

CONTRACTUELS – Vos droits

On estime que les contrats précaires représentent désormais environ 30% des personnels de l'Éducation Nationale.

Pour les vacataires, comme pour les contractuels, SUD Éducation revendique la titularisation sans conditions.

A travail égal, salaire égal et statut égal !

Les contractuels de l'Éducation Nationale sont généralement recrutés en vertu du Décret n°81-535 du 12.5.81. Le rectorat fait appel aux services des contractuels pour répondre au manque de titulaires nommés dans l'académie (ces recrutements se font alors en début d'année scolaire) mais aussi pour assurer les remplacements des professeurs absents pour une durée supérieure ou égale à 3 mois, absences non anticipées par le mouvement national (congé grossesse, congé formation, absence maladie, etc.) en début d'année, ou au cours de l'année scolaire. Ce type de contrat est reconductible sur la même année scolaire voire sur plusieurs années, et peut être entrecoupé par des vacances.

Rémunération, tableau indiciaire:

Contractuels cat. A Profes associés	Indice maximum	Indice moyen	Indice minimum
Hors catégorie	Hors échelle	671	430
1 ^o catégorie	781	595	402
2 ^o catégorie	649	497	366
3 ^o catégorie	619	424	318

Hors catégorie : ne peuvent être classés hors catégorie que les personnels qui justifient des titres ou diplômes exigés pour la 1^o catégorie et qui sont appelés à dispenser un enseignement d'un niveau postérieur à celui correspondant au baccalauréat.

Première catégorie : sont classés en 1^o catégorie les titulaires d'un doctorat d'État ou d'un doctorat de 3^e cycle, les docteurs ingénieurs, les titulaires de diplômes de certaines grandes écoles (HEC, ESSEC), les titulaires du diplôme d'économiste du CNAM, les titulaires du diplôme d'expert-comptable ou d'expertise-comptable, de géomètre expert foncier ainsi que les ingénieurs de certaines grandes écoles scientifiques. A titre exceptionnel, peuvent être classés en première catégorie les candidats dont les travaux personnels attestent qu'ils ont atteint un niveau de connaissance supérieur à celui de la licence.

Deuxième catégorie : sont classés en 2^o catégorie les titulaires d'un doctorat d'Université, d'un DESS obtenu après maîtrise ou après dispense de celle-ci, d'un DEA, d'une maîtrise, d'un DES obtenu après licence, d'une licence; les titulaires d'un diplôme d'ingénieur autre que ceux cités pour la 1^o catégorie et obtenu auprès d'une des écoles habilitées à délivrer un diplôme d'ingénieur par la commission du titre d'ingénieur, les titulaires d'un diplôme d'études supérieures commerciales, administratives et financières délivré par les écoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises; les titulaires du diplôme national supérieur d'expression plastique et du diplôme d'architecte DPLG; les titulaires du diplôme d'études comptables supérieures ainsi que les titulaires d'un des diplômes de formation continue homologués niveau 1 et 2.

Troisième catégorie : sont classés en 3^o catégorie les titulaires d'un ou plusieurs certificats de licence, les titulaires d'un DUT ou d'un BTS, les titulaires d'un diplôme de fin de 1^{er} cycle universitaire (DEUG, DUEL, DUES, DEJG et DEEG), les titulaires du baccalauréat, du brevet de technicien, d'un des diplômes de sortie des écoles d'arts appliqués. Sont aussi classés dans cette catégorie les agents dépourvus de titre, mais offrant des garanties exceptionnelles de compétence.

Selon la circ. 89-320 du 18/10/1989 (BO n° 38 du 26/10/1989), le classement et la détermination de l'indice de rémunération doivent tenir compte de trois critères :

- à qualification égale, le classement et l'échelonnement indiciaires propres à chaque corps de personnels enseignants titulaires ayant vocation à dispenser le même enseignement au même niveau;
- l'âge du candidat, ainsi que le niveau et la nature de sa qualification professionnelle;
- la situation locale du marché de l'emploi. Le niveau du contrat et le classement proposé doivent en effet tenir compte de la rémunération à laquelle l'intéressé pourrait prétendre, compte tenu de sa qualification. Ce dernier critère est essentiel particulièrement dans le cas des candidats issus des écoles d'ingénieurs ou justifiant de diplômes de troisième cycle ou de doctorats, ainsi que de certains cadres ayant une expérience approfondie, qui souhaitent les uns et les autres, dispenser un enseignement dans les disciplines scientifiques, technologiques et professionnelles.

