

# ENSEIGNANT-E-S NON-TITULAIRES AVEC SUD EDUCATION, DÉFENDEZ VOS DROITS !

## GUIDE SYNDICAL POUR LES ENSEIGNANT-E-S NON-TITULAIRES

### Edito

La précarité touche de plus en plus d'enseignants-es. Dans l'académie de Créteil, ce ne sont aujourd'hui pas moins de 10% des enseignant-es du 2nd degré qui sont 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 de combattant qui attend malheureusement les contractuel-les, depuis votre affectation jusqu'à la fin de votre 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,

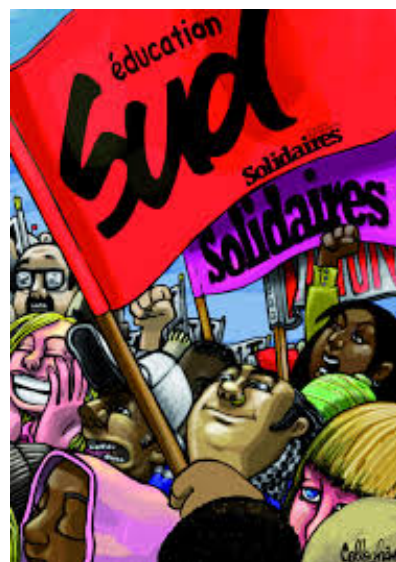
ce n'est pas seulement défendre des situations individuelles. C'est aussi se battre collectivement, pour acquérir de nouveaux droits. **Sud éducation revendique la titularisation sans condition de toutes et tous.** Et en attendant d'obtenir cette revendication indispensable, Sud lutte pour que les contractuel-les 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 acceptable...

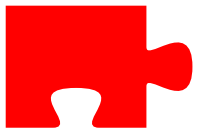
Ce journal vous présente, étape par étape, les revendications pour lesquelles Sud éducation se bat.

## NE RESTEZ PAS ISOLÉ-E, CONTACTEZ SUD EDUCATION !

### Sommaire

- 1- Votre contrat : statut, affectation et renouvellement
- 2- CDI et titularisation
- 3- Salaires
- 4- Fin de contrat
- 5- Congé maladie
- 6- Représentation des personnels





# 1 - VOTRE CONTRAT

## Votre statut

L'agent-e non titulaire enseignant est recruté 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**. Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, 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.

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.

## Votre affectation



L'affectation est réalisée par les DSDEN dans le premier degré, par la DPE 2 (Division des Personnels Enseignants 2) 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 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.

De plus, 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.

- dans le **premier degré**, l'IEN 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" à la DPE2.

Temps de travail à temps plein

- 18h/hebdo dans le 2nd degré,

- 24h/hebdo + 108 annuelles d'activités dans le 1er degré



→ **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 2017 seront rémunéré-e-s à 70 % de leur salaire. Sud Education Créteil 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.

**Sud éducation Créteil** revendique des affectations avec barèmes transparents, et vérifiés dans les mêmes commissions que celles des titulaires.

**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.

## Attention !

Quelle que soit leur affectation, les enseignant-es 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.

## 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 à l'enseignant-e son intention de le renouveler :

Durée du CDD	CDD < 6 mois	6 mois < CDD < 2 ans	CDD ≥ 2 ans	CDD susceptible de déboucher sur un CDI
Délai de notification du renouvellement	8 jours	1 mois	2 mois	3 mois avec entretien préalable

L'enseignant-e 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.

L'absence de décision de l'administration ne confère pas une durée indéterminée au contrat. Dans les faits, le renouvellement concerne les personnels étant sur un poste à l'année.

À présent l'académie de Créteil signifie par écrit au mois de juin aux agent-e-s la volonté de renouveler leur contrat l'année suivante. Le renouvellement est officiel pendant l'été sur le site <http://affect.ac-creteil.fr>



**Sud éducation Créteil** 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 nonlimitrophes comme cela est prévu par la loi. Trop souvent cette heure minorée est travaillée et rémunérée en heure supplémentaire.

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

### Attention!

En fin de contrat, vous recevez donc une notification. Si vous souhaitez être reconduit-e, alors signez-la. Si vous ne souhaitez pas être reconduit-e et percevoir des aides au chômage par la suite, ne signez rien. ne rien signer équivaut pour l'administration à un refus mais il n'y aura pas de trace écrite pour Pôle emploi.

