



# La CGT gagne une amélioration de la situation des non-titulaires : Poursuivons l'action contre la précarité !

**L**a CGT, après plusieurs mois de négociations, a obtenu une amélioration du décret 86-83 qui régit la situation des non-titulaires.

N'hésitez pas à vous rendre sur notre site internet ([www.unsen.cgt.fr](http://www.unsen.cgt.fr)) où vous trouverez un Guide complet spécial non-titulaires et les textes.

**La révision du décret 86-83 par le décret 2014-364 du 21 mars 2014 :**

**Un socle de droit minimum pour l'ensemble des contractuels de droit public.**

Il établit en particulier une obligation de rédaction d'un contrat écrit, qui s'impose de droit aux employeurs publics, en précisant son contenu détaillé. Il aligne le droit de tous les congés sur celui des titulaires. Il impose la délivrance d'un certificat de travail en cas de rupture de contrat, pour faciliter la perception des indemnités de chômage. Il impose la prise en compte de l'ensemble de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement.



**La révision du décret 86-83 par le décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 apporte des modifications et des compléments.**

#### • Rémunération

La réécriture de l'article 1-3 permet, sans la rendre obligatoire (ce qu'exige la CGT), une progression de rémunération par une grille indiciaire de gestion, prenant en compte la qualification, l'expérience et l'évolution des fonctions.

Le ministère de l'Education nationale **s'est engagé à mettre en place une grille nationale de référence.**

Cela signifie que toutes les académies devront mettre en place une grille de rémunération à partir de cette grille de référence. La CGT exige un avancement dès le CDD et un salaire des non-titulaires équivalant à celui des titulaires.

*Le projet voté en conseil supérieur faisait de la grille des fonctionnaires la référence pour établir la rémunération des contractuels, ce que la CGT approuvait. Le Conseil d'Etat l'a malheureusement retiré. La CGT considère que tout salarié a droit à une progression de rémunération, du public ou du privé et ce quel que soit son statut.*



## • Période d'essai

L'article 9 établit enfin une durée pour la période d'essai, proportionnelle à la durée du contrat, un jour par semaine de contrat et au maximum :

- 3 semaines pour moins de 6 mois de contrat ; 1 mois pour moins d'un an ; 2 mois pour moins de deux ans ; 3 mois à partir de deux ans ;
- 4 mois pour un CDI.

Toute période d'essai est interdite en cas de renouvellement d'un contrat ayant les mêmes fonctions que celle prévues par le précédent (alors que les abus étaient fréquents).

## • Fin de contrat des CDD

L'article 45 impose que la notification de la décision de renouvellement ou de non renouvellement soit précédée d'un entretien à partir de trois ans d'ancienneté (deux mois avant l'échéance ou trois mois en cas de CDI éventuel). L'ancienneté est décomptée tous contrats confondus. Le paiement des congés non pris ne pourra être refusé par l'employeur que s'il apporte la preuve qu'il a proposé à l'agent de les prendre avant la fin du contrat.

## • Licenciement

Un chapitre II spécifique au licenciement est créé.

Les causes de licenciement sont explicitées, ce qui permet de sortir des nombreux abus dus à la notion jurisprudentielle "d'intérêt du service".

Le licenciement pour inaptitude, insuffisance professionnelle ou disciplinaire existait et correspond au code du travail. Les garanties des agents sont cependant renforcées.

Le licenciement d'un CDD est une particularité de la Fonction publique qui n'est justifiée que par l'existence de CDD sur des emplois permanents.

Dorénavant le licenciement d'un CDD recruté sur un besoin temporaire (remplacement, accroissement temporaire d'activité, besoin occasionnel, vacance d'emploi) n'est pas possible, comme dans le code du travail.

Seul le licenciement des contractuels explicitement recrutés pour un besoin permanent est possible, sur le fondement des articles 4-1, 4-2 et 6 de la loi 84-16, ainsi que tous les CDI.

Les causes de licenciement sont construites autour de la suppression ou de la modification du besoin ou de l'emploi :

- suppression du besoin ou de l'emploi ;
- transformation du besoin ou de l'emploi, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- recrutement d'un fonctionnaire, sur un emploi non "dérogatoire";
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat;
- impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Les clauses substantielles du contrat, dont l'agent peut refuser la modification, sont explicitées par l'article 45-4.

