

PRECARITE

à

L'EDUCATION NATIONALE

Agents contractuels enseignants, la super précarité....

Petit mémento à l'usage de ceux qui n'y connaissent rien...

- Classement et catégorie ; tableaux indiciaires.
- Discipline
- Notation
- Réemploi, fin de contrat et licenciement.

1) CLASSEMENT ET CATÉGORIE :

(D. 81-535, RLR 847-0 et NS 82-357 du 19/08/1982, RLR 112-0)

Aucune disposition précise n'est prévue en ce qui concerne les agents contractuels enseignants. Pour chaque catégorie sont fixés un indice maximum, un indice moyen et un indice minimum (...) L'art. 5 du D. 81-535 (modifié par le D. 89520) indique que " l'indice qui est attribué à chaque agent est déterminé par l'autorité qui le recrute. "

L'art. 6 du D. 81-535 prévoit la rémunération par référence à l'indice minimum de la troisième catégorie des candidats à un emploi de professeur contractuel n'ayant jamais enseigné et bénéficiant d'un contrat spécial d'un mois en vue d'effectuer un stage d'initiation préalable à la conclusion d'un contrat.

L'art. 4 du D. 93-412, pour les contractuels de Gréta, ainsi que l'art. 7 du D. 94-594, pour les professeurs associés, précisent qu'en aucun cas la personne, recrutée pour la première fois, ne peut bénéficier d'un indice de rémunération supérieur à l'indice moyen afférent à sa catégorie.

a) contractuels recrutés en vertu du D. 81-535

Tableau indiciaire.

Contractuels cat. A Profs associés	Indice maximum	Indice moyen	Indice minimum
Hors catégorie	Hors échelle	671	430
1° catégorie	781	595	402
2° catégorie	649	497	366
3° 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° catégorie et qui sont appelés à dispenser un enseignement d'un niveau postérieur à celui correspondant au bac-calauréat.

Première catégorie : sont classés en 1° catégorie les titulaires d'un doctorat d'État ou d'un doctorat de 3e 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'expert-tise-comptable, de géomètre expert foncier ainsi que les ingénieurs de certaines grandes écoles scientifiques.

A titre exceptionnel, peuvent être classés en 1ère 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° 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° 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 I et II.

Troisième catégorie : sont classés en 3° 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 1er 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.

b) contractuels de Greta et professeurs associés

catégorie	Indice maximum	Indice moyen	Indice minimum
Hors catégorie	Hors échelle A 2° chevron 789 767 735 702	670 630 590 550 510 470	430
1° catégorie	781 750 719 686 656 626	595 561 529 497 465 433	402
2° catégorie	649 622 597 572 547 522	497 474 452 430 409 387	366
3° catégorie	619 584 552 520 488 456	424 406 388 371 353 335	318

2) DISCIPLINE :

a) Dispositions générales :

art. 43 - Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes 1. L'avertissement; 2. Le blâme; 3. L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée

maximale d'un mois; 4. Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

art. 44 - Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement (modifié par le D. 88-585). L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix. L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

b) Dispositions particulières pour les auxiliaires et contractuels de l'Éducation nationale

◆ Maîtres auxiliaires

Circ. du 12/04/1963 : " En raison de la nature de leurs fonctions, les maîtres auxiliaires peuvent à toute époque de l'année scolaire, faire l'objet d'une procédure de licenciement sans préavis, par arrêté rectoral. (...) Cependant lorsqu'un maître auxiliaire est licencié pour insuffisance professionnelle, pour motif disciplinaire ou toute autre cause tenant à son comportement, son dossier doit lui être communiqué avant l'intervention de la décision. "

◆ Auxiliaires de bureau et de service

Aucune disposition réglementaire particulière n'est prévue. La seule formalité qui doit être respectée concerne la communication du dossier (RM, JOAN du 24/07/1971).

◆ Agents contractuels enseignants

La NS 82-357 est plus précise que les textes précités.

