

## NON TITULAIRES

### Extension aux contractuels des droits statutaires des titulaires !

#### Réemploi à l'année - Titularisation

##### La situation présente est inacceptable...

Avec un traitement brut mensuel de 1345,31 euros, soit le smic, nos collègues contractuels de catégorie C ont au mieux la qualité d'agent de l'Etat pendant 10 mois et celui de chômeur pendant 2 mois. Généralement les contrats se terminent le 30 juin.

Adieu aux congés payés de 1936 qui se prennent en été, bonjour le délai de carence qui ampute l'indemnité chômage. Bonjour l'inscription à l'ANPE. Bonjour l'angoisse du réemploi, du versement de l'indemnité chômage, du ré-enclenchement de la paye.

Au mieux, ils n'ont pas de fournitures scolaires à acheter, pas de loyer à payer et un rien les nourrit ! Pour faire court, ils sont considérés comme des millionnaires en bonne santé !

Cela tombe bien car les recteurs rejettent souvent leurs dossiers de demande d'aide et de prestation au prétexte qu'ils ne savent pas s'ils vont reconduire leurs contrats. En outre, la visite médicale annuelle obligatoire est inexistante pour l'ensemble des personnels.

Ils sont les premières victimes de la RGPP, subissent le chantage au réemploi au nom du «*estimez vous heureux d'être embauché*» en cas de surcharge de travail, généralement ponctué d'un «*j'en tiendrai compte*» qui renvoie nos collègues à leur précarité et au stress.

Les non titulaires ont pourtant des droits, même si en pratique ils sont fréquemment bafoués ou ignorés.

##### FO défend des droits des non titulaires !

Pour le SPASEEN-FO, il s'agit d'étendre les droits des titulaires aux contractuels.

Un vrai travail, un vrai salaire, un vrai statut celui de fonctionnaire d'Etat, c'est le mandat parfaitement clair défendu en permanence par le SPASEEN-FO.

##### Emploi et réemploi à l'année pour tous :

Cela s'oppose à la signature en octobre 2008 de l'accord entre le Ministre de l'Education nationale et les responsables A&I-UNSA prévoyant la suppression de 1700 postes d'administratifs sur 3 ans (2009 à 2011).

**Droit à titularisation :** Pour Fo nos collègues contractuels ont vocation à être titularisés.

De plus le Spaseen-fo demande le rétablissement des 400 postes supprimés au titre de 2009 et l'annulation des 1200 suppressions de postes prévues pour 2010 et 2011.

Le rétablissement de ces postes permettrait pour partie de réemployer et titulariser nos collègues contractuels.

**Droit au CDI :** FO défend les dossiers des collègues qui le demandent (Conditions à remplir pour accéder à un CDI au verso)

##### Progression indiciaire en fonction de l'ancienneté :

C'est ce que le SPASEEN-FO a obtenu dans les académies de Nantes et de Créteil. Nous demandons que cette mesure s'applique dans toutes les académies.

##### Versement des indemnités :

Il s'agit de réparer une injustice. FO revendique l'attribution à tous les contractuels des indemnités dont ils sont exclus du fait d'une réglementation discriminatoire. Nous demandons au ministre les modifications nécessaires des textes pour que cette revendication aboutisse.

**Droit à mutation :** Pour Fo rien ne devrait s'opposer à la mise en place d'un calendrier des opérations du mouvement comme cela se fait pour les titulaires qui souhaitent changer d'affectation.

**Droit à la médecine de prévention :** Ce droit est bafoué pour l'ensemble des personnels.

Nous avons gagné au tribunal administratif de Clermont-Ferrand sur la visite médicale, nous pouvons gagner dans toutes les académies. Les recteurs doivent appliquer la loi.

**Droit aux œuvres sociales :** Un scandale ! 11 fois moins qu'aux finances et globalement 6 fois moins que dans les autres ministères. FO exige que les prestations soient accessibles à l'ensemble des agents, un relèvement des sommes allouées alignées sur le niveau le plus élevé.

**Droit à la formation :** FO revendique pour les contractuels qui le demandent, l'accès sans restriction aux stages de formation sur le temps de travail.

