

Depuis quelques années, à chaque rentrée, le service de gestion des personnels non-titulaires de l'académie de Créteil (la DPE 2) compte nombre de postes vacants et nombre de collègues non formées et précaires.

Compte tenu de la volonté du Rectorat, de réduire d'année en année le nombre des CDD d'un an, comptant sur une arrivée massive de stagiaires et néo-titulaires, le service est débordé, ce qui engendre, comme à chaque fois, des difficultés dans les affectations, les renouvellements de contrats, le versement des salaires et l'envoi des attestations employeurs !

En septembre, comme à chaque rentrée, dans de nombreux collèges et lycées, nombre d'enseignant.es manquaient !

Comme à chaque rentrée, les collègues étaient dans la tourmente ! Certain.es le sont toujours !

Morceaux choisis de précarité.

[Les initiales des prénoms ont été modifiées]

VIVRE D'AMOUR DU TRAVAIL ET D'EAU FRAÎCHE

À l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de délivrer une attestation Pôle Emploi pour que l'agent.e puisse bénéficier de l'ARE (allocation de retour à l'emploi). Mi-septembre, de nombreux et nombreuses contractuel.les non renouvelé.es n'avaient toujours pas été contacté.es par la DPE 2 pour la remise de leur attestation.

M. a pu s'estimer chanceux d'avoir reçu son attestation le 17 septembre. D'autant qu'elle était antidatée au 4 septembre, ce qui atteste bien de la célérité du rectorat ! Mais ne présageait pas de l'accord de pôle emploi pour la mise en paiement rétroactive des ARE dues !

Le 26 septembre, B. et C. attendaient toujours... Sans contrat, sans chômage. Heureusement, elles pouvaient compter sur des parents et/ou amies à qui emprunter pour vivre.

Fin novembre, après trois mois sans salaire, sans contrat et sans ARE, B. et C., n'ayant toujours

rien reçu, se résolvait, un peu tard, à déposer un référé pour obtenir l'attestation. Le rectorat ainsi interpellé, a enfin envoyé une attestation datée du 16 décembre, avec la cynique réponse, qu'ainsi il n'y a plus lieu ni à statuer, ni à verser d'indemnités de préjudice ! Recommandation que le juge a suivie ! Pourtant début janvier, elles n'avaient toujours rien touché ! Pôle emploi refusant l'attestation erronée et mal télétransmise !

Qu'elles ne s'estiment pas tant lésées car nombre de leurs collègues renouvelées ont attendu jusqu'à fin novembre, un premier acompte sur salaire !

De plus, mi-janvier, le rectorat leur a proposé un contrat court pour remplacer un enseignant absent depuis la rentrée ! Après 5 ans d'ancienneté, et une interruption de 4 mois et quelques jours, elles peuvent ainsi repartir de zéro et avoir, avec un peu de chance, la possibilité de signer un CDI dans 6 ans !

CUMULARDE

H. est affectée pour un total de 18h dans le lycée où elle exerce depuis deux ans déjà, mais sur la base de deux contrats. L'un de 14,4 heures en lettres modernes et l'autre de 3,6 heures en lettres-histoire. Le premier, du 9 septembre au 30 juin, le second, du 1er septembre au 31 août. Un temps plein à l'année de fait, mais pas de droit !

CONGÉS SANS SOLDE

Recrutée dans une discipline à forts besoins, sur des contrats à l'année depuis 3 ans, S. ressortissante extra-communautaire voit soudain sa situation changer. Malgré la persistance des besoins dans sa discipline cette année - tellement déficitaire que de nombreuses enseignantes, comme elles ont été démarchées jusque dans les universités d'Amérique latine, S. se voit proposer au 15 septembre concomitamment et pour le même remplacement, deux contrats successifs. L'un allant jusqu'aux vacances de la Toussaint, l'autre reprenant à la rentrée. En raison de sa nationalité, S. ne bénéficie pas des ARE...