En matière disciplinaire, les sanctions suivantes pourront être prononcées par le chef d'établissement :

- 1 - Avertissement;
- 2 - Résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité de quelque nature que ce soit, après contrôle et visa du recteur d'académie.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'agent est informé par écrit, des griefs retenus à son encontre et mis en mesure de prendre connaissance de son dossier et de présenter des observations écrites sur les faits reprochés. 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.

Les dispositions sont les mêmes pour les agents contractuels des Gréta (circ. 78130 précitée).

◆ Agents contractuels de l'administration scolaire et universitaire

Les dispositions qui figurent dans les modèles de contrat de travail sont les mêmes que celles des agents contractuels enseignants, à deux exceptions près :les sanctions sont prononcées par le ministre de l'Éducation nationale; entre l'avertissement et le licenciement, il est prévu le blâme avec inscription au dossier. Et surtout, l'A. du 18/07/1983 a institué des commissions paritaires pour les agents contractuels, qui sont consultées sur les questions de discipline dans les conditions prévues pour les personnels titulaires.

3) 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. Les maîtres auxiliaires, comme les enseignants titulaires, ont une note pédagogique attribuée par les inspecteurs pédagogiques régionaux qui les inspectent. Ces appréciations et ces notations rentrent en ligne de compte le plus souvent pour l'affectation, ou la mutation, en ce qui concerne les MI-SE stagiaires. Les suppléants éventuels n'ont pas de notation.

4) RÉEMPLOI, FIN DE CONTRAT ET LICENCIEMENT

En dehors des agents contractuels de l'ASU dont le contrat peut être renouvelé par tacite reconduction et des maîtres d'internat et surveillants d'externat, tous les non-titulaires sont recrutés pour une période déterminée qui est au plus égale à l'année scolaire; leur délégation peut être renouvelée en fonction des besoins du service; les textes réglementaires prévoient que l'auxiliaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle en cours ou au terme de la période pour laquelle il avait été recruté.

De 1981 à 1987, les maîtres auxiliaires titularisables, tout comme les auxiliaires de bureau et de service titularisables, ont bénéficié de la garantie de traitement, et donc de la garantie de réemploi. Depuis, les non-titulaires se retrouvent dans une situation précaire, comme avant 1981.

La circ. 91-035 du 18/02/1991 (BO no 8 du 21/02/1991) ainsi que la circ. 92-214 du 20/07/1992 (BO no 34 du 10/09/1992) ont néanmoins prévu des dispositions relatives à la non-interruption du traitement à la rentrée pour les MA et les MI-SE remplissant certaines conditions :

- leur nomination doit être intervenue dans le délai limite de la dernière semaine du mois d'août;
- ils doivent être bénéficiaires de la totalité des indemnités de vacances (c'est-à-dire avoir totalisé au moins 270 jours durant l'année scolaire précédente).

En outre, il faudra qu'un listage signé par le recteur valant arrêté collectif de nomination de ces MA à la rentrée scolaire soit transmis à la trésorerie générale à la fin du mois d'août et que la totalité des pièces justificatives soit parvenue au service de liaison des trésoreries générales au plus tard le 11 septembre.

La condition des 270 jours de travail n'est pas nécessaire dans le cas de la relance informatique des traitements pour les académies disposant du système de gestion EPP (circ. 92-214 déjà citée).

Le système des chaînes d'acomptes plurimensuels ne doit être mis en œuvre qu'en cas d'impossibilité d'assurer la relance des traitements. Il doit de toute façon être généralisé pour les paies des mois de septembre à décembre afin de limiter au maximum les délais de paiement.

Fin de contrat et licenciement (titre XI et XII du D. 86-83). Ces dispositions remplacent celles du D. 72-512 du 22/06/1972 auxquelles certains textes font référence. Elles ne s'appliquent ni aux maîtres auxiliaires, ni aux auxiliaires de bureau et de service; par contre elles s'appliquent aux agents contractuels.

L'art. 10 du D. 62-379 sur les maîtres auxiliaires stipule que les maîtres auxiliaires peuvent faire l'objet d'un licenciement sans préavis et qu'ils n'ont pas droit à une indemnité de licenciement.

La circ. du 12/04/1963 recommande d'accorder un préavis, en cas de licenciement, il est donc possible de faire référence aux dispositions ci-dessous.