## 2- CDI ET TITULARISATION

Les concours de la fonction publique sont évidemment ouverts à toutes celles et tous ceux qui honorent les conditions d'inscription. La titularisation des contractuel-le-s doit prendre en compte leur situation antérieure, non seulement leur ancienneté mais aussi le fait qu'ils/elles ne remplissent plus les nouveaux critères d'inscription aux concours externes (titulaires d'une licence). La loi Sauvadet a ouvert de nouvelles modalités et des perspectives pour les contractuel-le-s.

### 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 pour les moins de 55 ans.
  - être en poste depuis 3 ans d'ancienneté si vous avez 55 ans ou plus.
- L'administration vous propose le passage en CDI lors de la signature du contrat alors que la loi prévoit un entretien préalable et la notification de l'embauche dans un délai de 3 mois avant la fin du contrat.



L'Union Syndicale SOLIDAIRES a voté contre la loi Sauvadet car elle pose des conditions à la titularisation et que le CDI reste un recul par rapport au statut de fonctionnaire.

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

Références :

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Décret n°2012-631 du 3 mai 2012

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

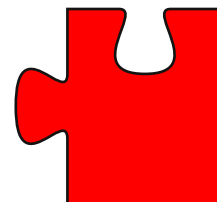
### Titularisation par dossier et oral d'admission (concours réservé)

Les conditions pour avoir accès au concours réservé sont :

- d'être enseignant-e-s en CDI,
- d'être enseignant-e-s en CDD : il faut avoir effectué 4 ans de service en équivalent temps plein (ETP). Les périodes à temps partiel avec une quotité supérieure à 50 % sont assimilées à 3/4 de temps complet.

• avoir été en poste au 31 mars 2013 (ou au 1er janvier si le contrat s'est arrêté entre le 1er janvier et le 31 mars 2013).

Ces conditions permettent cependant seulement de se présenter au concours réservé... qui comme tout concours ne garantit nullement la titularisation effective mais seulement d'être stagiaire.



### SUD EDUCATION CRETEIL REVDIQUE 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 d'enseignant-e-s 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 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 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 bénéficient.



### 3 - SALAIRES

Dans l'Education Nationale, le salaire est en fonction de l'indice. Au 1er février 2017, l'indice net est 4,686 euros. Tous les 3 ans, les contractuel-le-s enseignant gagnent un échelon dans leur catégorie.

#### Si vous enseignez en série générale ou dans le 1er degré...

▶ si vous êtes titulaire d'un bac + 2 (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG) ou d'un diplôme d'une école d'arts appliqués ou d'une école supérieur d'arts appliqués, votre indice net de recrutement est : **337 - contractuel-le-s de 2eme catégorie.**

▶ si vous êtes titulaire d'un bac + 3 (licence), votre indice net de recrutement est : **410 - contractuel-le-s de 1ère catégorie.**

▶ si vous êtes titulaire d'un bac + 4 (maîtrise, master 1), votre indice net de recrutement est : **431 - contractuel-le-s de 1ère catégorie.**

▶ si vous êtes titulaire d'un bac + 5 (DESS, DEA, Master 2) ou d'un titre d'ingénieur ou du diplôme de l'école du haut enseignement commercial ou du diplôme d'architecte ou d'une école d'études comptables supérieures, votre indice net de recrutement est : **453 - contractuels de 1ere catégorie.**

▶ si vous êtes titulaire d'un doctorat d'État, diplôme de 3ème cycle, titulaire du diplôme de l'école des Chartes, de l'ESSEC, du diplôme d'expert comptable, ingénieurs diplômés de polytechnique, ponts et chaussées, de l'école des mines de Paris, de Saint Cyr, votre indice net de recrutement est **475 - contractuel-le-s de 1ère catégorie.**

#### Si vous enseignez en série technologique...

▶ si vous êtes titulaires d'un bac + 2 (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG) ou d'un diplôme de sortie d'une école d'arts appliqués ou d'une école supérieur d'arts appliqués, vous êtes contractuel-le de 2ème catégorie :

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	389
de 5 à 10 ans	498
+ de 10 ans	553

▶ si vous êtes titulaire d'un bac + 3, vous êtes contractuel-le de **1ère catégorie** :

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	410
de 5 à 10 ans	498
+ de 10 ans	573

▶ si vous êtes titulaire d'un bac + 4 (maîtrise, master 1), vous êtes contractuel-le de **1ère catégorie** :

