



# Non-titulaires

## ▶▶▶ La mobilisation pour une loi de titularisation et pour la fin de la précarité reste d'actualité

La CGT Éduc'action est la deuxième organisation syndicale des personnels non-titulaires enseignants, CPE et COP.

La CGT dans l'enseignement, c'est la CGT Éduc'action.

La CGT est la première confédération syndicale de France. Elle syndique les enseignants depuis 1907.

Que vous soyez dans une école, un collège, un lycée général, technologique ou professionnel, vous pouvez adhérer à la CGT, et construire avec nous une école qui forme et émancipe. Vous pouvez lutter avec nous contre des réformes qui dégradent constamment le Service Public d'Éducation et donc qui dégradent nos conditions de travail et les conditions d'enseignement des élèves.

Les militant-e-s et élu-e-s de la CGT Éduc'action sont comme vous, enseignants dans des écoles, des collèges ou des lycées généraux, technologiques et professionnels, dans des EREA, SEGPA...

Confrontés aux mêmes difficultés que vous, ils ont fait le choix d'un syndicalisme unitaire, non-corporatiste, confédéré et démocratique.

C'est ce syndicalisme qui transformera la société.

Bousculé par les mobilisations, le gouvernement a ouvert des discussions sur le scandale que constitue la situation des non-titulaires dans la Fonction publique, discussions ayant abouti à un protocole le 31 mars 2011.

L'estimation du ministère de l'Éducation nationale de 9 000 à 10 000 personnels concernés par les dispositifs de titularisation et de passage en CDI est en deçà des attentes et des possibilités du protocole. Elle n'a, de plus, pas de valeur sans la connaissance du "mode de sélection" (non connu fin août) et sur le nombre d'emplois offerts à la titularisation.



Les premiers travaux du ministère proposent des concours réservés... alors que le protocole laisse la possibilité d'un examen professionnel. C'est la moins mauvaise des options, la CGT Éduc'action demande, avec les autres organisations syndicales, qu'elle soit retenue. Le protocole prévoit le financement de toutes les titularisations, quel que soit le mode de sélection choisi, pourquoi le ministère choisit-il d'emblée le moins favorable aux personnels ?

Par ailleurs, tous les personnels des GRETA-GIP et des CFA publics seraient exclus du dispositif. C'est une exclusion totalement inadmissible !

Alors que selon les chiffres même du ministère, on constate une augmentation du nombre de contractuels (+ 13,5 % pour les contractuels enseignants en un an !), tandis qu'en parallèle les suppressions de postes se multiplient, il faut mettre fin à la précarité dans l'Éducation nationale ! L'urgence est donc de proposer un plan de titularisation massif, ce n'est pas d'essayer, comme le fait le ministère, de trouver tous les biais pour le minimiser.

**La CGT Éduc'action considère qu'en l'état le projet de loi et ses applications sont inacceptables. Elle revendique la titularisation des non-titulaires sans condition de concours ni de nationalité.**

*Matthieu Brabant, Secrétaire national de la CGT Éduc'action*

### Sommaire :

- p. 1 : Édito
- p. 2 à 4 : Les principaux points du projet de loi
- p. 5 : Commentaires de la CGT Éduc'action États des lieux de la précarité dans l'Éducation
- p. 6 : La CGT Éduc'action dans la mobilisation
- p. 7 : Fiche pratique
- p. 8 : Les revendications de la CGT Éduc'action

## ► Principales dispositions du projet de loi qui sera présenté au Parlement (Dispositions issues du protocole du 31 mars 2011)

*Une circulaire Fonction Publique doit être éditée prochainement, la loi doit être examinée dès l'automne au parlement, pour un vote prévu en décembre 2011.*

### Dispositif de titularisation

**P**ourront bénéficier du dispositif spécifique de titularisation :

- 1) les agents contractuels en CDI à la date de la publication de la loi ;
- 2) les agents contractuels en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI en application du dispositif ci-dessous ;
- 3) les agents contractuels en CDD recrutés sur emplois permanents à la date de signature du présent protocole. Ces agents devront justifier à la date du concours spécifique ou de l'examen professionnel d'une ancienneté de service effectif auprès de leur employeur d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans, dont deux années au moins réalisées antérieurement au 31 mars 2011.