L'administration n'informe pas le maître auxiliaire de son intention de renouveler le contrat

◆ Délais et préavis

Les délais prévus pour notifier l'intention de renouveler un contrat à durée déterminée et les délais de préavis en cas de licenciement sont les mêmes (art. 45 et 46).

	Délai avant le terme
Durée du contrat (en cas de renouvellement)	du contrat ou durée
ou ancienneté (en cas de licenciement)	des préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
De 6 mois à 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois

L'agent non titulaire doit informer son administration de son intention de démissionner; dans ce cas, il doit respecter les délais ci-dessus. L'agent qui ne reprend pas son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption doit notifier son intention 15 jours au moins avant le terme du congé. Le préavis ne s'applique pas aux cas de licen-

ciement prévus aux art. 16 et 17 et aux titres V, VI et X, ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

◆ **Motifs de licenciement**

Ils sont prévus par le D. 86-83. : motifs disciplinaires (art. 43) inaptitude physique définitive à l'issue d'un congé sans traitement obtenu lui-même à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou d'adoption (art. 17) ; agent contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et se trouvant sans droit à congé rémunéré de maladie si l'incapacité est permanente (art. 16).

Aucun licenciement ne peut être prononcé en cours de grossesse ni pendant les 4 semaines qui suivent le congé de maternité ou d'adoption (art. 49).

◆ **Notification du licenciement**

D. 86-83, art. 47 - Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

◆ **Quel recours en cas de licenciement ?**

Suivre la procédure contentieuse (recours gracieux ou hiérarchique, puis requête auprès du tribunal administratif). **S'adresser à Sud-Education 92 pour toutes précisions et soutien logistique.**

◆ **Indemnité de licenciement** (D. 86-83, Titre XII)

L'indemnité de licenciement est due sauf en cas de licenciement disciplinaire ou de fin de contrat, de reclassement équivalent, de démission, de départ à la retraite, d'inaptitude physique et d'engagement à la vacation (art. 51 et 52).

art. 54 - L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent (rémunération nette hors primes du mois précédant le licenciement) pour chacune des 12 premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base.

◆ **Indemnisation chômage** (RLR 216-5)

Les dispositions concernant l'indemnisation du chômage ne figurent que sous forme de références dans le RLR qui renvoie, d'une part, au BO no 24 du 13/06/1985 et d'autre part, au JO.

L'art. L. 351-12 du code du Travail reste la base législative de l'indemnisation du chômage des non-titulaires. De ce fait, ils dépendent des décisions prises par les partenaires sociaux du secteur privé dans le cadre de l'Unédic.

La convention du 1^o décembre 1994 a maintenu les dispositions de la convention du 1^o janvier 1993 et demeure en vigueur jusqu'au 31/12/1996.

Les circulaires de la Fonction publique (circ. FP14 no 1646 du 1/11/1986 et circ. FP no 1626 du 28/04/1986) restent partiellement en vigueur.

En effet les principales modifications concernent les taux et durées d'indemnisation, les dispositions concernant les bénéficiaires et les conditions d'ouverture des droits restent les mêmes.

La circ interministérielle du 24/08/1994 (BO n^o40 du 3/11/1994, RLR 216-5) a précisé les derniers aménagements intervenus.

La circ. interministérielle CDE 9518 du 28/02/1995 a précisé les règles de coordination applicables pour l'indemnisation du chômage des agents du service public. Enfin, la NS 96-019 du 910111996 (BO no 5 du 1/02/1996) a précisé les modalités de prise en charge de l'indemnisation du chômage des personnels recrutés par l'EPL (établissement public local d'enseignement) sur son budget propre : contractuels de Gréa et personnes recrutées sur contrat emploi solidarité.

◆ **Dispositions législatives** Code du Travail art. L. 351-12

Ont droit aux allocations d'assurances dans les conditions prévues à l'art. L. 351-3:

- 1 - les agents non fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics administratifs (...)

Le service de cette indemnisation est assuré par les employeurs mentionnés au présent article(...).

