



## Déclaration préalable à la CCP des ANT d'enseignement, d'éducation et d'orientation du mardi 07 juillet 2020

Madame la Rectrice,  
Monsieur le Secrétaire Général Adjoint, Directeur des Relations et Ressources humaines,  
Monsieur le chef de la DPE

C'est au terme d'une année chaotique à bien des égards que nous nous réunissons aujourd'hui dans le cadre de la CCP des Agents non titulaires d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Une année rythmée par des réformes aux effets délétères et renforcés pour nos collègues non titulaires et que dénonce la FSU :

- La loi de Transformation de la Fonction Publique, d'abord, qui entend amplifier le recours aux personnels contractuels et crée de soi-disant nouveaux droits pour les contractuels comme la rupture conventionnelle et la prime de précarité. Des droits pour sortir de la Fonction publique, la belle affaire ! Mais on est loin de permettre aux contractuels de longue date d'être titularisés et de sortir de la précarité.

Après la non-reconduction, depuis 2018, des concours réservés du Plan Sauvadet, il ne reste en effet plus aucun dispositif spécifique pour résorber la précarité et titulariser les collègues. Le refus de l'actuel gouvernement de favoriser un plan de titularisation ne laisse plus, hormis le concours externe, qu'une voie étroite de « déprécarisation », le concours interne dont la fonction première était, rappelons-le, de favoriser la mobilité professionnelle.

- La réforme des retraites, ensuite, favorable à personne et pas aux collègues non titulaires en particulier. La réforme proposée implique la suppression de l'IRCANTEC (régime complémentaire obligatoire des non titulaires) qui est actuellement en bonne santé et offre un taux de rendement (valeur du service / prix d'achat du point) de 7.75 % contre 5.5 % proposé par le projet du gouvernement. Le système de retraite par point prend en compte toutes les années de la carrière, y compris les plus mauvaises ! Les agents contractuels ont des salaires encore plus faibles que les titulaires, une progression de carrière moins favorable et souvent des discontinuités entre plusieurs contrats courts. Ils sont donc très pénalisés par la réforme. Le niveau de prime auquel les personnels contractuels peuvent prétendre ne peut en aucun cas compenser la sous-rémunération. Ainsi, la paupérisation générale des futurs retraités était en marche, il y a encore quelques mois.

- La réforme de l'assurance chômage, aussi, qui accentue et maintient durablement la précarité tout en durcissant les conditions d'ouverture de droits à une allocation. Avant la réforme, quatre mois de travail sur les 28 derniers mois suffisaient pour ouvrir des droits à l'allocation chômage

d'aide au retour à l'emploi (ARE). Désormais, il faut avoir travaillé au moins six mois (130 jours ou 910 heures) sur les 24 mois précédant la fin du dernier contrat (36 mois pour les plus de 53 ans). Principal durcissement, pour recharger ses droits, il faut désormais avoir travaillé au moins six mois, au lieu d'un mois avant la réforme. Cette seule modification du seuil à atteindre va pénaliser les collègues en CDD qui enchaînent parfois des contrats de moins de six mois.

Les nouvelles règles d'indemnisation prévoient également un nouveau mode de calcul du montant des allocations chômage qui conduira à la baisse des indemnités. Prévu à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020 puis reporté au 1<sup>er</sup> septembre, le salaire journalier de référence, qui sert de base au calcul de l'allocation chômage, sera calculé non plus sur les jours travaillés dans les 12 derniers mois, mais sur un revenu moyen mensuel (30 jours) qui prendra en compte les jours travaillés, mais aussi les périodes d'inactivité, incluant les jours de repos hebdomadaires, son montant sera donc plus bas. Ainsi, plus les demandeurs d'emploi auront un rythme de travail fractionné, plus ils seront touchés par une baisse de leur allocation chômage.

Cette réforme a-t-elle prévu que le bonus-malus visant à inciter les employeurs à proposer plus de contrats à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée plus longs s'applique aussi pour l'État employeur ?

- Les réformes successives, enfin, en lycée général et technologique et en lycée professionnel qui sont à l'origine de la baisse de l'emploi des contractuels en CDD. À ce propos, nous aimerions connaître l'évolution des emplois en CDD dans notre académie ainsi que la répartition des emplois en CDD et CDI.

- À tout cela s'ajoute, la crise sanitaire générée par la Covid19 et le confinement obligé pendant plusieurs mois. Cette crise aura des effets certains pour les collègues en CDD. Et la FSU demande la suspension de la période interruptive de quatre mois pendant cette période.

Par ailleurs, les collègues candidats aux concours internes déjà fortement éprouvés, et épuisés du fait de leurs contributions à la continuité pédagogique ont dû subir les effets des annonces successives et contradictoires relatives aux modalités des épreuves des concours.

Le 20 mai dernier, la FSU a demandé très officiellement au Comité Technique Ministériel un collectif budgétaire exceptionnel afin que les candidats admissibles aux concours internes soient déclarés admis et placés en position de stagiaire dès la rentrée 2020... Demande qui a été soutenue par toutes les organisations syndicales représentatives au CTM. C'est pourquoi, nous souhaiterions avoir connaissance de la liste des agents contractuels de l'académie qui ont été admissibles, la liste des admis et celle de ceux inscrits sur les listes complémentaires.

Par ailleurs, faute de recrutement suffisants de titulaires, le recours aux contractuels est devenu nécessaire à la continuité du service public. Dans ce contexte, et parce que sans les contractuels, les élèves se trouveraient en situation de rupture dans leurs apprentissages, les syndicats de la FSU réclament le respect de tous les droits des collègues comme celui notamment de la portabilité du CDI insuffisamment mis en œuvre mais aussi de nouveaux droits comme celui d'un rattachement administratif fixe et durable dans l'Académie, permettant aux collègues de bénéficier de la prise en charge des frais de déplacement.

Par ailleurs, les représentants de la FSU accueillent favorablement la réponse apportée par le Rectorat pour qu'enfin les collègues en CDI ex-MA puissent être rémunérés en fonction des indices des espaces indiciaires appliqués aux collègues en CDI mais déplorent quand même

qu'il eût fallu attendre si longtemps pour le faire. Car nous réaffirmons que les collègues ex-MA avaient déjà signé des CDI et qu'ils auraient dû bénéficier de ces indices réévalués de rémunération. Cette mesure positive bénéficiera à la trentaine de collègues restants dans l'Académie mais elle aurait sans doute pu bénéficier, depuis 2016, à bien d'autres déjà partis à la retraite.

La FSU souhaite également aborder la question de l'évaluation des collègues et avoir connaissance des éventuelles demandes de recours exprimées par les collègues. L'an dernier, nous demandions que la possibilité former un recours ainsi que ses modalités soit indiquées sur les formulaires, l'a-t-elle été cette année ?

Autre sujet également déjà évoqué l'année passée, la situation des collègues contractuelles Psy EN qui ne sont pas titulaires d'un diplôme Bac +5 de psychologie. Quels types de formations leur a-t-on proposé pour qu'elles parviennent à l'obtenir que ce soit par la voie de la VAE ou du congé de formation. Il y a au moins trois collègues sans solution à ce jour. Y- a-t-il eu des propositions de reclassement professionnel faites à ces collègues ? Et si oui à quel type d'emplois ?

Enfin les représentants FSU tiennent à remercier les services de la DPE-3 pour leur disponibilité et les documents transmis.