Le licenciement ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement sur un poste équivalent, ou en cas de refus de l'agent de ce reclassement, tel que précisé par l'article 45-5.

La procédure suivie en cas de licenciement est précisée et alignée sur le code du travail par l'article 47.

L'ancienneté prise compte pour l'indemnité de licenciement est calculée sur l'ensemble des contrats, qu'ils soient renouvelés ou pas, sans interruption supérieure à deux mois (article 55).



## • Droit à reclassement

L'employeur public a une obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique (article 17) ou de suppression de poste (article 45-5).

Il ne peut envisager le licenciement qu'en cas d'impossibilité de reclasser l'agent. Il informe la Commission Consultative Paritaire de cette impossibilité (article 1-2).

## • Protection des représentants syndicaux

La Commission Consultative Paritaire est obligatoirement consultée sur le non renouvellement de contrat en CDD de représentants syndicaux (article 1-2).

En cas de licenciement de représentant syndical, la CCP est consultée avant l'entretien préalable de licenciement (article 47-2).

**L'ensemble de ces dispositions représente un alignement salubre sur le code du travail et accroissent la protection des contractuels.**

**La CGT continue de revendiquer la prime de précarité versée en cas de non renouvellement de contrat dans le privé, de 10 % de l'ensemble des rémunérations des agents.**



## Quel bilan du plan dit de titularisation Sauvadet ?

**Le plan Sauvadet dit de « résorption de la précarité » est un échec alors que moins de 20 % des non-titulaires pouvaient espérer être titularisés et que seulement 5 % devraient l'être à la fin du plan.**

Nous constatons même que 37 % des postes mis aux concours enseignant-e-s n'ont pas été pourvus par les jurys, seulement 4 infirmier-e-s et 5 assistant-e-s de service social titularisés !

**Par ailleurs, pour les collègues ex-non-titulaires qui ont été stagiariés, la CGT Educ'action continue d'exiger qu'ils soient affectés, en reconnaissance de leur ancienneté de précaire, comme titulaires dans leur académie d'origine.**



La précarité est un mode de fonctionnement qui pèse sur les personnels, et a pour conséquences l'isolement, le non-respect du droit du travail, et leur mise en concurrence.

Dans ce contexte, il faut souligner les luttes unitaires aboutissant à des améliorations, certes encore insuffisantes mais qui montrent qu'il est possible de faire bouger les choses.

La précarité peut réellement reculer si la mobilisation des personnels oblige le gouvernement à ne pas faire que des demi-mesures.

**➡ Pour la CGT Educ'action,**  
seule la titularisation  
sans condition de concours ni de nationalité,  
est la réponse efficace pour le Service public  
et juste pour les personnels  
pour enfin stopper la précarité

Pour gagner dans ce rapport de force, le renforcement de la place de la CGT Educ'action dans les instances représentatives de l'Education nationale est indispensable.

Lors des élections professionnelles du 27 novembre au 4 décembre, exprimez-vous et donnez votre voix aux CCP, CTA et CTM à la CGT Educ'action.

### La CGT Educ'action revendique :

- Une loi de titularisation, élargie à l'ensemble des personnels précaires, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives. La CGT Educ'action revendique une titularisation sans condition de concours ni de nationalité, avec, le cas échéant, la création de nouveaux corps dans la Fonction publique ;
- L'arrêt du recrutement de non-titulaires et, dans l'immédiat, la garantie de leur réemploi ;
- Le renforcement dans l'immédiat des droits sociaux des non-titulaires, la reconnaissance et le respect 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.



Tract  
Non titulaires 20 nov. 2014

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

Je souhaite :  prendre contact  me syndiquer

(Mme, M.) Nom ..... Prénom .....  
Adresse personnelle .....  
Code postal ..... Commune .....  
Tél. .... Mél .....  
Grade ou corps ..... Discipline .....  
Lieu d'exercice .....  
Code postal ..... Commune .....

CGT Educ'action - 263, rue de Paris - Case 549 - 93515 Montreuil Cedex - Métro : Porte de Montreuil - Tél. : 01.55.82.76.55  
Télécopie : 01.49.88.07.43 - e-mail : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>