent est d'accord avec l'appréciation et/ou le commentaire. Lorsque cette situation se présente, il faut tout de suite se rapprocher de votre syndicat CGT. Tout avis défavorable et/ou observations désobligeantes doivent être contestés. En effet, un avis défavorable peut conduire à un non-renouvellement de contrat pour l'agent concerné.e. Ce n'est pas automatique mais la menace est lourde.

C'est pour cette raison qu'il est important d'être vigilant.e à cette période de l'année pour ne pas laisser les pleins pouvoirs aux chef.fes d'établissement sur une telle procédure, ce sont aux corps d'inspection et sur la base de plusieurs visites dans les classes, de juger de la qualité du travail des

enseignant.es et non aux chef.fes d'établissement ou aux IEN du 1er degré sur la base de l'avis du directeur/trice d'école.

Dans l'immédiat, c'est aux militant.es que nous sommes qu'il appartient de ne pas laisser isolés.es nos collègues non-titulaires. Alors, notez dans vos agendas qu'en avril ce point est à mettre à l'ordre du jour des heures d'information syndicale! Car c'est d'abord dans les établissements, dans les écoles, qu'il faut encadrer cette prérogative des supérieurs hiérarchiques.

Les indemnités vacances et les congés de courte de durée.

Cette question exige d'être particulièrement vigilant. Si les textes réglementaires sont clairs, il reste que leur application par les autorités rectorales peut être sujette à caution et il convient par ailleurs de distinguer les cas selon les dates de durée de l'absence de l'agent titulaire ou non à remplacer.

Dans le cas d'un contrat de remplacement, l'article 6 quater de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, prescrit que des « agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption (...) ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat. 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. »

Outre la liste précise des congés de titulaires susceptibles de faire l'objet d'un remplacement par un agent non-titulaire, le texte précise ainsi que la durée du contrat est celle de la durée de l'absence de l'agent en congé, qui ne se confond pas avec les dates de tenues des cours. Il est donc important de connaître les dates de congé du collègue absent afin d'accompagner au mieux les collègues non-titulaires. Il est en effet assez fréquent que le rectorat déduise la durée des périodes de vacances scolaires de la durée du CDD. Dans la mesure où le contrat est renouvelable par décision expresse, il convient d'écrire au Chef de service de la DEP2 afin de demander qu'il accepte de reporter la date de fin de CDD. En cas de refus, il est conseillé d'envoyer par voie hiérarchique un recours gracieux à-au la rectrice-eur en contactant préalablement le syndicat afin que nous vous aidions à le rédiger. Le recours doit en effet respecter certaines formes et contenir les références explicites aux textes réglementaires.

En outre, la circulaire n°2017-038 du 20 mars 2017, rappelle que «s'agissant des agents recrutés pour un remplacement d'une durée inférieure à un an, si l'absence couvre une période de vacances scolaires, le contrat continue de courir, il n'est ni interrompu ni suspendu pendant cette période au titre de laquelle l'agent est rémunéré. » Autrement dit, le contrat ne peut être interrompu pendant les vacances scolaires dès lors que l'absence de l'agent remplacé n'est pas elle-même interrompue. Enfin, dans les cas où le terme de l'absence correspond aux dates de vacances scolaires, cela ne signifie pas pour autant que l'agent non-titulaire remplaçant se retrouve sans ressources. Ainsi, des indemnités vacances sont dues au prorata de la durée du service, dans la mesure où les salaires des professeurs sont en réalité lissés annuellement. Par exemple, si l'agent non-titulaire a exercé à 18/18e pendant la totalité de la période comprise entre deux périodes de vacances scolaires « courtes », il doit percevoir une indemnité équivalent à un 18/18e pour les deux semaines de vacances suivant le terme de son contrat. Pour être rémunéré durant la totalité de la période estivale, il faut justifier d'au moins 240 jours de service dont au moins une journée entre les vacances de printemps et les vacances d'été. Dans tous les cas, la DPE2 envoie à l'intéressé un document qui s'intitule « octroi de congé annuel rémunéré » mentionnant une rémunération au titre de congé qui correspond en réalité à une période d'activité et qui est donc comptabilisé dans les états de service. Cela signifie aussi que l'agent ne peut pas percevoir d'indemnités chômage sur cette période.

Surtout n'hésitez pas à nous contacter pour que nous vous aidions à rédiger les lettres de recours ou que nous vous accompagnions au mieux pour obtenir sans délai les indemnités qui vous sont dues.

Précaires parce qu'étrangers, étrangers parce que précaires : La double discrimination des contractuels étrangers.

L'attente angoissée d'un contrat de travail se double, pour les extra-européens, de la crainte de ne pas pouvoir renouveler son titre de séjour. Nombre de nos collègues extra-européens ont séjourné au départ avec une carte de séjour « étudiant ».

Or, celle-ci n'est pas renouvelée en cas de fin d'études ou de changement d'orientation. Bien qu'elles n'aient aucune compétence pour en juger, les préfectures s'arrogent le droit de décréter que le cursus suivi est trop lent ou « incohérent ».Parmi ces étudiants, beaucoup ont exercé parallèlement la profession d'enseignant. Mais lorsque les études sont terminées, le changement du statut du séjour « étudiant » à « salarié » devient mission impossible : les DIRECCTE refusent de délivrer des autorisations de travail au nom d'une priorité aux demandeurs d'emploi de la même région géographique pouvant prétendre au même poste. C'est ainsi que parmi nous, des enseignant.es sont devenu.es sans-papiers et reçoivent parfois une « obligation à quitter le territoire français » (OQTF).

