



## Compte rendu de l'audience spéciale Non-Titulaires du 20 décembre 2012 au Rectorat

Suite aux réponses insatisfaisantes données aux commissaires paritaires lors de la CCP du 29 novembre 2012, nous avons demandé une audience intersyndicale (SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU) au Rectorat. Nous avons été reçus le 20/12/2012 par Madame le Recteur, Madame Nicoleau-Legendre, Chef de la DPE (Division des Personnels Enseignants, CO-Psy et CPE) et Madame Bouty, directrice de cabinet. Notre délégation comprenait Christian Guérin, Emmanuelle Kraemer, Gilles Pellegrini, les secrétaires académiques du SNEP, du SNES et du SNUEP, ainsi que Vanessa Mariaud, commissaire paritaire des non-titulaires et Sophie Maison, responsable de la catégorie au SNES-FSU.

### **1) Le premier point à l'ordre du jour abordait les difficultés de gestion dont pâtissent les collègues :**

#### **1) absence de réponse, ton agressif ou méprisant à leur égard.**

Madame Nicoleau-Legendre a expliqué que le début d'année était un moment critique pour la DPE3 avec l'affectation des TZR, la mise en place des nouveaux contrats pour les non-titulaires, l'envoi des attestations employeurs. On y ferme(ra) l'accueil téléphonique en septembre. Nous avons demandé qu'un message soit délivré aux collègues, les informant que malgré tout, leur demande a été prise en compte. Nous avons argué de l'échange positif qui était le nôtre (et ce, tout au long de l'audience) pour demander que ce souci d'explication soit appliqué aux contractuels souhaitant des renseignements ; la grande absente de cette audience étant la responsable du service de la DPE3, nous avons réclamé que des progrès soient accomplis dans son service. Madame Nicoleau-Legendre a rappelé les règles administratives en vigueur : seule **une demande faite par courrier papier** obtient une réponse. Pour des questions personnelles, c'est la seule façon d'être certain de l'identité du demandeur (la signature faisant foi). Les demandes par mail sont classées sans suite, surtout s'il s'agit de démarches personnelles (par exemple, consulter son dossier administratif).

#### **2) Puis nous avons abordé le problème des retards de paiement.**

D'abord en ce qui concerne le chômage, Madame Nicoleau-Legendre a expliqué que le Rectorat avait, depuis le 1/1/12, récupéré l'obligation de fournir l'attestation employeur. Or, les collègues ont eu du mal à les avoir à temps.

2 informations ont été transmises :

a) l'automatisation des procédures a été réclamée à Pôle Emploi par le Rectorat : Pôle Emploi a répondu que c'était impossible.

b) La présentation de l'Attestation Employeur ne serait plus nécessaire pour déclencher les droits au chômage Il suffirait de remettre une fin de suppléance ou de contrat.

Madame Nicoleau-Legendre a demandé que Madame Hélène Cary soit contactée pour tout problème relatif à ces questions : elle en a la charge. Nous avons aussi interrogé le Rectorat sur la difficulté à se procurer l'A.M.A. (Attestation Mensuelle d'Activité): Madame Nicoleau-Legendre a avoué tout ignorer de cette question. Nous lui avons transmis les documents en notre possession pour que des renseignements soient fournis aux collègues dans les plus brefs délais. Il semblerait, là encore, que donner son dernier contrat à Pôle Emploi suffirait à réactiver ses droits au chômage.

### Ensuite est venue la question du retard de paiement des collègues ayant un contrat.

Nous avons alerté le Rectorat sur les retards de paiement subis par les collègues pourtant en poste depuis septembre et qui n'étaient toujours pas payés en novembre. Nous avons demandé comment il était possible de nous répondre que l'acompte était automatique (Cf. Compte Rendu de la CCP).