PAYER LE PRIX FORT DE L'ENSEIGNEMENT

À l'expiration de son contrat de remplacement, le 30 juin, L. s'attendait à percevoir des indemnités vacances, comme la DPE 2 le lui avait confirmé. Sans nouvelle, il contacte à nouveau son gestionnaire qui lui promet aussi une attestation Pôle Emploi. Qu'il ne recevra jamais, renonçant ainsi également à ses droits ARE ! Il a été rappelé mi-septembre pour signer un contrat annuel de 13,5 heures. Un complément de service lui serait proposé au cours du mois, avait promis la DPE 2. Fin octobre, il attendait toujours ! Quant à ses indemnités vacances irrégulièrement non payées, la DPE 2 annonçait une régularisation sous forme d'«acompte» de 70% sur son salaire de septembre qui ne lui sera pas versé. Il ne recevra qu'un acompte en octobre de son salaire dû pour septembre ! Et le reliquat avec un peu de chance sur le salaire du mois suivant !

Au mois de décembre, L. sans revenu pendant 3 mois, enseigne depuis la rentrée à temps partiel imposé alors que des enseignant.es ne sont pas remplacé.es dans les établissements alentours ...

À L'IMPOSSIBLE, TU ES TENU.E

V. n'avait pas demandé de temps partiel, mais a accepté un contrat de 12h. Un contrat de 3h lui est ensuite proposé sur un autre établissement. Après un échange avec le chef d'établissement, il apparaît que les deux emplois du temps ne peuvent être compatibles entre ces deux établissements situés à 1h30 de trajet l'un de l'autre. Le chef d'établissement demande l'affectation d'un autre agent, tandis que V. explique au rectorat pourquoi il ne peut signer ce contrat. Son service pour toute réponse, l'enjoint de signer sous peine de non-paiement de son acompte sur salaire dont le versement serait prévu au mois d'octobre pour le mois de septembre travaillé !

TRAVAILLER PLUS...

A. est affecté sur deux établissements pour un service total de 18h. À son arrivée dans le deuxième établissement, des professeur.es manquent toujours. Le chef d'établissement propose alors à A. un emploi du temps de... 29 heures ! Et devient tout colère quand A. refuse...

HEUREUX ÉVÈNEMENT ?

M., 5 ans d'ancienneté, est en congé maternité au 15 août et en informe son employeur. La DPE2 choisit donc de ne pas lui renouveler son contrat au 1er septembre ! Tous les mois elle confirme et informe son service gestionnaire de son retour pour le 15 décembre. Alors que des enseignant.es sont en arrêt maladie, le rectorat préférera lui proposer la signature d'un contrat courant janvier ! Ainsi elle pourra repartir de zéro et envisager la signature d'un CDI au mieux dans 6 ans ! C'est la version cristolienne de l'application des directives du plan d'action pour l'égalité !

PARS ET REVIENS

Plus de 1500 agent.es non renouvelé.es en juillet, malgré des demandes de maintien des chefs d'établissement, ont été rappelé.es en urgence à la rentrée. Le plus souvent sur des contrats courts. Une situation qui ne pouvait que conduire à une rentrée ubuesque mais surtout à une maltraitance inacceptable des personnes.

Certaines ont pu rebondir, comme G. G. Ayant reçu comme plus de 2500 collègues en CDD, un avis de non-renouvellement de son contrat en juillet, G. recherche et trouve un poste auprès d'un autre employeur. La veille de la rentrée, le rectorat l'affecte dans un établissement. Le 10 septembre, contacté par le proviseur, G. l'informe qu'elle est en activité et ne prendra pas le poste. Le chef d'établissement s'adresse donc au rectorat pour pourvoir le poste désormais vacant. Le 23 septembre, après une pétition des collègues, le rectorat désaffecte G. mais il ne dispose plus de professeur.es dans sa discipline !

Mi-octobre, les élèves n'ont toujours pas eu cours...