Par ailleurs, ce qui va de soi mais n'est visiblement pas toujours appliqué, on doit lui payer les ISOE (part fixe et éventuellement part modulable si fonction de professeur principal) ainsi que les heures supplémentaires ! Enfin, au cas où le contractuel est en service à temps partiel en-deçà de son service de l'année précédente, il peut s'inscrire au chômage en complément de salaire.

Décharges horaires et frais de transport. Un enseignant contractuel doit bénéficier :

- du règlement des frais de transports entre les deux ou trois établissements (circulaire 79-043 du 30/01/1979), situation que son établissement de rattachement doit signaler au Rectorat.
- d'une décharge d'une heure s'il a plus de deux heures hebdomadaire de transport entre les établissements (circulaire 78-110 du 14 mars 1978)

Transformation du CDD en CDI

Loi n°2005-843 du 26/07/2005 (JO du 27 juillet 2005). Les agents recrutés sur des emplois permanents de manière continue depuis au moins 6 ans, en fonction ou congé au 27 juillet 2005, ne peuvent être renouvelés que sous forme de CDI (si on propose un CDD : accepter puis faire un recours pour le transformer en CDI).

Les principes suivants s'appliquent :

- Les services à temps partiels sont considérés comme temps plein pour le calcul des six ans.
- Les contrats sont considérés comme successifs lorsqu'ils se terminent à la fin d'une année scolaire et sont reconduits à la rentrée, le 15 octobre au plus tard.
- Les contrats de 10 mois comptent pour 12 mois.
- S'il y a eu alternance de vacation et de CDD, les vacances sont assimilées à des contrats si la durée des CDD est supérieure à celle des vacances.
- Les anciens M.A. gardent leur droit à l'avancement d'échelon.

Discipline:

En matière disciplinaire, les sanctions suivantes pourront être prononcées par le chef d'établissement : avertissement puis résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité de quelque nature que ce soit. Cette dernière sanction intervient:

- après contrôle et visa du Recteur d'Académie,
- après information par écrit, des griefs retenus à son encontre et mise en mesure de prendre connaissance de son dossier et de présenter des observations écrites sur les faits.

En cas de faute grave, ou s'il apparaît que l'agent est une cause de désordre dans le service, le chef d'établissement peut immédiatement le suspendre de ses fonctions. La procédure prévue ci-dessus pourra ne pas être respectée en cas de condamnation judiciaire pour crime ou délit contraire à la probité et aux bonnes mœurs ou si l'agent a été privé par jugement de tout ou partie des droits mentionnés à l'art. 42 du Code pénal (droits civiques). Dans ce cas, le chef d'établissement pourra licencier immédiatement l'agent.

Notation:

Contrairement au statut de la Fonction publique, la référence à la notation n'existe pas dans les textes statutaires ou réglementaires concernant les agents non titulaires, mais il est fréquemment fait référence à la valeur professionnelle pour justifier les mesures d'ordre individuel. Dans les faits, l'appréciation annuelle portée sur ces personnels est habituellement accompagnée d'une note établie suivant une échelle qui varie d'une académie à une autre.

Autre: vous avez droit au **chômage**, il sera versé par le rectorat si vous n'avez travaillé que dans le public, par les ASSEDIC si votre durée de cotisation dans le privé est supérieure à celle du public). Vous avez droit à la **retraite** et vous cotisez à l'IRCANTEC. Votre **ancienneté** est reconnue par l'Éducation Nationale pour l'inscription aux concours internes. Vous bénéficiez de tous les **droits syndicaux** (dont le droit de grève).

Congés: en juillet 2002 le ministère s'est engagé à ce que que les congés de vacances des contractuels soient payés comme ceux des maîtres auxiliaires.

- Exercice toute l'année scolaire : maintien du traitement toutes les vacances ;
- Moins de 40 jours travaillés : 2,5 jours par mois travaillés ;
- Plus de 40 jours : indemnité correspondant à un quart de la période travaillée.

En résumé

La situation des contractuels est une situation précaire: difficulté d'obtenir un plein temps à l'année, contrats qui ne sont pas reconduits systématiquement d'une année sur l'autre. Ils sont les premières victimes des suppressions de postes dans l'Éducation nationale. Beaucoup sont contraints de travailler loin de leur domicile et ont des difficultés à se faire rembourser les frais de transport. L'accès à la formation est au bon vouloir de l'administration. Ils subissent des ruptures dans le traitement car ils sont tributaires des dates d'arrêt maladie des personnes qu'ils remplacent. Leurs contrats sont parfois sur 10 mois donc pas de salaire durant l'été,... et, comme pour tous les contrats précaires, les droits syndicaux sont difficiles à faire respecter et l'intimidation hiérarchique facile à exercer.



Contractuels, vacataires, non-titulaires de l'Éducation nationale, unissons-nous et ouvrons-la !