Madame Nicoleau-Legendre a expliqué que seul le contrat signé par l'agent et renvoyé au Rectorat déclenche le paiement de la paie ou de l'acompte. Il ne suffit pas d'un PV d'installation ou d'une décision d'affectation. C'est donc à l'établissement de faire diligence pour que la paye soit enclenchée le plus vite possible par le retour du contrat. Madame Nicoleau-Legendre a conscience du fait que de nombreux personnels dans les secrétariats sont nouveaux et ne maîtrisent pas ces règles de fonctionnement. C'est pourquoi une circulaire rectorale technique sur ces sujets sera envoyée en janvier dans les EPLE. Nous avons demandé à en avoir connaissance.

### **3) Enfin le problème souvent douloureux des trop-perçus a été vu.**

Nous avons demandé aux services rectoraux un effort d'explication à l'égard des collègues subissant ce souci en démontrant notre propre difficulté à comprendre les calculs qui prévalent au recouvrement a posteriori des sommes dues. Il nous a été assuré que les collègues demandant un rendez-vous ou des explications étaient/seraient reçus : ce qui reste à vérifier.

Nous conseillons aux collègues qui reçoivent la lettre leur indiquant le montant à rembourser d'écrire dans les plus brefs délais à la Trésorerie Générale pour demander un échéancier et /ou négocier un étalement. Il semblerait que la Trésorerie Générale ne refuse jamais ni l'un ni l'autre.

Nous avons évoqué la possibilité de traiter ce problème en amont en mettant en place la subrogation existant déjà pour les AED et les titulaires, de sorte que le Rectorat, en accord avec les collègues concernés, perçoive les I.J.S.S. (Indemnités Journalières Sécurité Sociale). Ainsi, un collègue en arrêt longue maladie ne recevrait plus un double traitement, mais strictement ce à quoi il a droit, c'est-à-dire une partie de sa paie compensée par les IJSS. Il n'aurait donc plus à rembourser, après coup, des sommes astronomiques calculées sur le brut ! Nous avons redit notre désapprobation de ce système parfaitement inique qui a, de plus, une incidence fiscale pour les collègues concernés. Madame Nicoleau-Legendre a accepté le principe et se mettra en contact avec les organismes ou établissements pratiquant déjà cette subrogation pour la mettre en place au Rectorat et pour que les contractuels puissent en bénéficier : ce qui serait à long terme une vraie amélioration pour eux.

## **II) Le deuxième point de notre audience concernait les problèmes de revalorisation des non-titulaires.**

Tout d'abord, nous avons voulu savoir pourquoi seuls les contractuels qui le réclament bénéficient d'un changement d'échelon quand l'ancienneté requise est atteinte. Madame Nicoleau-Legendre a répondu que la « gestion manuelle » ralentissait les processus et impliquait un travail sur temps contraint. Une fois par an, le Rectorat examinerait les changements d'échelon avec rétroactivité pour les bénéficiaires d'un changement. En revanche, concernant les diplômés, il n'y a pas de rétroactivité. Le changement indiciaire commence à la date de réception par le Rectorat du diplôme le plus élevé : il faut donc fournir au Rectorat l'ensemble des contrats EN et le titre de diplôme le plus élevé : ce n'est pas automatique. Pour les collègues en CDI, un entretien de réévaluation doit avoir

lieu tous les trois ans : nous avons en effet demandé quel indice prévalait à l'obtention du CDI, puisque le Rectorat avait accepté de revoir cette question. À ce propos, nous avons soulevé le problème des collègues en MGI, toutes revalorisées à l'indice 453 : comment cet indice a-t-il été choisi ? Pourquoi un même indice pour tous ?