Un décret en Conseil d'État (D. 93-634 du 27/03/1993) fixe les règles de coordination applicables pour l'indemnisation des travailleurs dont les activités antérieures prises en compte pour l'ouverture des droits ont été exercées auprès des employeurs relevant, les uns de l'art. L. 351-4, les autres du présent article. (Ordonnance 84-198 du 21/03/1984, JO du 22/03/1984). La circ. interministérielle CDE 95/8 du 28/02/1995 a précisé les règles de coordination applicables pour l'indemnisation du chômage des agents du service public.

À noter: Depuis cette ordonnance les maîtres d'internat et surveillants d'externat en fin de fonctions relèvent des dispositions générales du droit à l'indemnisation du chômage.

Bénéficiaires :

Le revenu de remplacement constitué par l'allocation unique dégressive (AUD) remplaçant l'allocation de base et l'allocation de fin de droits est destiné aux personnes remplissant les conditions d'attribution et se trouvant dans l'une des situations suivantes : salariés licenciés; salariés arrivés en fin de contrat à durée déterminée; salariés démissionnaires pour un motif reconnu légitime par la commission paritaire de l'Assédic.

La directive de l'Unédic du 24/11/1992 n'a pas apporté de changement aux dispositions qui figuraient dans la circ. FP141n° 1576 du 5/10/1984: " La notion de rupture ou de fin de contrat de travail doit être prise dans le sens plus général de perte involontaire d'emploi ".

La notion de démission pour motif légitime doit être appréciée, au cas par cas compte tenu de la spécificité de la situation des intéressés. Peuvent notamment être considérés comme motif légitime : la cessation d'activité pour suivre le conjoint dans sa nouvelle résidence lorsque ce changement est motivé par des raisons professionnelles, ainsi que la cessation d'activité pour des circonstances indépendantes de leur volonté (notamment pour raison de santé). Dans ces deux cas l'organisme employeur peut demander des justificatifs et des contrôles.

En revanche aucune allocation n'est due en cas d'abandon de poste tel qu'il est défini par la circ. du 11/02/1960. Dans ce cas l'administration doit mettre en demeure l'agent de reprendre son poste.

Somme **solidaires**: que ce soit aux côtés des chômeurs ou des précaires, des femmes ou des anti-fascistes, des sans-papiers ou de tous les "sans", **SUD-éducation** se propose d'être auprès de tous ceux que l'ordre libéral menace.

Uomme **unitaires** : SUD-éducation veut construire un syndicalisme inter catégoriel et inter professionnel. C'est au sein même des luttes, et des rapports de force qu'elles engagent, qu'il recherche l'unité d'action des différentes catégories de salariés et d'exclus sans se crisper sur des revendications strictement corporatistes .

Domme **démocratiques** : Un syndicalisme combatif exige la construction d'un syndicat démocratique, au sein duquel les assemblées générales définissent et maîtrisent tous les moments de la lutte (plate-forme-revendicative, modalités d'action, suivi des négociations...).

Mais "**SUD**" peut être aussi pris au mot. Au-delà d'une simple polarité géographique, et même géo-politique, "**SUD**" connote un axe politique qui traverse toutes les sociétés du "Nord". Les rapports de domination et d'exploitation, en effet, n'existent pas seulement à la périphérie de celles-ci, c'est en leur sein même qu'un capitalisme "*mondialisé*" crée des zones de sous-développement, des tiers-mondes...et des "*suds*".

Ce sont d'eux que nous nous réclamons, ce sont eux qui, sans aucune considération d'un quelconque État-nation, marquent notre territoire politique.

SUD-Education n'est pas un syndicat de plus, c'est un autre

syndicalisme.

Un syndicalisme qui :

- N'a pas d'autres ressources que celles provenant des cotisations de ses adhérents et pas d'autres forces que celles que peuvent déployer ses militants.
- N'est donc l'émanation d'aucun appareil politique, et qu'aucun cœur bureaucratique ne fait battre.
- N'a que des adhérents, et non pas des "clients" qui délègueraient leurs intérêts à des techniciens de la revendication ou des ingénieurs de la négociation.

