

Rentrée 2022

PREMIÈRE PRIORITÉ : RÉEMPLOI DE TOUS LES CONTRACTUELS ! SECONDE PRIORITÉ : PLAN DE TITULARISATION

Recrutement par jobs dating, affectations sur plusieurs établissements, communiquées au dernier moment, avec menace de licenciement en cas de refus...

Les affectations des contractuels ont rarement été marquées par une telle dégradation.

L'explication est simple. Le nombre de titulaires s'effondre. Les candidats se détournent des concours et les titulaires quittent l'Éducation nationale. Le nombre de démissions et de ruptures conventionnelles explose.

Du côté des rectorats et des inspections académiques, les supports permettant d'accueillir des contractuels ont été réduits par l'injection massive d'HSA dans les DHG. Les supports sont donc morcelés et conduisent à des services partagés sur 3 voire 4 établissements !

Dans ce contexte, le ministère a tenté de recourir aux « contractuels alternants » en master MEEF percevant 700 euros par mois et les rectorats ont cherché à recruter des contractuels par tous les moyens, au mépris de la formation des contractuels recrutés en urgence par *job dating*.

FO défend pied à pied chaque contractuel qui nous confie son dossier pour obtenir son réemploi. Lors de l'audience FO au ministère, le 5 septembre, M. Pap Ndiaye a répondu qu'il n'envisageait de concours exceptionnels que dans le 1^{er} degré et que pour quelques académies « en tension ». FO bataille pour que le ministère organise au plus vite un plan massif de titularisation. Nous vous invitons à vous rapprocher du syndicat FO pour participer à cette campagne pour la mise en place d'un vaste plan de titularisation.



Le contrat

Ce qu'il faut vérifier :

Les mentions obligatoires :

le poste occupé, les fonctions à exercer, la catégorie hiérarchique, la quotité de temps de travail, les conditions de rémunération, la date de début et de fin du contrat, l'article de loi qui régit les conditions d'exécution du contrat, les droits et obligations de l'agent, le lieu d'affectation.

Le point d'indice :

il permet de définir la rémunération de tous les agents de la fonction publique. La valeur du point est définie nationalement. Sa valeur annuelle est de 5 820,04 €, sa valeur mensuelle est de 4,85 €.

La rémunération :

elle est calculée à partir du nombre de points d'indice attribué à chaque catégorie. (voir « *salaires, primes, indemnités* »)
Vérifiez si elle correspond à votre ancienneté de service et à votre niveau de diplôme. Le syndicat peut vous y aider !

Titulaires, le statut à défendre. Contractuels, le statut à gagner !

FO n'oppose pas contractuels et titulaires comme cherche à le faire le ministre. FO est attachée au statut général de la Fonction publique et aux statuts particuliers. Le syndicat revendique la titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent, Ensemble nous sommes plus forts. Ne restez pas isolé(e).

Adhères au SNFOLC

Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous invitons à adhérer au SNFOLC. Être syndiqué(e) c'est ne plus être isolé(e), ni soumis à l'arbitraire de l'employeur. C'est être informé(e), défendu(e), protégé(e). Prenez contact avec le SNFOLC de votre département afin de faire valoir vos droits.

FNEC FP
FO ELECTIONS 2022
PROFESSIONNELLES
du 1^{er} au 8 décembre **JE VOTE FO !**



Attention ! Les grilles de rémunération ont été élaborées académie par académie sur la base de la grille de référence nationale (Circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017). Par exemple, l'intervention de FO a permis d'aligner la grille de l'académie de Caen sur celle, plus avantageuse, de Rouen. Son évolution est le résultat du rapport de force pour défendre les revendications salariales des contractuels.

La durée du contrat

Si vous êtes embauché à l'année avant la fin du mois de septembre, votre contrat doit couvrir les congés d'été.