Madame Nicoleau-Legendre a répondu que les collègues de MGI ont été transférés à la DPE en 2009 et qu'elle a « découvert cette population » (sic !) lorsque le SNES a accompagné une collègue de MGI qui s'apprêtait à partir à la retraite avec une pension de misère : elle venait de s'apercevoir qu'elle n'avait pas été revalorisée depuis 14 ans ! Le Rectorat l'a reclassée à l'indice 453, compte tenu de ses diplômes et de son ancienneté, mais prise en compte seulement depuis son passage en CDI (2005) Cet indice a été appliqué à la douzaine de collègues travaillant en MGI car les années d'ancienneté et les niveaux de diplôme étaient les mêmes (sauf une).

Bon à savoir : la grille de rémunération, consultable sur le site du Rectorat, s'applique désormais à tous les non-titulaires, y compris les co-psys et les personnels de MGI.

### III) Le dispositif de CDisation.

Nous avons souhaité faire un bilan de la loi du 12 mars 2012. La première interrogation concernait la forme des contrats envoyés : elle est identique pour tous les personnels. Or, outre les qualifications différentes, il y a aussi les quotités horaires qui ne sont pas semblables. La catégorie des CO-Psy demande à avoir une mention « conseiller d'orientation-psychologue, catégorie orientation » et non la qualité de « contractuel enseignant COP inter catégorie ». Nous avons demandé que les grilles salariales soient mises en conformité avec les qualités spécifiques : elles concernent les personnels d'éducation et enseignants mais pas les CO-Psy. Madame Nicoleau-Legendre n'a pas trouvé cela si grave et a expliqué qu'il n'était pas possible de changer quoi que ce soit pour l'établissement des CDI puisqu'ils sont générés par un « outil national » : la forme des contrats est donc figée. Le CDI ne donne pas lieu à une revalorisation systématique : voir ci-dessus la procédure.

Dans l'académie, 211 collègues en bénéficient au titre de la loi de mars 2012 Nous avons demandé, une fois de plus (nos collègues commissaires paritaires l'ayant déjà fait) que de nouveaux droits soient accordés aux collègues en CDI puisqu'ils sont mis à disposition de l'académie. La demande d'un groupe de travail n'a pas été rejetée. Elle sera étudiée plus en détails le 10 janvier lors du groupe de travail sur cette question. Nous maintenons l'idée d'un zonage avec un établissement de rattachement administratif, l'attribution d'indemnités de déplacement et de délais pédagogiques avant de prendre les classes. Ceci avait déjà été fait pour les ex Maîtres-Auxiliaires : barème, fiche de vœux... et se pratique déjà dans certaines académies.

Nous avons ensuite évoqué deux scandales pour lesquels nous avons bataillé en début d'année : les CDI établis sur **temps partiel**. Nous avons demandé quel sens avait le CDI ? Si ce n'est pas un emploi permanent ni pérenne, comme le prétend le Rectorat, qu'est-ce que cela signifie ? Quelle différence avec un CDD ? Nous considérons que cette pratique est inadmissible, d'autant que les collègues complètent leurs contrats par **des droits au chômage !** Quel gain représente donc la CDisation ?

Nous avons cité le cas d'une collègue à qui on avait établi un CDI de 7/18<sup>ème</sup> alors que les besoins d'enseignement, dans son secteur géographique, étaient équivalents à un temps plein. Grâce à la résistance de cette collègue et aux interventions du SNES, son CDI a finalement été établi sur un temps complet.

Madame le Recteur découvrirait cette pratique et trouvait étrange l'idée d'établir un CDI à temps partiel, d'autant que nous avons rappelé la loi qui stipule certes de regarder « la quotité inscrite sur le dernier CDD », mais en reprenant « l'ensemble des modalités de service » sur les six années précédant l'obtention du CDI. De fait, on n'est jamais à l'abri d'un temps partiel contraint ou d'une baisse des besoins dans une matière. De même, nous avons rappelé la directive européenne qui impose à ses Etats d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel en prenant en compte « les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se

présente». Comme le CDI est établi sur toute l'académie, il faut prouver que le temps partiel résulte du fait qu'aucun besoin d'enseignement n'existe à ce niveau géographique : très difficile !