Pour être éligibles au dispositif, les agents contractuels devront, au 31 mars 2011, être en fonctions ou en congés au sens des décrets cadres relatifs aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique et exercer des fonctions à temps complet.

En outre, pourront également bénéficier de ce dispositif les agents en CDI et en CDD employés sur des emplois permanents impliquant un service à temps incomplet ou non complet sous réserve que leur contrat en cours au 31 mars 2011 prévoit un service égal au taux maximum autorisé dans chacun des versants de la fonction publique.

Toutefois, les agents contractuels qui remplissent les conditions mentionnées au 3° ci-dessus et qui ont été en fonction entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011, sont également admis à se présenter au dispositif spécifique de titularisation.

Fin août 2011, le ministère de l'Education Nationale n'avait pas encore défini le mode d'accès à l'emploi titulaires. Ce mode d'accès devrait s'appuyer sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). **La condition de diplôme ne sera pas exigée.**

Le ministère de l'Education Nationale a deux choix possibles : **concours ou examens professionnels spécifiques.**

**Les conditions de reclassement des lauréats de ces concours seront alignées sur les règles applicables aux contractuels lauréats des concours de droit commun. Les lauréats de ces modes de sélection seront nommés et affectés dans des conditions identiques à celles applicables aux lauréats des concours de droit commun.**

Ces voies d'accès à l'emploi titulaire pourront être ouvertes pendant quatre ans à compter de la publication de la loi.

### Dispositif de passage en CDI

**D**ans l'attente de la mise en place du dispositif de titularisation, seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD des agents contractuels qui, à cette date :

- assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent,
- auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la fonction publique de l'Etat, ou du même employeur pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière,
- depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans).

Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une **transformation automatique de leur contrat en CDI** dès lors qu'ils ont **au moins 3 ans de services** auprès de leur employeur à cette même date sur une **période de référence de 4 ans**.

Les agents ayant changé d'employeur à l'occasion d'une fusion ou d'une réorganisation de services, d'un changement de périmètre ministériel, d'un transfert d'activités entre deux collectivités publiques ou, qui **bien que rémunérés par des employeurs successifs, sont sur le même emploi permanent conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise auprès du précédent employeur en vue de la transformation automatique du CDD en CDI** à la date de publication de la loi.

## Clarification des contrats et condition d'emploi ou de réemploi

*Ces clarifications feront l'objet de discussions avec les organisations syndicales*

### ► Clarifier le cadre juridique du recrutement des agents contractuels et du renouvellement de leurs contrats

Les conditions de recrutement des agents contractuels et de renouvellement de leurs contrats sont aujourd'hui insuffisamment définies par les textes et **souvent méconues, parfois non respectées**.

Les règles applicables en matière d'établissement et de conclusion de contrat seront rappelées, telles que **l'obligation d'un contrat écrit et les mentions des clauses obligatoires**.

**Des contrats-types seront élaborés pour chacun des cas de recours au contrat. Les employeurs publics veilleront à se mettre en conformité avec ces obligations dans les meilleurs délais et au plus tard lors du renouvellement du contrat des agents.**

Il sera également précisé, par voie de circulaire, parmi les **clauses du contrat**, celles qui doivent être **considérées comme des clauses substantielles** ou dont la modification conduit à une modification substantielle du contrat.

Sera par ailleurs **clarifié le cadre juridique** en matière de **renouvellement** ou non des contrats et en matière de **licenciement**. **En particulier, les motifs de licenciement seront mieux précisés** au niveau réglementaire à partir d'une analyse approfondie de la jurisprudence administrative (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire,...). **Les règles relatives au délai de prévenance** et à la conduite d'un entretien préalable, de même que **les voies de recours** des agents contractuels en la matière, seront également renforcées et précisées.

### ► Mieux spécifier les cas de recours aux agents non-titulaires dans le statut général

Aux termes des lois statutaires, des agents contractuels ne peuvent être recrutés que par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents des administrations par des fonctionnaires ou pour répondre à des besoins temporaires et dans des condi-

tions limitativement énumérées par la loi.