UN MÉTIER INTUITIF

Comme des centaines de ses collègues professeur.es des écoles dans le département, P. est recrutée en urgence via Pôle Emploi en juillet. Elle est convoquée la veille de la pré-rentrée pour recevoir son contrat et son affectation du lendemain. Comme pour de nombreux collègues, son emploi du temps est libellé en pourcentages, sur 3 écoles et 3 niveaux de classes. P. n'a reçu aucune formation et ne dispose d'aucun temps de préparation. Au bout d'une semaine, en période d'essai, elle est menacée de licenciement «pour le bien des élèves», car n'a pas su être à la hauteur de sa mission !

BILAN DE COMPÉTENCES

N. travaille depuis 5 ans comme AVS/AESH et n'a reçu que des avis favorables à ses renouvellements. Mais cette année, fin juillet, elle a la surprise de recevoir un courrier de non renouvellement. Pensant à une erreur, elle tente de joindre la DSDEN... dont le personnel est en vacances. À la rentrée, elle prend connaissance de son dossier administratif et découvre un avis défavorable. Les enseignant.es et parents d'élèves se mobilisent et produisent des écrits pour la soutenir. Son recours gracieux pour renouvellement n'est à ce jour toujours pas suivi d'effet.

Pendant ce temps, dans cette circonscription, de nouveaux recrutements d'AESH sont organisés via Pôle Emploi...

COMPÉTENCES ADMINISTRATIF.TIVES

C. est secrétaire d'intendance. Cet été, elle était indemnisée par Pôle Emploi, car comme ses collègues contractuel.les administratif-ves, elle ne bénéficie pas de contrat à l'année. À la rentrée, c'est un poste de direction qui lui est proposé, Quelle joie ! Avoir la responsabilité d'un tel poste, sans formation, et pour un salaire de catégorie C exempté de la prime réservée aux personnels titulaires !

ET LA BOUCLE EST BOUCLÉE

B. est contractuelle au rectorat dans un service de gestion des personnels. Dans un contexte de turn-over récurrent, (5 départs), de congés maladie non remplacés, elle voit arriver de nouveaux collègues non formé.es, devant exécuter des missions dans l'urgence. Mais fort heureusement, B. pourra former sur le tas et dans l'urgence ses nouveaux et nouvelles collègues. Sans aucune indemnisation pour cette mission. La précarité, c'est du sérieux !



DEVINETTE

Je suis agente de la fonction publique d'État.
Le bac est obligatoire pour mon recrutement.
Je travaille pour une grande cause nationale. Je
suis maintenue en temps partiel imposé et sous
le seuil de pauvreté ! Qui suis-je ? Réponse :
une AESH bien sûr (Accompagnante d'Élève en
Situation de Handicap) !



Il faut mettre fin d'urgence à ce traitement inique : il est urgent d'en venir à une situation d'émission de contrats à l'année dès juillet pour la totalité des collègues, sur zones départementales comme les TZR, tant pour les agent.es d'enseignement, d'éducation et psyEN que pour les administratifs.tives.

Nous exigeons d'autre part :

- /// le maintien des Commissions Consultatives Paritaires de suivi de carrière des collègues et notamment l'examen de tous les non-renouvellements avec la fin des avis des chefs d'établissement, la mise en place d'une CCP d'affectation pour en terminer avec l'opacité**
- /// la mise en place de contrats de 3 ans minimum comme cela se fait déjà sur d'autres Académies ou dans le privé**
- /// des CDI pour les disciplines aux besoins pérennes**
- /// plus généralement la TITULARISATION de l'ensemble des agent.es non-titulaires et ce sans condition de concours ni de nationalité**
- /// plus de personnels administratifs au service de la DPE2 (chargé de la gestion des personnels et des payes des contractuels)**
- /// la revalorisation des salaires des personnels administratifs contractuels et l'application d'une grille de salaires correspondant aux tâches confiées, à l'ancienneté et au diplôme comme pour les enseignants.**



CGT Educ'action 93

9/11 rue Genin (Bourse du Travail), 93200 Saint-Denis
<https://93.cgteucreteil.org> • www.cgteucreteil.org
01 55 84 41 02 • 93@cgteucreteil.org



@CGTeducaction93



@Cgteucreteil93