Madame Nicoleau-Legendre a répondu que bien souvent, les collègues préféreraient un CDI à temps partiel plutôt qu'un poste complet qui nécessiterait des déplacements coûteux et longs. Ceci reste à vérifier. Les CDI sur temps partiel seraient un choix de leur part et le fait de toucher un complément de Pôle Emploi ne pose pas de problème. Pour le Rectorat, le CDI implique clairement une affectation à l'année, mais pas un emploi permanent, ni à temps complet, ce que nous contestons.

Nous avons proposé que les collègues en CDI soient rattachés à un établissement, ce qui leur permettrait de compléter leur quotité de service dans cet établissement en cas de temps partiel contraint et de garder des contrats à temps complet. Madame le Recteur a demandé à ses services d'étudier cette possibilité.

Nous avons également redemandé que des fichiers à jour soient envoyés au moins une fois par trimestre et qu'ils soient complets et lisibles. Madame Nicoleau-Legendre en enverra un en janvier, en plus des deux envoyés dans l'année, en octobre et en mai. Il conviendrait d'indiquer la discipline de recrutement pour les collègues de l'enseignement technique et professionnel. Nous avons alors demandé où en était l'abrogation de la vacation : aucune nouvelle d'un décret ou d'un arrêté mais une volonté rectorale de la limiter : le fichier envoyé en comptabilise 29, mais il est incomplet : certaines matières n'y figurent pas.

Nous avons redit la nécessité de faire remonter l'injustice flagrante qui consiste à ne pas prendre en compte, dans les services accomplis, les années passées à enseigner sous l'égide du ministère des l'agriculture. Cela nous concerne, puisque nous sommes dans une académie rurale.

#### **IV) La titularisation :**

Le jour de l'audience, le BO sur les concours réservés venait de tomber. Une note de synthèse sera lisible sur notre site : les inscriptions débutent le 15 janvier.

Nous comptons demander des précisions à la suite des réponses faites à nos commissaires paritaires lors de la CCP du 29/11. Par exemple, le Rectorat avait fait remonter au Ministère que 342 agents étaient éligibles au dispositif. Nous avons demandé à avoir connaissance des bénéficiaires et à quoi cela correspondait : refus du Rectorat de donner des fichiers nominatifs, refus que nous avons contesté: les commissaires paritaires, représentants élus des personnels, sont habilités à recevoir ce genre d'information. En revanche, lors du GT du 10 janvier, il n'est pas question que des fichiers de ce type circulent, puisque siègent des organisations syndicales qui n'ont pas de siège en CCP non-titulaires. Le Rectorat a assuré que cela ne se produirait pas et que les 342 agents correspondaient aux personnels actuellement en CDI .

Nous avons rappelé la demande des commissaires paritaires, depuis juin, d'une formation pour le dossier RAEP. Il y a urgence puisque ce dossier doit être remis pour le 8 mars. Le Rectorat va voir ce qu'il est possible de faire avec les IG et les IPR qui ont déjà travaillé, pour les concours internes, sur cette question. Ils pourraient donner des conseils et, dans tous les cas, expliciter les attendus, car les demandes concernant ce dossier sont assez floues.

À propos des concours, nous avons redit au Rectorat la nécessité d'être clair pour le reclassement. Nous avons demandé s'il était possible qu'une communication pédagogique soit élaborée, de sorte que les collègues sachent à quoi s'attendre en matière de rémunération (via l'indice) notamment. Ne serait-il pas possible, par le biais d'un logiciel de faire des simulations qui permettent au collègue de connaître son ancienneté conservée et son échelon acquis à l'issue du concours ? Nous avons argué de la complexité des règles qui prévalent au reclassement et de leur iniquité. La question sera étudiée par le Rectorat.

La séance a été levée au bout de 2 heures et conclue sur notre demande que les réponses rectorales soient mises par écrit et transmises dans un délai d'un mois.