La quotité de service

En cas d'exercice sur deux établissements de communes différentes ou trois établissements la circulaire du 20 mars 2017 met en place un service allégé d'une heure pour les agents « *contractuels recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements* ».

FO demande

- ▶ que cet allègement soit élargi également aux contractuels qui assurent des remplacements ponctuels,
- ▶ que si les « besoins du service » sont invoqués pour ne pas accorder d'allègement, l'agent puisse bénéficier d'une heure supplémentaire.

■ LA PÉRIODE D'ESSAI

Peut-on m'imposer une nouvelle période d'essai si je signe un nouveau contrat ?

Non. Dans la fonction publique, la période d'essai n'est pas obligatoire. La circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 prévoit que « *lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat par une même autorité administrative (recteur ou IA-DASEN par délégation), avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, l'article 9 du même décret dispose qu'aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat. [...] Il est préconisé d'y avoir recours lors d'un changement de discipline d'enseignement. En revanche, pour un changement de quotité, elle peut sembler inutile. Lors d'un changement d'académie, une nouvelle période d'essai est préconisée, mais elle ne l'est pas nécessairement lors d'un changement d'établissement au sein de la même académie.* »

En cas de succession d'affectations ou d'affectations à temps partiel, les salaires reçus donnent le droit à un complément par Pôle Emploi. Chaque mois, il faut alors demander une attestation mensuelle auprès du rectorat.

FO revendique

- ▶ l'ouverture immédiate de négociations salariales pour la revalorisation de la valeur du point d'indice à hauteur de 25% pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies par tous les personnels depuis 2000,
- ▶ la revalorisation des frais de déplacement à la hauteur de l'augmentation du prix du carburant.
- ▶ un plan de titularisation de tous les personnels contractuels qui souhaitent accéder à la Fonction publique et s'oppose à la précarisation des personnels de l'Éducation nationale.

■ L'ACCÈS AU CDI

Si vous êtes dans votre sixième année de service, vous êtes éligible à un CDI. Votre contrat sera qualifié en CDI à compter du premier jour de votre septième année de contrat. Il convient de vérifier la nature du contrat : certains contrats ne donnent pas accès à une requalification en CDI et/ou ne permettent pas de négocier un contrat à temps plein avec l'administration. En effet, si vous exercez à temps incomplet, le rectorat peut imposer un CDI à temps incomplet sur la quotité détenue au mo-

ment de l'accès au CDI. Les interruptions de moins de quatre mois ne font pas perdre l'éligibilité au CDI.

Attention ! Chaque rectorat tend à adopter une interprétation locale du discutables des textes réglementaires.

■ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

S'il est prévu par l'arrêté du 29 août 2016, le SNFOLC intervient à tous les niveaux pour obtenir que l'avancement d'indice tous les trois ans pour tous les contractuels ne dépende pas de l'entretien professionnel.

La fin de contrat

Que faire en cas de non-renouvellement ?

Vous êtes involontairement privé(e) de votre emploi. Vous avez donc droit à l'ARE. Il convient alors de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi. L'inscription se fait sur internet sur www.pole-emploi.fr ou par téléphone au 39 49. Vous devrez joindre au dossier des pièces justificatives, en particulier une attestation employeur originale qu'il faudra réclamer au rectorat.

Bien sûr, contactez le SNFOLC pour que le syndicat intervienne en faveur de votre réemploi.

Pour toucher l'ARE, il faut avoir atteint un certain nombre de jours travaillés (ce que l'on appelle la durée d'affiliation).