## Le contrat

Contractuel ou vacataire, c'est un contrat de droit public. Vous êtes agent non titulaire de l'Etat mais, pour l'Education nationale, les droits ne sont pas identiques selon que vous êtes contractuel ou vacataire.

Le contrat indique la date de début et la date de fin du contrat, le temps de service hebdomadaire, le ou les établissement(s) d'exercice. Pour les contractuels, il indique en plus l'indice de rémunération qui sert à calculer le salaire.

### Période d'essai

Elle est habituellement fixée à un sixième de la durée du contrat. Durant cette période, le collègue peut être licencié sans préavis ni indemnité de licenciement. A l'issue de la période d'essai, la procédure de licenciement doit être respectée, l'avis de la CCP (commission consultative paritaire) est obligatoire.

Un renouvellement de contrat (prolongation du service dans l'établissement) ne peut donner lieu à une nouvelle période d'essai. Les services effectués pendant la période d'essai sont dans tous les cas (y compris licenciement) pris en compte pour la durée d'affiliation à l'assurance chômage.

### Renouvellement (ou non renouvellement) du contrat

La reconduction tacite n'existe pas. Le rectorat doit informer le collègue de sa décision de prolonger ou non le contrat. Il y a des délais obligatoires selon la durée du contrat. Le collègue dispose dans tous les cas de 8 jours pour faire connaître sa réponse. En cas de non réponse, il est considéré comme ayant renoncé au renouvellement. L'avis du chef d'établissement est sollicité par le rectorat pour le renouvellement. Contactez FO en cas de difficulté.

Délais obligatoires (Ne pas confondre durée du contrat et ancienneté du collègue comme contractuel ou vacataire !).

Contrat initial inférieur à 6 mois	→	8 jours avant le terme
Contrat entre 6 mois et 2 ans	→	1 mois avant le terme
Contrat supérieur à 2 ans	→	2 mois avant le terme

### Démission, licenciement

Ne pas confondre licenciement et non renouvellement du contrat. Il y a licenciement si l'administration met fin prématurément au contrat. Les procédures doivent être respectées :

- convocation pour un entretien préalable.
- notification de la décision de licenciement par lettre recommandée précisant le(s) motif(s) du licenciement
- consultation de la CCP (commission consultative paritaire)

Le préavis (sauf licenciement pour faute grave) est de 8 jours pour les collègues qui ont moins de 6 mois de service, 1 mois pour ceux qui ont entre 6 mois et 2 ans de service, 2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans de service.

Cas particuliers :

- Licenciement pour faute, licenciement pour insuffisance professionnelle : contactez le syndicat.
- L'administration peut mettre fin à un CDI pour « absence de besoin » (assimilable au licenciement économique).

Démission : Attention la démission n'ouvre pas de droit au chômage, sauf dans le cas des démissions dites « légitimes ».

L'indemnité de licenciement : Contactez le syndicat.

## Le contrat à durée indéterminée (CDI)

La loi du 26 juillet 2005 a modifié le statut de la fonction publique de l'Etat en créant des CDI. Ce n'est pas une garantie de réemploi mais plutôt une priorité de réemploi. Le rectorat peut licencier un contractuel en CDI au motif « d'absence de besoin » assimilable à un licenciement.

### Comment obtenir un CDI ?

Il faut avoir été employé continûment (sans interruptions) durant 6 années consécutives et être en situation de réemploi au moment de la 7ème année. Avant l'échéance des 6 années, au plus tard 3 mois avant l'expiration du contrat, le rectorat a l'obligation d'informer le collègue. Il doit lui faire connaître, lors d'un entretien, son intention de le réemployer ou non. S'il décide de le réemployer, le collègue entre alors dans sa 7ème année d'ancienneté et son contrat doit être requalifié en CDI. Le contractuel dispose de 8 jours pour faire connaître sa réponse. La non réponse est considérée comme un renoncement au CDI.

Cas particuliers : contractuels ayant plus de 50 ans

La condition des 6 années cumulées est assouplie: ces 6 années doivent avoir été accomplies au cours des 8 dernières années. Dès lors que cette seule condition de 6 années d'ancienneté dans les 8 dernières années est remplie, le contrat est automatiquement transformé en CDI.