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	431
de 5 à 10 ans	498
+ de 10 ans	573



**Sud éducation Créteil revendique une augmentation des salaires pour toutes, en tendant vers l'égalité salariale.**

► si vous êtes titulaire d'un bac + 5 (DESS, DEA, DECS, master 2), vous êtes contractuel-le **de 1ère catégorie** :

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	453
de 5 à 10 ans	523
+ de 10 ans	598

► si vous êtes titulaire d'un doctorat d'État, diplôme de 3ème cycle, de l'école des chartes, titulaires du diplôme de l'ESSEC, du diplôme d'expert comptable ou d'expertise comptable, de polytechnique, ponts et chaussées, l'école des mines de Paris, de St-Cyr... vous êtes contractuel-le **de 1ère catégorie** :

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	475
de 5 à 10 ans	598

### Si vous enseignez en voie professionnelle...

Pour les enseignant-e-s des matières générales, le niveau de diplôme définit l'échelon alors que pour les enseignant-e-s des matières professionnelles, l'expérience pro compte également. Les enseignant-e-s de lycée professionnel dépendent tou-te-s de la 1ère catégorie.

► si vous êtes titulaire d'un BAC, CAP, BEP:

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	367
de 5 à 10 ans	453
+ de 10 ans	548

► si vous êtes titulaire d'un Bac + 2 (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG) :

Expérience pro	Indice de recrutement
-de 5 ans	388
de 5 à 10 ans	498
+ de 10 ans	573

► si vous êtes titulaire d'un Bac + 3 :

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	410
de 5 à 10 ans	498
+ de 10 ans	573

► si vous êtes titulaire d'un Bac + 4 (maîtrise, master 1) :

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	431
de 5 à 10 ans	498
+ de 10 ans	573

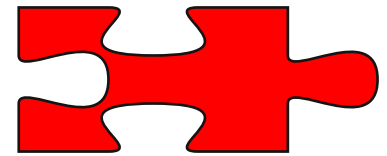
► si vous êtes titulaire d'un Bac + 5 (DESS, DEA, DECS, master 2) :

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	453
de 5 à 10 ans	523
+ de 10 ans	598

► si vous êtes titulaire d'un doctorat d'État, diplôme de 3ème cycle, de l'école des chartes, titulaires du diplôme de l'ESSEC...

Expérience pro	Indice de recrutement
- de 5 ans	475
de 5 à 10 ans	598



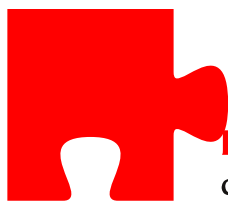


## Salaire des CDI

Dans l'académie de Créteil, les contractuel-les en CDI ayant un temps partiel inférieur à 70% d'un ETP sont payés 70% du salaire de leur catégorie à leur échelon. Pour une quotité de service supérieure, le salaire augmente proportionnellement. Le choix de l'académie a donc été de fixer un plancher de rémunération. Dans l'académie de Versailles, les CDI sont tous payés à 100%.

1ERE CATEGORIE			2EME CATEGORIE		
Niveau	Indice	Traitement net mensuel	Niveau	Indice	Traitement net mensuel
1	367	1377,70	1	321	1205,01
2	388	1456,53	2	337	1278,36
3	410	1539,12	3	354	1342,84
4	431	1617,95	4	372	1411,12
5	453	1700,54	5	389	1475,61
6	475	1783,12	6	407	1528,45
7	498	1869,46	7	425	1609,21
8	523	1963,31	8	457	1730,38
9	548	2057,16	9	489	1851,54
10	573	2152,01	10	521	1972,70
11	598	2244,86	11	553	2093,87
12	623	2338,71	12	585	2215,03
13	650	2440,07	13	620	2347,56
14	680	2552,68	Au traitement mensuel s'ajoute les mêmes primes que pour les titulaires (indemnités de résidence, ISOE ou ISAE, indemnités éducation prioritaire...)		
15	710	2666,92			
16	741	2787,35			
17	783	2950,51			
18	821	3098,12			

**SUD Education Créteil**  
**revendique**  
**que tous les personnels en CDI soient payés à 100% quelle que soit la quotité de service effectuée.**



## 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 enseignant-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 s'oppose 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 anciens non-titulaires ne perçoivent plus la prime d'entrée dans le métier.

