

- **Employeur/euse** : l'État par l'intermédiaire de la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN) ou du Rectorat. Vous êtes agents non titulaires de la fonction publique d'État.
- **Recrutement** : par l'IA-DSDEN dans le 1er degré, avec l'autorisation du Rectorat et par le/la chef-fe d'établissement dans le 2nd degré.
- **Niveau d'études** : Master 1ère année ou diplôme équivalent pour les disciplines générales, diplôme de niveau III (BTS, DUT...) en lycée et de niveau IV (bac professionnel...) en lycée professionnel pour les disciplines professionnelles et technologiques.
- **Service** : 27h par semaine dans le 1er degré et 18h dans le 2nd degré pour un temps complet. Dans le 2nd degré, votre chef-fe d'établissement ne peut vous imposer qu'une seule heure supplémentaire.
- **Affectation** : vous pouvez être appelé-e-s à exercer vos fonctions dans plusieurs établissements scolaires.
- **Rémunération** : associée à la catégorie d'embauche, l'indice brut est calculé en tenant compte des diplômes, de la qualification professionnelle (en lycée professionnel), des services exercés dans le privé (en lycée professionnel) et de la situation locale de l'emploi...

Le traitement mensuel brut de base est de 1486,32 euros (au 01/07/2010) correspondant à l'indice brut 340 pour un temps complet + indemnités : ISOE au prorata de la durée et de la quotité de travail + prime de résidence + prime ZEP éventuelle + supplément familial sous condition + prestations familiales pour enfant à charge (CAF). **L'indice brut et la grille indiciaire varient d'une académie à l'autre.**



**Possibilité de se présenter aux concours internes de l'Éducation Nationale au bout de trois années de service public (sous contrat de droit public). Consulter les conditions d'inscription sur le site du MEN.**

**L'employeur fixe la durée du CDD et le CDI ne garantit pas l'emploi !**

**CDI/CDD**  
Au regard du droit du travail, embaucher signifie un CDI. Le CDD est normalement un contrat d'exception donc son recours est limité à certaines situations : remplacement d'un-e salarié-e absent-e ou provisoirement à temps partiel, etc.

Pour les  
enseignant-e-s  
contractuel-le-s  
du 1er et du 2nd  
degré

- Loi n° 84-16 du 11  
janvier 1984

Articles 4-5-6-7

portant dispositions  
statutaires relatives à  
la fonction publique  
de l'Etat

- Décret n° 86-83 du  
17 jan. 1986

concerne tous les  
agents non titulaires  
de l'État

- Loi n° 2012-347 du  
12 mars 2012

relative à l'accès à  
l'emploi titulaire et  
à l'amélioration des  
conditions d'emploi  
des agents  
contractuels dans  
la fonction publique

- Code de  
l'éducation

- Code du travail :  
art. R 351-5, L. 351-  
12, art. 23 à 25

- Décrets n°82-447  
du 28 mai 1982 et  
n°84-474 du 15 juin  
1984 sur le droit  
syndical

## Signature du contrat et formalités préalables

**Signature du procès verbal (PV) d'installation** : dès le premier jour de travail, le/la contractuel-le doit impérativement signer un PV d'installation qui précise le nom de l'employé-e, le lieu d'affectation et le temps de service hebdomadaire. Le contrat peut être signé plusieurs semaines ou mois plus tard. En cas de litige, le PV d'installation est suffisant.

### Déroulement du contrat de travail

Un contrat ayant force de loi pour les parties concernées, chacun des signataires est tenu de respecter ses engagements (ex : exécution de tâches de travail pour les salarié-e-s et versement du salaire pour l'employeur-euse).

**Toute modification du contrat doit être faite par écrit et co-**

**signée.** Cela se fait par un **avenant** au contrat signé au moins 15 jours avant le terme du contrat. Cet avenant peut permettre la prolongation d'un CDD ou apporter des modifications au contrat initial, qualifiées de «substantielles» (lieu d'activité, jusqu'à 60 km selon la jurisprudence, changement d'horaire...).

**Tout-e salarié-e a le droit de refuser les modifications de la durée du travail** incompatibles avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non-salariée. (Art. L 3123-24). Enfin, en vertu de la Directive européenne 99/70 : les travailleurs/ses à durée déterminée ne sont pas traité-e-s d'une manière moins favorable que ceux à durée indéterminée (ex : salaire, primes, équipement de sécurité...).

### Fin de contrat

**Il y a 3 possibilités** : soit le contrat est arrivé à son terme, soit il est mis fin au contrat pendant la période d'essai, soit il y a une rupture anticipée de la part de l'employeur-se (licenciement) ou de l'employé-e (démission). Renseignez-vous bien, chaque procédure peut avoir des conséquences sur "l'après" contrat de travail.