Âge Temps	d'affiliation	Calculé sur une période
Moins de 53 ans	88 jours ou 610h	Des 28 derniers mois
Plus de 53 ans	88 jours ou 610h	Des 36 derniers mois

Âge	Durée d'indemnisation	Plafonnement	Montant journalier de l'ARE
Moins de 53 ans	Temps d'affiliation = temps d'indemnisation	730 jours (si temps d'affiliation supérieur à 2 ans)	Il est composé d'une part fixe = 2 euros d'une part modulable : 40,4% du salaire journalier de référence
Entre 53 et 55 ans		913 jours (si temps d'affiliation supérieur à 2,5 ans)	
Au-delà de 55 ans		1 095 jours (si temps d'affiliation supérieur à 3 ans)	

NB : le montant de l'ARE ne peut être inférieur à 57% du SJR ni supérieur à 75% du SJR. Il ne peut non plus être inférieur au montant minimum net de 29,26 euros/j.
Le SJR (salaire journalier de référence) est calculé de la façon suivante : salaire de référence (salaire perçu sur les 12 derniers mois) divisé par le nombre de jours travaillés pendant la période de référence X 1,4

La prime de fin de contrat. Quelles conditions pour la percevoir ?

Vous n'y avez pas droit si votre contrat est immédiatement renouvelé ou si vous bénéficiez d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État.

Vous n'y avez pas droit si vous avez eu une interruption de contrat. Même s'il s'agit d'une interruption de deux jours au titre d'un weekend, il y a alors interruption entre les deux CDD.

Pour y être éligible

La rémunération brute mensuelle perçue doit être inférieure ou égale à 2 SMIC (3 357,9 € par mois) qui en constitue le plafond. C'est la ré-

munération globale moyenne sur la totalité du contrat (renouvellements inclus) qui est prise en compte.

Son montant

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 prévoit que le montant de l'indemnité de fin de contrat est « fixée à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat » et, le cas échéant, de ses renouvellements. Cette assiette comprend donc l'ensemble de la rémunération perçue au titre du contrat donnant lieu à versement de l'IFC (y compris, donc indemnité de résidence, SFT, indemnités).

Cette assiette n'inclut donc pas les rémunérations accessoires perçues au titre d'activités non prévues dans votre contrat (les indemnités de vacances, par exemple).

Menace d'une nouvelle réforme de l'assurance chômage

Alors que les difficultés de recrutement n'ont jamais atteint un tel niveau dans l'Éducation nationale, comme dans d'autres secteurs d'activité, le gouvernement annonce vouloir durcir les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi pour les moduler en fonction de l'état du marché du travail : en les durcissant lorsque la conjoncture est favorable et inversement. Le projet de loi sera débattu par les députés lors de la rentrée parlementaire début octobre.

Pour le SNFOLC et la confédération FO, c'est l'attractivité des emplois qu'il faut améliorer en termes de salaire et de conditions de travail. Ce n'est pas en réduisant l'indemnisation qu'on résout la problématique de pénurie de main d'œuvre, bien au contraire !

Ma rémunération

Comment est calculé mon salaire ?

Votre salaire, comme celui de tous les agents de la Fonction publique, se calcule sur la base du point d'indice.

Sa valeur annuelle est de 5 820,04 €. Sa valeur mensuelle est de 4,85 €.

L'indice de rémunération dépend de la catégorie dans laquelle vous êtes classé-e.

Les titulaires d'un bac+2 sont classés dans la catégorie II. Selon la grille de référence nationale, l'indice minimum de recrutement est 352, correspondant à un traitement brut mensuel de 1 707,21€. L'indice majoré maximum est 620 correspondant à un traitement brut mensuel de 2 416,74 €.

Les titulaires d'un bac+3 et plus sont classés dans la catégorie I. L'indice minimum de recrutement est 367 correspondant à un traitement brut mensuel de 1 779,96 €. L'indice majoré maximum est 821 correspondant à un traitement brut mensuel de 3 981,85 €.

Seuls le niveau minimal et le niveau maximal sont définis par arrêté ministériel (arrêté du 29 août 2016). Le reste de la grille peut varier en fonction des négociations au sein de chaque académie.

Peut-on négocier le montant de sa rémunération ?