**Situation 1 :** un contractuel est à l'indice 431 avec 8 ans d'ancienneté, une licence et a réussi le CAPES. On lui compte 4 ans d'ancienneté (la moitié). Le reclassement permet d'atteindre l'échelon 5 (1 an du 3e au 4e échelon et 2,5 ans du 4e au 5e ). Pour les titulaires, l'indice de l'échelon 5 est 458, celui de l'échelon 4 est 445. Avec la règle de l'indice butoir, le reclassement se fait à l'indice 445, immédiatement supérieur au 431. L'enseignant est titularisé au 4e échelon, comme s'il avait 1 an d'ancienneté retenu. Sans la règle du butoir il est titularisé à l'échelon 5.

**Situation 2 :** une contractuelle est à l'indice 475 avec 7 ans d'ancienneté, un master et a réussi le CAPES. On lui compte 3,5 ans d'ancienneté (la moitié). Le reclassement commence à partir de l'échelon 3 des titulaires, ce qui donne le 5e échelon (1 an du 3e au 4e et 2 ans et 1/2 du 4e au 5e ). Pour les titulaires, l'indice de l'échelon 5 est 458. Son salaire à l'échelon 5 lui est versé avec un complément pour qu'il égale son ancien salaire (échelon 475). Elle va donc passer à l'échelon 6 puis à l'échelon 7, en 7 ans pour voir enfin augmenter son salaire. Elle aura donc perdu 7 ans de progression, pour son salaire et pour le calcul de sa retraite.



## Actualités - Salaires : Darmanin annonce le du point d'indice jusqu'en 2018!

Suite à la publication du rapport de la Cour des Comptes « Situation et perspectives des Finances Publiques », le gouvernement, par la voix du Ministre de l'Action et des Comptes Publics Gérald Darmanin, a officiellement annoncé dans les médias, le 29 juin, le gel du point d'indice des fonctionnaires pour 2018.

Ce sujet avait déjà été abordé par le Ministre lors des audiences bilatérales avec les organisations syndicales fin mai, et il avait alors indiqué que le rendez-vous salarial 2017 ne comporterait pas de mesure de cet ordre. Cette annonce maintenant officielle, faite sans attendre le Conseil Commun de la Fonction Publique qui aura lieu le 10 juillet prochain, montre bien à quel point la fonction publique est pour ce gouvernement une des principales variables d'ajustement budgétaire. **Rappelons que les fonctionnaires ont subi d'importantes pertes de pouvoir d'achat cumulées : 18,48 % depuis 2000, 21,5% depuis 1995.**

La fonction publique a bon dos ! Le rapport de la Cour des Comptes pointe une pseudo-nécessité d'économies. A aucun moment, en réponse, le gouvernement n'évoque la lutte contre la fraude fiscale, pourtant source d'importantes recettes. Solidaires rappelle que, chaque année, l'Etat se prive volontairement des quelques 60 à 80 milliards d'euros de recettes qui s'échappent en raison de la fraude fiscale générée essentiellement par le monde de la finance et des entreprises.



Si l'on rajoute le projet des 120 000 suppressions d'emplois prévues dans le programme électoral du Président Macron, on aura compris que ce gouvernement a pour objectif d'attaquer la fonction publique, les services publics et la cohésion sociale.

Au vu de ce contexte, Solidaires juge indispensable la mobilisation contre ces projets destructeurs de cohésion sociale qui servent de terreau à l'extrême droite.

Solidaires Fonction Publique a proposé à l'ensemble des organisations de la fonction publique de se rencontrer pour évoquer l'ensemble de ces questions.



## 4- 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 portés à la connaissance de l'intéressé 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.

#### **Sud Education Créteil s'oppose au poids scandaleux des chefs dans le réemploi des contractuel-le-s.**

- Les chefs ne sont pas compétents pour juger de questions pédagogiques : dans le système hiérarchisé de l'Education Nationale, la tâche devrait revenir aux inspecteurs-trices-s. Par ailleurs, une minorité de chef d'établissement est passée par l'enseignement avant d'atteindre des tâches de direction.
- 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 générale 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.
- L'année dernière une centaine de contractuel-le-s n'ont pas été renouvelé-e-s, pour beaucoup du fait d'avis négatif et totalement injustifié de la part du chef d'établissement. Sud Education Créteil s'oppose à ces licenciements sans motif.