Les conditions légales de recours au contrat prévues par le statut général, fondées sur les notions de "nature de fonctions" et de "besoins du service" pour les emplois du niveau de la catégorie A ou de "besoins occasionnels ou saisonniers", ne permettent pas d'identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non titulaire et peuvent de ce fait donner lieu à des pratiques abusives. Il convient de rendre au dispositif sa lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs publics et sa cohérence d'ensemble.

### • D'une part, le recours au contrat pour pourvoir certains emplois permanents doit faire l'objet d'un réexamen.

Il est proposé de **clarifier la notion de "nature des fonctions"** en précisant que le recrutement contractuel pour ces emplois ne peut être justifié que du fait des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou par le caractère nouveau de l'activité qu'il s'agit pour l'employeur de prendre en charge.

Par ailleurs, dès lors que des emplois permanents compte tenu des compétences qu'ils requièrent ne peuvent être occupés par des fonctionnaires **en l'absence de corps ou de cadres d'emplois, il sera envisagé que les agents puissent être recrutés directement en CDI**, comme cela existe déjà dans la fonction publique hospitalière.

### • D'autre part, seront strictement encadrées les modalités de renouvellement des contrats conclus pour des besoins temporaires.

Afin d'éviter qu'en pratique ce cas de recours ne conduise à des renouvellements sans fin de CDD de courte durée, le statut général prévoira la possibilité d'un renouvellement du contrat, à son terme, mais dans des conditions strictement encadrées :

- en préalable, **la notion de vacance temporaire d'emploi sera plus précisément définie,**
- **un seul renouvellement de contrat sera autorisé,**
- **la durée de ce renouvellement ne pourra excéder un an,**
- l'employeur devra justifier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un agent titulaire pour pouvoir renouveler le contrat conclu avec l'agent ou pour conclure un nouveau contrat avec un autre

agent pour pourvoir ce même emploi.

S'agissant des autres besoins temporaires, les notions "d'accroissement saisonnier d'activité" et d' "accroissement temporaire d'activité" remplaceront les notions peu lisibles actuelles. Ces notions seront explicitées par voie de circulaire, à partir d'une illustration des situations correspondant à chaque type de besoins.

**La durée maximale des contrats conclus sur ce fondement sera de 6 mois (sur une période de 12 mois de référence) pour l'accroissement saisonnier d'activité et de 12 mois (sur une période de 18 mois de référence) pour l'accroissement temporaire d'activité.**

### ► Clarifier les conditions de reconduction d'un CDD en CDI

Désormais, la reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même niveau hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH.

Ainsi, **le fait de changer d'emploi permanent** auprès du même employeur **au cours de la période des 6 ans ne fera pas perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation.**

Par ailleurs, **les interruptions de contrat inférieures à trois mois par an ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD** ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

En outre, sera mis en place un dispositif de portabilité de l'ancienneté acquise auprès d'un même employeur en vue de la perspective de cdi-sation : tout contrat sur des fonctions de même niveau auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH sera pris en compte pour l'accès au CDI d'un agent recruté pour répondre à un besoin permanent, quel que soit le fondement juridique des contrats antérieurement conclus.

La transformation automatique du CDD en CDI sera garantie par la loi dès lors que la relation de travail, d'un commun accord, se poursuit et que les conditions d'ancienneté requises sont remplies.

## Amélioration des droits des contractuels

### ► Favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et formation professionnelle des agents contractuels

Tous les agents recrutés pour un besoin permanent devront pouvoir **bénéficier d'un entretien professionnel** dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant des fonctions comparables. Celui-ci sera ainsi généralisé au bénéfice de tous les agents titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an et non plus réservé aux seuls agents en CDI. Il devra notamment permettre d'échanger avec les agents sur leurs besoins de formation notamment dans la perspective d'une préparation aux concours d'accès à l'emploi titulaire. S'agissant de la formation professionnelle, au-delà des garanties juridiques consacrées par la loi n°2007-148 du 02.02.2007 de modernisation de la Fonction publique et ses textes d'application, il s'agit désormais de **s'assurer de l'utilisation effective des nouveaux outils (DIF, bilan de compétence, période de professionnalisation,...)** par les employeurs publics et de l'information des agents sur leur droit.

L'accent doit tout particulièrement être mis sur la formation post-recrutement et d'adaptation à l'emploi et sur la **préparation aux concours de la Fonction publique**.