***Vous pouvez refuser de  
signer un avenant à votre  
contrat de travail et ne pas  
être considéré-e comme  
démissionnaire.***

*Cette question est importante,  
car cela vous permet de pou-  
voir percevoir les  
allocations de chômage (ARE).*

*Pour vous éviter toute  
décision qui peut s'avérer  
contraire à vos intérêts, nous  
vous conseillons de contacter  
votre SUD éducation local.*

<http://www.sudeducation.org/Contacter-les-syndicats.html>



### Reconduction ou non, attention !

Pour les contractuel-le-s de la fonction publique d'État, l'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 déclare «l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non» (les délais de la notification dépendent de la durée du contrat, tous les détails sont dans le décret). 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. En revanche, quelle que soit votre situation, prévoyez un parcours du combattant-e pour percevoir les allocations chômage et au minimum deux mois avant de toucher le premier versement.

#### Période d'essai

1/12ème du contrat : durant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans motif, ni procédure. L'employeur se doit cependant de respecter un délai de prévenance qui varie selon l'ancienneté.

# FAITES VALOIR VOS DROITS !

LES CATÉGORIES  
D'EMBAUCHE DEPUIS  
LA MASTÉRISATION

**1ère catégorie :**  
- thèse  
- tout niveau d'études supérieures au master 2

**2ème catégorie :**  
- master 2

**3ème catégorie :**  
- bac  
- BTS  
- deug  
- licence  
- master 1...

## • Élection au Conseil d'Administration (CA)

Les non-titulaires peuvent voter s'ils sont employé-e-s par l'établissement pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles et ils sont éligibles dès lors qu'ils/elles sont nommé-e-s pour la durée de l'année scolaire.

## • Élections professionnelles

Les non-titulaires votent au Comité Technique Académique (CTA) et Ministériel (CTM) ainsi qu'à la Commission Consultative Paritaire (CCP).

## • Remboursement des frais de transport domicile-travail :

mêmes modalités que les titulaires  
Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010

## • Possibilité de cumuler un mi-temps dans l'éducation nationale avec un autre emploi.

## • Droit aux chèques vacances

<https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home>

## • Droit de grève :

la grève implique une retenue sur salaire (1/30ème même si la durée est inférieure à un jour). Pour pallier les difficultés financières, Sud Éducation appelle à la constitution de caisses de grève. SUD Éducation dépose des préavis toute l'année pour vous couvrir.

## • Droit de retrait

## • Droits syndicaux :

Droit à une heure mensuelle d'information syndicale (HMI dans le secondaire et RIS dans le primaire), droit annuel à douze jours pour formation syndicale, élections professionnelles.

**Transformation du CDD en CDI au bout de 6 ans**  
voir conditions ci-dessous



## • Examens et concours :

absence soumise à autorisation (2 jours ouvrables avant la session + les jours d'examens ou concours), remboursement de frais

## • Droit à la Validation d'Acquis d'Expérience

## • Droit à la formation continue

## • Droit à la médecine du travail

visite médicale obligatoire

## • Congé maladie et accidents

## • Congé de maternité

## • Congé parental d'éducation

## • Aides Sociales d'Initiative Académique (ASIA)

## • Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)

## • Aide à la Complémentaire Santé (ACS)

## • Revenu de Solidarité Active (RSA) :

pour les plus de 25 ans, il est possible de compléter le faible salaire d'un mi-temps par le RSA. Le test se fait sur [www.caf.fr](http://www.caf.fr).

## Loi de résorption de la précarité du 13 mars 2012 conditions de passage du CDD au CDI

### Conditions d'éligibilité :

- être en poste ou en congé réglementaire à la date de promulgation de la loi
- justifier de 6 ans d'ancienneté sur les 8 années qui précèdent la promulgation de la loi (entre le 13 mars 2004 et le 13 mars 2012)
- pour les personnels de plus de 55 ans au 13 mars 2012, justifier de 3 ans d'ancienneté sur les 4 années qui précèdent la promulgation de la loi, c'est-à-dire entre le 13 mars 2008 et le 13 mars 2012

### À savoir !

- Le dispositif est "glissant" : si la durée cumulée est inférieure à 6 ans, les contrats sont renouvelés par CDD dans la limite de six ans. Lorsque cette durée a atteint six ans, le renouvellement s'opère par CDI.
- Les services à temps partiels sont assimilés à des services à temps plein.
- Les services effectués de manière discontinue ne sont pris en compte qu'à la condition que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois consécutifs.
- Un CDI peut donner lieu à un licenciement pour motif économique. En cela, il ne garantit pas l'emploi.