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

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

→ contactez Sud Education Créteil en cas d'avis défavorable du chef d'établissement afin de le contester en écrivant à [contact@sudeduccreteil.org](mailto:contact@sudeduccreteil.org) et/ou en envoyant un sms au 06.13.91.89.71 pour être ensuite rappelée.



## Que faire a 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 au 39 49 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'enseignant-e-s 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'Education 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'enseignant-e 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.

### Interdictions de licenciement

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent 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.

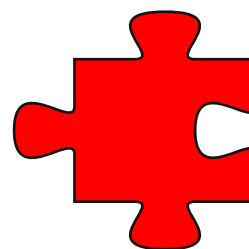
Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire.

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

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



## 5- CONGÉ

### LE CONGÉ MALADIE

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

Après 4 mois de service	1 mois à plein traitement, 1 mois à demi-traitement
Après 2 ans de service	2 mois à plein traitement, 2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de service	3 mois à plein traitement, 3 mois à demi-traitement



Référence :

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986

### LE CONGÉ DE FORMATION

L'académie de Créteil délivre un nombre défini de congé de formation tous les ans. Les non-titulaires qui souhaitent profiter de ce congé pour passer les concours de recrutement sont prioritaires. Si vous souhaitez bénéficier d'un congé de formation, vous devez justifier de trois ans de service public à temps complet dont au moins douze mois dans l'Education Nationale vous devez en faire la demande dès le mois de janvier via <http://cfpens.ac-creteil.fr>.

Le congé de formation permet de bénéficier d'un contrat à temps plein rémunéré à 100% du salaire de base (sans les indemnités et les primes) pendant la période du congé (de 6 à 7 mois). Vous devez être inscrit-e aux formations du PAF ( Plan Académique de Formation) en parallèle.

## 6-REPRÉSENTATION DES PERSONNELS

Dans la fonction publique d'État, des commissions consultatives paritaires, composées de représentant-es de l'administration et de représentant-es des personnels, sont obligatoirement consultées préalablement:

- aux décisions de licenciements intervenant après la période d'essai,
- aux décisions de sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent aussi être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des personnels.

Actuellement les CCP non-titulaires existent dans l'académie pour les contractuel-les du second degré, mais il n'y en a pas pour le premier degré.



### **SUD Education Créteil revendique pour les non-titulaires :**

- des affectations avec barèmes transparents, et vérifiés dans les mêmes commissions que celles des titulaires
- l'obtention automatique et anticipée de l'« attestation employeur » permettant de percevoir les indemnités dès la fin du contrat la prise en compte de l'entièreté des années de service au moment du reclassement
- une augmentation des salaires pour tou-tes, en tendant vers l'égalité salariale que tous les CDI soient payés à temps plein quelle que soit la quotité de service effectuée,
- 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,
- la fin des avis défavorables des chefs d'établissements. Et comme pour tou-te-s les enseignant-es, Sud éducation revendique la fin des inspections telles qu'elles existent.

## Une académie, trois syndicats départementaux

Sud Education 93  
9/11 rue Génin  
93200 Saint-Denis  
contact@sudeduc93.org  
01.55.84.41.26

Sud Education 94  
11/13 rue des Archives  
94010 Créteil  
contact@sudeduc94.org  
01.43.77.33.59

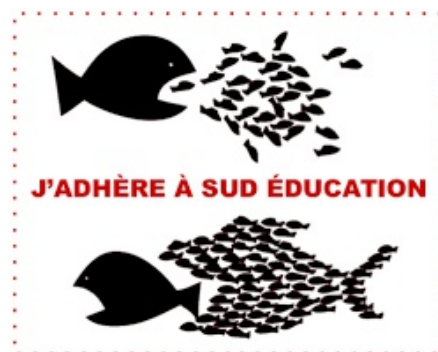
Sud Education 77  
contact@sudeduc77.org  
06.41.88.37.71

En cas de difficultés, contactez le syndicat SUD de votre département

## **SUD ÉDUCATION CRÉTEIL APPELLE A CONSTRUIRE UN MOUVEMENT POUR LE RÉEMPLOI ET LA TITULARISATION, DANS L'UNITÉ SYNDICALE LA PLUS LARGE**

5 bonnes raisons d'adhérer à SUD Education...

1. Un syndicat solidaire
2. Un syndicat unitaire
3. Un syndicat démocratique
4. Un syndicat de lutte
5. Un syndicat de transformation sociale



## **Une autre école, Une autre société !**

Union  
syndicale  
**Solidaires**  
**Sud**  
Créteil  
Education