Le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 (article 9) prévoit que « lors de son premier engagement, l'agent contractuel est rémunéré conformément à l'indice minimum fixé par l'arrêté prévu à l'article 8 » mais « l'autorité qui procède au recrutement peut rémunérer l'agent contractuel à un indice supérieur à l'indice minimum compte tenu de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir. » Cet article rend donc possible la négociation de la rémunération. Pour cela, il est indispensable de bénéficier des conseils et de l'aide du SNFOLC.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Un enseignant contractuel peut effectuer des heures supplémentaires. La première heure supplémentaire est majorée de 20 %. Les taux des heures supplémentaires des professeurs contractuels définies à l'article 2 du décret du 6 octobre 1950 et par l'arrêté du 29 août 2016 fixant les taux des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les professeurs contractuels des établissements du second degré sont fixés comme suit :

Catégories	Obligations horaires de services en heures	1 ^{er} HSA (taux annuel)	HSA suivante (taux annuel)	HSE (taux horaire)
1 ^{ère} catégorie	18h	1 311,85	1 093,21	37,96
	20h	1 180,67	983,89	34,16
2 ^{ème} catégorie	18h	1 213,82	1 011,52	35,12
	20h	1 092,44	910,37	31,61

A quelles primes et indemnités puis-je prétendre ?

Dans la majorité des cas, les agents contractuels bénéficient des mêmes primes et indemnités que les titulaires.

LES HEURES DE DÉCHARGE

Les heures de décharge ont été supprimées par le décret Hamon du 20 août 2014 exceptée l'heure dite « de vaisselle » en collège pour les professeurs de SVT et de Sciences Physiques et Chimiques. En lieu et place, des indemnités pour missions particulières (IMP) ont été instituées.

Toutefois, les contractuels peuvent percevoir « l'heure de vaisselle », y compris en cas d'affectation sur plusieurs établissements.

INDEMNITÉ POUR MISSIONS PARTICULIÈRES (IMP)

Elles correspondent à des missions qui «peuvent» donner lieu à des indemnités (décisions en CA sur proposition du chef d'établissement après avis du conseil pédagogique dans le cadre de l'enveloppe notifiée par le recteur). Leur taux annuel moyen est de 1 250 €. Comme ces IMP sont attribuées en fin d'année scolaire pour l'année suivante, les contractuels en sont souvent écartés puisqu'il est impossible de garantir leur réaffectation à la rentrée suivante.

L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE (IR)

Elle dépend de votre zone d'affectation. Elle est payée au prorata de votre quotité de service. Elle doit figurer sur votre bulletin de paye.

LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Son montant annuel dépend du traitement indiciaire et du nombre d'enfants (à ne pas confondre avec les allocations familiales qui sont versées par la CAF depuis 2005).

LA PART FIXE DE L'ISOE (INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES)

Elle est versée à l'ensemble des professeurs, au prorata de leur temps de service. Taux annuel brut : 1 256,03 €.

La part modulable de l'ISOE

Elle vous est versée si vous êtes professeur principal. Son montant dépend de la classe que vous avez en charge.

La prime REP, REP+, NBI

Contactez le SNFOLC pour connaître les taux et la liste des établissements concernés par ces primes. Les contractuels sont écartés de la NBI (30 points d'indice supplémentaires), qui est uniquement réservée aux titulaires, ce que dénonce le SNFOLC.

Les indemnités de déplacement

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 relatif aux frais de déplacement des agents de l'Etat n'excluent pas

les agents non titulaires du bénéfice des frais de déplacement lorsqu'ils sont amenés à se déplacer hors de leur résidence administrative.

Les contractuels affectés sur plusieurs établissements sont donc concernés. Cela a été explicitement précisé par la circulaire n°2010-134 du 3 août 2010 (BO n°32 du 9 sept.2010). Pour faire respecter ce droit, l'intervention du syndicat est indispensable.