Plus d'informations en ligne sur le site fédéral [www.sudeducation.org](http://www.sudeducation.org) dans Dossier Précarité. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre syndicat.

# Hiérarchie et procédure disciplinaire

## Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

Il est obligatoire dans les établissements scolaires. On peut tout noter dans ce cahier : des risques psycho-sociaux liés au travail (fatigue, accidents, harcèlement...) à l'insalubrité, aux risques psychiques ou encore à l'absence de soutien... L'administration sera ainsi informée et obligée de trouver des solutions. Par ailleurs, user de ce cahier permet de se dédouaner et de faciliter les éventuels recours juridiques postérieurs.

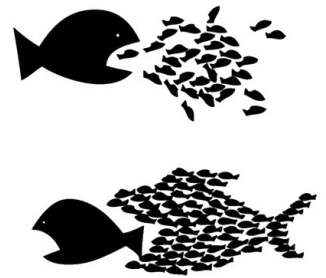
Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

## Pouvoir disciplinaire, conflit, sanction, procédure de licenciement...

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement : pour les enseignant-e-s contractuel-le-s ce sont les chef-fe-s d'établissement ou l'IA-DSDEN. L'agent non titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer l'intéressé-e de son droit à communication du dossier. C'est la Commission Consultative Paritaire qui a compétence pour toute décision concernant les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Les sanctions disciplinaires possibles sont : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximum de 6 mois ; le licenciement sans préavis ni indemnité (art. 43 et titre 44 du décret 86-83 du 17 janvier 1986). La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée, nous vous conseillons de prendre contact avec un syndicat (plus tôt il sera prévenu, mieux il pourra préparer la défense).

### La base de la défense : éviter d'être seul-e !

- Favoriser au maximum les actions collectives : grèves, heures d'information syndicale, AG...
- Droit à être accompagné-e par un-e collègue ou un-e représentant-e du personnel pour toute convocation.



## L'État et la prolifération des contrats de travail précaires

L'Éducation nationale recourt massivement aux contrats précaires de droit public (contractuel-le-s enseignant-e-s ou agents, AED) ou de droit privé (CUI). De plus, nous assistons à une multiplication de statuts différents, avec un élargissement progressif des missions (extension à l'accueil des élèves en situation de handicap, aide administrative, appui éducatif...). En 2011, Solidaires n'a pas signé le protocole sur la précarité dans la fonction publique car il donne de fausses solutions : les plus précaires ne sont pas concerné-e-s et il est mis en place un plan de CDIisation avec des conditions très restrictives au lieu d'une titularisation. La volonté d'attaquer le statut de fonctionnaire est le seul objectif du gouvernement dans ces « négociations ».

### EN CAS DE CONFLIT

- Se faire accompagner.
- Ne rien signer.
- Ne pas quitter son poste de travail sur la parole des chef-fe-s d'établissement.
- Récueillir éventuellement des témoignages écrits.
- Contacter le syndicat.
- Demander la communication de votre dossier.

ARRÊT DU  
RECRUTEMENT  
DE CONTRATS  
PRÉCAIRES !  
À TRAVAIL  
ÉGAL, SALAIRE  
ÉGAL ET  
STATUT ÉGAL !



SUD ÉDUCATION  
REVENDIQUE LA  
TITULARISATION  
DE TOUS LES  
PRÉCAIRES,  
SANS  
CONDITION DE  
CONCOURS,  
NI DE  
NATIONALITÉ !

### Les fiches de SUD Education

- N°1 CUI-CAE exerçant des missions d'auxiliaire de vie scolaire (AVS) ou d'aide administrative
- N°2 Contractuel-le enseignant-e
- N°3 Contractuel-le dans les collectivités territoriales
- N°4 AED exerçant des fonctions de "surveillance et d'accompagnement éducatif"
- N°5 AED exerçant des fonctions d'assistant-e pédagogique (AP)
- N°6 AED exerçant des fonctions d'auxiliaire de vie scolaire (AVS)
- N°7 CUI-CAE exerçant des missions d'Emplois Avenir Professeur (EAP)

Edition octobre 2013

### Fédération des Syndicats SUD Éducation

17, boulevard de la Libération

93200 Saint Denis

Téléphone : 01 42 43 90 09

Fax : 09 85 94 77 60

email : fede@sudeducation.org

www.sudeducation.org

Union  
syndicale  
**Solidaires**