C'est la mobilisation des collègues, et même des lycéens et parents d'élèves qui finit par contraindre les préfectures à les régulariser. Ce fut le cas de Bassirou, au lycée A. Rimbaud de la Courneuve (voir photo), de Dennis au lycée Langevin-Wallon de Champigny, d'Elizabeth dans plusieurs collèges de l'académie…

Si ces collègues sont aujourd'hui tiré.es d'affaire, d'autres connaissent le même sort. Et leur nombre va s'accroître du fait que la loi Cazeneuve subordonne désormais la carte « salarié » à la production d'un CDI. Ils n'ont qu'à passer le concours ! entend-on. Sauf qu'une inégalité sépare les étrangers européens et les autres. On peut être titulaire enseignant si on est hongrois, britannique ou suédois… pas si on est algérien, malien, latino-américain. A la différence du statut d'enseignant-chercheur dans le supérieur depuis 1984, les non européens sont condamnés à la précarité à vie dans l'Education nationale. Ils n'ont qu'à demander la nationalité française ! insiste-t-on. Pas si simple : la naturalisation est subordonnée à un séjour régulier et à des ressources stables. Nombre de demandes de collègues ont été « ajournées » sous ce prétexte : étranger parce que précaire, précaire parce qu'étranger.

Le syndicalisme ne peut tolérer qu'un volant de précarité reste incompressible pour aggraver la mise en concurrence des salariés. C'est pourquoi la CGT-Educ'action et sa fédération revendiquent la fin de la clause de nationalité dans l'accès à la fonction publique.

La lutte contre les discriminations xénophobes, c'est aussi l'affaire de la CGT. Ne pas hésiter à nous contacter pour des collègues en difficulté de séjour ou de naturalisation !

Retraite

Pour bénéficier d'une Pension Civile de l'Etat, il faut avoir été fonctionnaire pendant au minimum 15 ans. Ainsi les agents non titulaires de l'Etat, et en particulier les contractuels enseignants, relèvent pour leur retraite de base de la CNAV (Caisse nationale d'Assurance Vieillesse), qui est la branche « retraite » de la Sécurité Sociale. A la CNAV, l'âge légal d'ouverture des droits est de 62 ans pour tous les salariés nés après 1955 (entre 60 et 62 ans pour les autres). Le nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux maximum est de 172 trimestres pour tous les salariés nés après 1973 (entre 160 et 171 trimestres pour les autres). Si le nombre de trimestres requis est celui du taux maximum, le montant de la retraite sera de 50% de la moyenne des 25 meilleurs revenus annuels. Sinon le pourcentage appliqué peut descendre jusqu'à 37.5%. En plus de la retraite de base, les agents non titulaires de l'Etat cotisent à l'IRCANTEC, régime de retraite complémentaire par points.

Cet article ne contient que les principes généraux, il y a de nombreux cas particuliers et quelques exceptions, contactez votre syndicat départemental pour plus de précisions si nécessaire.

Calendrier carrières 2017/2018

Le reclassement:
Dernier délai de retour des dossiers de reclassements au rectorat habituellement au **15 Octobre.**

Mutations inter-académiques:
Saisie des voeux sur SIAM en **novembre.**
Barèmes mutations affichés **en janvier.**

Congé de formation
Les demandes se font en **janvier**.

Recrutement au titre du BOE.
Les demandes se font en j**anvier**.

Temps partiels
La campagne de demande a lieu en **janvier**.

Promotions:
La CCP des non titulaires traitant des promotions d'échelon et des CDIsation, et les CAPA des titulaires ont lieu généralement en **février**.

Affectation inter académiques
Les résultats des CAPN sont connus courant **mars**.

Mutations intra-académique
Début de la phase des mutations: saisie des voeux sur SIAM à partir de début **mars**. Les CAPA d'affectations se tiennent **mi-juin**.

Hors-classe
Les CAPA de passage à la hors-classe ont lieu en **juin.**

Nous vous donnons ici à titre indicatif les périodes d'inscription ou de demandes, les dates précises seront affichées sur la page d'accueil de notre site dès que le rectorat nous les fera parvenir.

Formations syndicales

La CGT-Educ'action met en place pour l'année 2017–2018, comme les années précédentes, un plan de formations syndicales.

Connaître ses droits, les faire respecter, lutter pour en gagner de nouveaux font partie des raisons d'être du syndicalisme. Il s'agit de permettre aux militantEs d'appréhender des questions clefs touchant le métier et l'ensemble des personnels, ancrer la légitimité de ceux-ci et encourager le développement des sections syndicales. La formation syndicale est un droit pour l'ensemble des personnels titulaires et non titulaires, syndiqués ou non. Chaque salarié a droit à 12 jours de formation par an.

Vous trouverez ce plan très prochainement sur notre site académique, ainsi que dans notre journal de rentrée.

Faîtes vivre ce droit syndical en vous y inscrivant!

Nous contacter

Notre adresse :
CGT Educ'Action Créteil
11 rue des archives 94000 Créteil.

Pour toutes questions contactez votre syndicat départemental:

Seine-et-Marne CGT-Éduc'Action 77 :
15 rue Pajol 77 007 Melun cedex
Tel : 01 64 14 25 85
mail : 77@cgteduccreteil.org
site internet : http://cgteduc77.org/

Seine-Saint-Denis CGT-Éduc'Action 93 :
9/11 rue Génin 93200 Saint-Denis
Tel : 01 55 84 41 02
mail : 93@cgteduccreteil.org
site internet : http://cgteduc93.fr/

Val-de-Marne CGT-Éduc'Action 94 :
11/13 rue des Archives 94010 Créteil cedex
Tel : 01 41 94 94 25
mail : 94@cgteduccreteil.org
site internet : http://cgt.educaction94.free.fr/

Pour contacter les élus nationaux :
unsen.elus@ferc.cgt.fr - 01 55 82 76 51 52