### ► Garantir la représentation des agents contractuels

La généralisation dans la fonction publique d'État du principe de l'élection des **comités techniques** permettra, à compter de 2011, aux **agents contractuels** de la fonction publique de l'État d'être systématiquement **électeurs et éligibles** à ces instances, à l'instar des règles applicables dans la FPT et la FPH.

S'agissant des questions individuelles, il convient, trois ans après leur généralisation, de **dresser le bilan des commissions consultatives paritaires** dans la Fonction publique de l'État. Sur la base de ce bilan, **pourront être adaptées les règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de ces instances**, de manière à améliorer le dialogue social sur ces questions et à harmoniser les règles applicables d'une administration à l'autre.

Ce bilan doit également permettre de nourrir la réflexion sur la mise en place d'instances susceptibles d'examiner les questions individuelles des agents contractuels dans les deux autres versants de la Fonction publique, dans des conditions garantissant à ces agents des protections équivalentes à celles garanties aux agents de l'État.

Enfin, la concertation "droits et moyens syndicaux" ouverte dans le cadre de la mise en œuvre des accords de Bercy veillera à examiner toute proposition permettant de conforter les droits et les moyens syndicaux des agents contractuels à l'avenir.

### ► Améliorer les droits à rémunération et les droits sociaux des agents contractuels en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires

**Il conviendra en premier lieu d'objectiver le mode de rémunération des agents contractuels, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques.**

Une réflexion sera engagée, dès 2011, sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées dans les trois versants de la fonction publique pour examiner les conditions dans lesquelles la prise en compte de critères objectifs et harmonisés entre les trois versants de la fonction publique pourrait clarifier la détermination des composantes de la rémunération des non-titulaires. Ces critères reposeraient sur la **qualification requise pour le poste, l'ancienneté de service, la nature des fonctions exercées, et la manière de servir ou les résultats des agents appréciés dans les mêmes conditions que les titulaires** exerçant des fonctions comparables.

Au-delà de la question des composantes de la rémunération des contractuels, ce travail sera prolongé par l'élaboration **d'une doctrine de fixation et d'évolution des rémunérations des contractuels** comportant un encadrement de la rémunération pour un emploi donné ainsi que des règles d'évolution périodique.

Les employeurs veilleront par ailleurs à accorder une attention particulière à **l'évolution de la rémunération des personnels recrutés pour des besoins saisonniers**.

**Les agents contractuels ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Par ailleurs, les employeurs publics mettront tout en œuvre pour améliorer les délais d'indemnisation du chômage des agents qui quittent l'administration.**

### ► Faire évoluer les conditions de mobilité des agents contractuels en CDI dans une logique de parcours professionnels

La mise à disposition comme le congé de mobilité ont été introduits à partir de 2007 pour permettre aux agents contractuels en CDI d'effectuer une mobilité tout en conservant le bénéfice de leur engagement à durée indéterminée avec leur employeur d'origine.

Cependant, le lien maintenu avec l'employeur d'origine est assez largement artificiel et les collectivités publiques rencontrent souvent des difficultés lors du réemploi des intéressés.

Ainsi seront clarifiées les règles de réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Au-delà des nouvelles possibilités de mobilité auprès du même employeur mentionnées précédemment, il sera désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique.

La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration. Cependant, à l'occasion de cette mobilité, l'agent bénéficiera de la portabilité d'un certain nombre de droits liés à l'ancienneté acquise (droits à congés, droits à formation professionnelle,...).



## ► Commentaires de la CGT Éduc'action

Si les éléments de ce protocole sont une avancée indéniable au regard de la situation d'aujourd'hui des agents non-titulaires, tant au niveau de l'accès à la titularisation, de la " CDIisation ", du renouvellement de contrat, de la nature même des contrats souscrits, du recours abusif des CDD, de la formation, voire, des rémunérations et des dispositifs de contrôle dans la gestion des emplois de non-titulaires où seraient associés les représentants du personnel, il n'en n'est pas moins vrai que les revendications de la CGT en la matière sont loin d'être satisfaites.



