

# NON-TITULAIRES

## Enseignant-es, CPE, COP

### Un nouveau décret bien loin de régler la question de la précarité



Le Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 sur le nouveau cadre national concernant la gestion des contractuel-les enseignant-es, CPE, COP a été publié. Le décret entérine certaines mesures qui étaient déjà globalement appliquées (prise en compte des congés d'été jusqu'au 31 août pour les collègues recruté-es en début d'année, fin des vacances...). Si des organisations syndicales considèrent ce décret comme prometteur, pour la CGT Educ'Action, il n'est qu'un leurre, une façon de « gérer » la précarité dans l'Education nationale.

### RÉMUNERATION : QUELLES PERSPECTIVES DE REVALORISATION SALARIALE ?

Si l'on s'en tient au cadrage national, force est de constater que ce décret est loin de répondre aux attentes en terme de rémunérations. Le nouveau décret indique que les collègues seront classé-es par le rectorat en deux catégories :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : collègues titulaires d'une licence (ou pour les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, les collègues justifiant d'une expérience professionnelle)
- 2<sup>nde</sup> catégorie : collègues ayant un BAC+2.

Vous trouverez [ici](#) la note de la CGT Educ'Action et la NOUVELLE GRILLE NATIONALE.

#### ACTUELLEMENT L'INDICE DE RECRUTEMENT EST VARIABLE SELON LES ACADEMIES

Beaucoup de collègues sont recrutés sur l'indice 367 et reste sur cet indice jusqu'à la CDIisation (6 ans d'ancienneté).

#### UNE GESTION PARFOIS « DISCRIMINATOIRE »

En attendant la grille nationale qui est donc arrivée en août., de nouveaux-elles contractuel-les ont été recruté-es en septembre 2015 sur la base de projets de revalorisation qui n'ont pas été validés .

De ce fait, des contractuel-les ont été recruté-es en 2015 avec le niveau Master 1 ou plus en catégorie 1 (indice 403), donc plus cher que d'ancien-nes contractuel-les, qui eux-elles n'ont pas été revalorisé-es. Cela pose la question juridique de l'inégalité de traitement entre les personnels voire de la « discrimination » et crée de l'incompréhension.

#### CETTE INJUSTICE DOIT CESSER ET LA NOUVELLE GRILLE DOIT PERMETTRE UN ALIGNEMENT PAR LE HAUT.

Le nouveau décret indique que des agent-es contractuel-les titulaires de la licence pourraient être classé-es en catégorie 1 à l'indice brut minimum 367 (1709,51€ brut), c'est-à-dire sur le même indice qu'ils-elles occupaient en catégorie 2 ?

Quelle serait alors l'avancée pour les contractuel-les CDD déjà en catégorie 2 ? Aucune.

Cependant, les rectorats ne peuvent pas payer des collègues moins cher qu'ils-elles ne l'étaient pour les mêmes fonctions, pour une cohérence de gestion et une équité de traitement entre les personnels, il serait logique que tou-tes les contractuel-les en catégorie 1 soient désormais classé-es à minima sur un indice 403 (1877,19 € brut).

SI LA CGT CONTINUE DE REVENDIQUER UNE GRILLE À L'IDENTIQUE DE CELLE DES TITULAIRES, ELLE RESTERA TRÈS ATTENTIVE À LA MISE EN PLACE D'UNE GRILLE COMPLÈTE, AVEC UN RYTHME D'AVANCEMENT TRANSPARENT ET FAVORABLE À TOU-TES, 1<sup>ÈRE</sup> ET 2<sup>NDE</sup> CATÉGORIE.

## VOUS AVEZ DIT CADRE NATIONAL ?



Ce nouveau cadre national met en place de nombreux critères de rémunération, de nombreuses mesures, mais in fine, c'est le CTA (Comité Technique Académique) qui validera les propositions du recteur, autrement dit chaque académie va procéder comme elle l'entend et en fonction du rapport de force existant, ce qui va contribuer à faire perdurer des inégalités de traitement entre académies! Les représentants CGT siègent au CTA de l'académie de Nice, il faut donc nous aider à créer un rapport de force favorable, en nous rejoignant.

### UNE REEVALUATION AU MOINS TOUS LES TROIS ANS : ON ATTEND DE VOIR

Le nouveau décret annonce que la rémunération des agent-es contractuel-les fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les trois ans**.

**Les modalités de réévaluation de cette rémunération sont définies par le recteur de l'académie d'exercice après consultation du CTA.**

La rémunération des agent-es en CDD faisait déjà l'objet d'une possibilité de **réévaluation au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels. Mais jusqu'ici, des entretiens professionnels, il n'y en avait pas et aucun avancement n'intervenait avant la CDIisation.

Ce mode de gestion par des visites d'inspections tous les 3 ans risque de porter une pression supplémentaire sur les collègues non-titulaires ! Même si à contrario, il peut permettre un avancement tous les 3 ans au lieu de rien pendant 6 ans.

**LA CGT ÉDUC'ACTION RESTE PLUS QUE SCEPTIQUE SUR CETTE FORME D'ÉVALUATION.**

### TITULARISATION DE TOU-TES SANS CONDITION DE DIPLÔME NI DE NATIONALITE

La rentrée de septembre 2016 a encore une fois prouvé le sort catastrophique réservé aux contractuel-les de l'académie et la nécessité de lutter contre la précarité dans l'Éducation nationale ! Pour la CGT Educ'Action, ce nouveau décret est loin de répondre à nos attentes et ne règle en rien les problèmes rencontrés par les collègues non-titulaires : pression de la hiérarchie, postes partagés, temps incomplets imposés, éloignement géographique... La fin de la précarité passera forcément par une loi de titularisation, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives.

La CGT Educ'Action syndique tous les personnels de l'Éducation nationale de la maternelle à l'université  
Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.  
pour adhérer en ligne [cliquer ici](#)  
pour adhérer par courrier [CLIQUER ICI](#)

CGT Educ'Action du Var Bourse du travail 13 av. amiral Collet 83000 Toulon  
Mail : [cgteduc83@cgteducvar.fr](mailto:cgteduc83@cgteducvar.fr) tél: 06 59 95 68 28

### FORMATION/TUTORAT : ENCORE LOIN DU COMPTE

Selon le décret, les agent-es contractuel-les **bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi** selon leur parcours professionnel antérieur et, en tant que de besoin, d'un accompagnement par un-e tuteur-riche.

Que faut-il entendre par là : en gros si l'IEC ou l'IPR détecte un problème, on propose un tutorat ? Le plus souvent, cette mise sous tutelle, en début ou en cours d'année, est interprétée par les collègues, comme une sanction de l'institution à leur égard. Pourquoi ne pas prévenir les éventuels « problèmes » par un tutorat systématique et officiel pour les néo-contractuel-les ? Sans doute un « problème » de moyens ?

#### LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE :

- l'accès à des formations disciplinaires et pas uniquement à la gestion de classe
- l'accès à toutes les formations continues proposées aux titulaires
- un tutorat officiel et reconnu pour les nouveaux-elles collègues.