Le remboursement des frais de transport

Seuls les frais de transport en commun peuvent être pris en charge par l'employeur à hauteur de 50%, dès lors que le salarié travaille au moins un mi-temps.

La prise en charge des frais de repas

Lorsque des personnels « sont contraints de prendre ces repas hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale, pendant les tranches horaires comprises entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir. » (BO du 9 septembre 2010).

La prime d'activité

Elle est versée aux actifs (à temps plein ou à temps partiel) qui perçoivent une rémunération inférieure à un certain plafond. Pour bénéficier de la prime activité, il faut percevoir entre 285 € et 1 806 € nets (pour une personne seule). Le montant de la prime d'activité varie en fonction des ressources prises en compte :

- Les revenus professionnels
- Les allocations de remplacement telles que l'allocation de retour à l'emploi, les indemnités journalières ...
- Les aides sociales telles que les allocations logement, les allocations familiales...

Pour savoir si vous respectez les plafonds en vigueur, il est conseillé de faire une simulation sur le site de la CAF : <https://www.caf.fr/allocataires/aide/la-prime-d-activite>

La protection sociale complémentaire (PSC)

Les contractuels y sont éligibles qu'ils soient en activité, en congé parental ou en détachement. Son montant est de 15€ par mois.

Les concours

■ LES CONCOURS INTERNES

Pour avoir accès au concours interne (CAPES, CAPET, CAPEPS, concours interne CPE, PsyEN...), il faut être en activité et totaliser trois ans d'exercice de service public sur les six dernières années avant le concours (date appréciée au moment des résultats d'admissibilité) et être titulaire de la licence ou d'un diplôme équivalent. Pour la plupart des disciplines, le dossier de RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) est le support de l'épreuve d'admissibilité (arrêté 19 avril 2013 pour l'interne) des concours internes du CAPES (sauf les sections documentation et éducation musicale et chant choral), du CAPET et du CAPLP.

Les modalités de constitution de ce dossier ainsi que leur évaluation restent relativement opaques même si quelques indications sont données sur le site du ministère, prenez contact avec la section départementale FO afin d'être aidé(e) dans l'élaboration de votre dossier.

■ LES CONCOURS EXTERNES

Il concerne les étudiant(e)s inscrits en master 1 ou master 2 ainsi que les personnes qui remplissent les conditions pour s'inscrire en deuxième année de master et celles qui détiennent déjà un diplôme de master (ou un équivalent). Dans certains cas, il est possible d'être dispensé(e) de diplôme pour s'inscrire au concours.

Le troisième concours : il est accessible à tous ceux qui ont au moins 5 ans d'expérience.

Le SNFOLC et sa fédération, la FNEC FP-FO, exigent le rétablissement de l'accès aux concours de l'enseignement à bac+3 contre la nouvelle réforme du concours.

Depuis la mastérisation des concours enseignants en 2009, à laquelle FO était la seule à s'opposer, le nombre de candidats aux concours a été divisé par deux !

FO se bat



► Pour votre titularisation

- pour l'accès à la titularisation.
- pour la mise en place d'un véritable plan de titularisation dans l'Éducation nationale !

► Pour votre réemploi

- pour le réemploi de tous ceux qui le souhaitent à la rentrée.

► Pour votre salaire

- pour le versement de la prime de transports aux contractuels.
- contre toute tentative de transformer l'entretien professionnel en moyen de pression et de chantage au salaire et à l'emploi.
- contre une évolution de la rémunération qui dépende de l'entretien professionnel.
- pour une augmentation de 25% de la valeur du point d'indice.

► Pour vos droits

- pour la défense de vos droits.
- pour faire cesser la dégradation de nos conditions de travail (précarité du contrat, affectations sur plusieurs établissements, tâches de plus en plus nombreuses avec des classes de plus en plus chargées).

FNEC FP

FO

**ELECTIONS 2022
PROFESSIONNELLES**

du 1^{er} au 8 décembre

JE VOTE FO!