### Pour mémoire, nous demandons :

- une loi de titularisation, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives. **Dans l'Éducation nationale, la CGT revendique une titularisation sans condition de concours ni de nationalité et avec une formation adaptée,**
- l'arrêt du recrutement de non-titulaires pour des missions pérennes de service public.
- l'amélioration des conditions de reclassement des non titulaires au moment de leur titularisation.
- le renforcement dans l'immédiat des droits sociaux des non titulaires, la reconnaissance de leurs qualifications, la cohérence de gestion, une grille de salaire alignée sur celle des titulaires (sans rémunération au mérite). Cela passe aussi par un élargissement et une harmonisation nationale des compétences des Commissions Consultatives nationales.

Au moment où le gouvernement supprime 16 000 postes d'enseignants et où il se prépare à voter une loi sur la gestion des personnels non-titulaires dans l'Éducation nationale, la CGT Éduc'action réaffirme son attachement aux statuts de la Fonction Publique et notamment

à son art. 3 qui stipule qu'un emploi permanent doit être occupé par un fonctionnaire.

À l'inverse, l'art. 2 de l'avant projet de loi ouvre la voie à la généralisation des contrats pour répondre à des besoins permanents de la Fonction publique.

Cette mesure va dans le sens de la RGPP actuellement à l'œuvre et qui vise à mettre en extinction la position statutaire des agents titulaires de la fonction publique.

En aucun cas le CDI ne garantit l'emploi.

**La CGT Éduc'action demande le retrait de ce projet de loi.  
Elle revendique la titularisation de tous les non-titulaires sur emploi permanent  
et l'annulation de toutes les mesures de suppression de postes.**

## ► État des lieux

**L'Éducation nationale a employé en 2010/2011 plus de 165 500 personnels non titulaires, parmi lesquels plus de 23 500 personnels enseignants, CPE et COP, plus de 14 000 personnels IATSS, plus de 83 000 assistants d'éducation et 45 000 contrats aidés !**

Le ministre l'a annoncé... il souhaite continuer à embaucher des non titulaires, y compris dans le 1er degré, en particulier pour les remplacements. Déjà, la moyenne d'âge des non titulaires dans l'enseignement (38,8 ans), inférieure à celle des titulaires (43,6) est un signe que les embauches continuent, voire s'accroissent, puisque nous avons constaté une augmentation de 13,5 % du nombre de non titulaires enseignants en une année.

17 % des COP sont non titulaires, avec une moyenne d'âge de 33 ans : le fameux Service Public d'Orientation, mis en avant par Sarkozy, se construit donc à partir d'embauches de non titulaires !

Certaines académies se font une spécialité d'embaucher des non titulaires enseignants dans le 2nd degré et souvent ce sont des académies difficiles : 31 % en Guyane, 10 % à Créteil,...

On note aussi que certaines académies " pérennisent ", avec des CDI (plutôt qu'avec des titularisations), la présence des non titulaires : 42,5 % des non-titulaires enseignants à Lille sont en CDI, 32 % à Lyon et à Reims, 30 % à Amiens et Paris,...

## La CGT Éduc'action dans la mobilisation

*Parce que nous relient revendications, négociations et mobilisations, la CGT a été à l'initiative de nombreuses actions, en particulier durant l'année scolaire 2010/2011, pour que la loi qui sera votée en décembre 2011 soit la plus favorable aux personnels.*

✓ **Dès le 25 janvier 2010** et l'annonce par Nicolas Sarkozy de titularisations, suite à une question posée par un contractuel de l'académie de Créteil, la CGT a réagi en disant "chiche !".

✓ Nous avons organisé de nombreuses AG dans les régions. **Le 10 mars 2010**, la CGT Éduc'action prend une première initiative en organisant un rassemblement au ministère de l'Éducation nationale, rassemblement permettant d'obtenir une audience durant laquelle les personnels ont pu exprimer leurs revendications.

La CGT a ensuite pris l'initiative d'intersyndicales, à la fois au niveau Éducation et au niveau Fonction publique, afin de créer une unité face au gouvernement. Les expressions communes (par courrier ou dans des pétitions) ont permis un front commun lors des discussions qui ont commencé en septembre 2010.

✓ **Le 23 septembre 2010**, la grève sur les retraites du a aussi été l'occasion pour les non-titulaires de l'Éducation nationale, dans un cortège organisé à Paris par la CGT Éduc'action, d'exprimer leurs revendications.

✓ **Le 9 décembre 2010**, la CGT, suivi par les seules FSU et Solidaires, prend l'initiative d'une journée nationale d'actions et d'informations, avec comme point d'orgue un rassemblement au Trocadéro.



✓ **Le 20 janvier 2011**, les trois organisations organisent une nouvelle journée nationale d'action, très réussie avec des milliers de personnels à Paris, Bobigny, Montpellier... Cette mobilisation oblige le gouvernement à faire évoluer les premiers textes présentés.

✓ **Le 23 mars 2011**, la CGT réunit plusieurs centaines de contractuels à Bercy, quelques jours avant la signature du protocole. Avant le rassemblement, la CGT Éduc'action organise une AG des personnels de l'Éducation nationale pour prendre leur avis sur le protocole proposé à la signature par le gouvernement.

✓ **Le 31 mars 2011**, la CGT signe le protocole mais souligne que ce texte reste insuffisant : il s'agit d'une signature vigilante et critique. D'ailleurs, à chaque étape des discussions qui ont suivi, la CGT n'a pas manqué de faire connaître ses positions.

✓ Ainsi, **le 14 juin 2011** avec le reste des organisations syndicales, la CGT a quitté la séance du Conseil Supérieur

de la Fonction Publique pour marquer son opposition aux textes d'application présentés par le gouvernement, textes différents du protocole.



*La CGT Éduc'action considère, qu'en l'état, le projet de loi et ses applications sont inacceptables. Elle revendique la titularisation des non-titulaires sans condition de concours ni de nationalité. Elle prendra donc de nouvelles initiatives afin d'obtenir satisfaction.*



## ► Fiche pratique

### *Suis-je éligible au dispositif de titularisation et/ou au passage en CDI ?*

- Date du recrutement :

Si vous êtes en CDI, vous êtes automatiquement éligible au dispositif de titularisation.

- Contrats (dans le cas où vous êtes en CDD) :

Dates du contrat	Lieu d'exercice	Quotité horaire

⇒ Si vous avez au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans, dont deux années au moins réalisées antérieurement au 31 mars 2011, vous êtes éligible au dispositif de titularisation.

Vous devez avoir été en fonction entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011.

⇒ Si vous pouvez justifier de 6 ans d'ancienneté, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans), vous bénéficierez d'un CDI. Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.

**Contactez-nous pour plus d'infos  
et afin de vérifier, ensemble,  
votre éligibilité aux dispositifs.**

**unsen@ferc.cgt.fr - ☎ 01 48 18 81 47**



Rentrée 2011 : 31 août 2011  
Rassemblement des précaires devant le rectorat de Créteil

**Du 13 au 20 octobre,  
votez CGT Éduc'action  
pour renforcer  
un syndicalisme de lutte  
et revendicatif  
toujours à vos côtés !**

→ La CGT Éduc'action revendique la titularisation des précaires sans condition de concours ni de nationalité, mais avec une formation.

→ La CGT Éduc'action revendique dans le même temps la fin du recrutement de nouveaux non-titulaires.

→ Dans l'immédiat, la CGT Éduc'action, s'appuyant sur son réseau d'élue-s des non-titulaires dans les académies, revendique une amélioration notable des conditions d'emploi et de réemploi des non-titulaires. Cela passe par un élargissement des compétences des CCP pouvant examiner les affectations des collègues, mais également l'évolution de leur carrière.

Une grille nationale, calquée sur la grille des titulaires, est une nécessité : bien trop de collègues n'ont aucune évolution de carrière !

→ Enfin, la CGT Éduc'action revendique un assouplissement sensible des conditions d'accès au CDI.

Les élu-e-s de la CGT Éduc'action agissent quotidiennement dans les rectorats dans le sens d'un respect des droits des non-titulaires et pour en obtenir de nouveaux. Dans le même temps, c'est toute la CGT Éduc'action qui s'engage aux côtés des non-titulaires pour une loi de titularisation !



8 p. Non-titulaires  
sept. 2011

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite  me syndiquer  prendre contact

Nom ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Commune .....

Grade ou corps ..... Discipline .....

Établissement .....

Code postal ..... Commune .....

Tél ..... E-mail .....

CGT Éduc'action, 263, rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil cedex, Tél. : 01 48 18 81 47, Mél : unsen@ferc.cgt.fr