

NON-TITULAIRES

LUTTER POUR LE RESPECT DES DROITS ET POUR UN VRAI PLAN DE TITULARISATION !

Les non-titulaires savent bien, pour vivre au quotidien le mépris et les dénis de droit, que la parole gouvernementale relève davantage de la rhétorique, que d'une véritable volonté d'amélioration des conditions d'emploi, de formation, de rémunération et surtout d'accès au statut de fonctionnaire.

En cause : l'absence d'un véritable plan de titularisation reconnaissant l'expérience acquise, des conditions de travail sans cesse dégradées, l'absence de revalorisation des

rémunérations depuis 2016. Les mesures dites « socle » ne compensent pas l'inflation. Le Pacte conditionne la hausse de rémunération à travail supplémentaire ce qui aggrave la pénibilité et les inégalités femmes/hommes. Les motifs d'inquiétude sont vifs : les annonces sur le collège, la disparition de l'enseignement de la technologie en Sixième et la réforme de grande ampleur du lycée professionnel

menacent de non-renouvellement des collègues en CDD, voire de licenciement celles et ceux en CDI...

Les actions du SNES et de la FSU ont cependant permis, dans ce contexte chaotique, l'obtention d'un renforcement des recours des collègues par l'extension des compétences des commissions paritaires consultatives des agents non titulaires, inscrites dans le décret 2022-662.

Confortée dans les votes aux élections professionnelles de décembre, en dépit des difficultés parfois insurmontables pour accéder aux votes, la FSU, première fédération dans le second degré, force de propositions et pour une transformation sociale, poursuit les mobilisations contre le projet libéral et réactionnaire du gouvernement et pour le retrait de la loi sur la retraite à 64 ans. Le SNES-FSU est à vos côtés pour vous informer, vous accompagner, vous défendre.

**AGIR ENSEMBLE
CONTRE LA PRÉCARITÉ**

Emmanuel Séchet, secrétaire général adjoint

Aurélia Sarrasin, secrétaire nationale

Emmanuelle Haffner, Nadine Krantz, secrétaires de catégorie

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ EN DEVENANT FONCTIONNAIRE

Bien loin de favoriser l'accès au statut pour les non-titulaires, le gouvernement actuel n'a proposé qu'un recrutement exceptionnel dans le premier degré bien décevant et opte pour un recrutement sans concours réaffirmé par la Cour des comptes.

La réussite aux concours, et donc l'accès au statut de fonctionnaire, demeure la seule réelle protection, par le statut de fonctionnaire contre le maintien dans la précarité.

INSCRIPTIONS AUX CONCOURS

Les non-titulaires peuvent s'inscrire à la fois au concours externe et au concours interne d'une même session, sauf pour l'agrégation où ils ne peuvent candidater qu'au concours externe.

Quelles conditions ?

Il faut être de nationalité française ou ressortissant d'un autre État membre de l'UE, d'un État entrant dans l'accord EEE, de la principauté d'Andorre, de la Confédération suisse ou de la Principauté de Monaco, jouir de ses droits civiques, sans condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, remplir les obligations du service national, et justifier des conditions d'aptitude physique requises.

LE CONCOURS EXTERNE

Conditions de titres ou de diplômes :

Pour s'inscrire à l'agrégation, il faut attester d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu comme équivalent, ou sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins cinq années acquies en France ou dans un autre État.

Pour s'inscrire au CAPES, CAPET ou CPE externe, les candidats doivent justifier, à la date de publication des résultats d'admissibilité, soit d'une inscription en M1 en vue de l'obtention d'un master ; soit d'un M1 ou d'un titre ou diplôme équivalent ; soit d'une inscription en M2 (ou diplôme équivalent) ; soit de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation ; soit, dans le cadre du CAPET externe exclusivement, de cinq années comme cadre, au sens de la convention collective du travail, dont ils relèvent ou relevaient.

Les mères ou pères d'au moins trois enfants (décret 81-317), ou sportifs de haut niveau (article L221-3 du code du sport) sont dispensés de diplômes.

LE CONCOURS INTERNE

Quelles conditions ?

Il faut justifier d'une licence (ou équivalent) ainsi que de trois années de services publics ou de services d'enseignement en tant que fonctionnaire ou agent non titulaire sous contrat de droit public, entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date des résultats d'admissibilité.

Quelles modalités de calcul de l'ancienneté en tant que contractuel ?

Les services à temps partiels, incomplets ou discontinus sont totalisés par année scolaire : moins de 6 mois de services = 6 mois, entre 6 mois et 12 mois à moins de 50% d'un temps complet = 6 mois, entre 6 mois et 12 mois avec une quotité au moins égale à 50% = un an.

Les périodes de congés rémunérés ou indemnisés (formation, maternité, congé de paternité ou congé parental, congé d'adoption) sont prises en compte dans le calcul des trois ans de service, si le collègue était sous contrat.



LE RECRUTEMENT AU TITRE DU HANDICAP (BOE)

En situation de handicap, deux voies d'accès sont possibles : le concours avec une demande d'aménagement des épreuves, ou le recrutement par la voie contractuelle (sans concours) après sélection sur dossier par une commission, après un entretien, à l'issue d'un contrat d'un an et d'une décision du recteur d'académie.

Avant de contacter la Direction RH de votre académie, nous vous recommandons de prendre contact avec la section académique du SNES-FSU.

LES REVENDEICATIONS DU SNES-FSU

Le SNES-FSU revendique un plan de recrutement pluriannuel, pour endiguer la crise de recrutement, l'ouverture de listes complémentaires pour

tous les concours, un plan de formations aux concours dans toutes les académies, des décharges de service avec maintien d'une rémunération à taux plein pour les non-titulaires, un contingent de postes offerts aux concours internes, et un vrai plan de titularisation avec dispense des épreuves théoriques pour les plus anciens.

LE SNES-FSU REVENDEIQUE UN PLAN DE RECRUTEMENT PLURIANNUEL

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL : AGIR D'URGENCE !

Loi de transformation de la Fonction publique, période d'urgence sanitaire, interprétations locales restrictives des textes, voire erronées, réforme du lycée, obligation des deux HSA, postes à temps incomplets bloqués pour absorber les contractuels-alternants, suppression de la technologie en Sixième... autant de mesures qui aggravent la situation déjà précaire et persistante des non-titulaires enseignants, CPE et Psy-ÉN de l'Éducation nationale.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE PLUS EN PLUS INACCEPTABLES

Les difficultés sont multiples et les questions matérielles pèsent lourd lorsqu'elles s'additionnent : des temps de service incomplets imposés, des affectations sur trois ou quatre établissements, décidées sans logique ni prise en considération des vœux des collègues ; des non-renouvellements de CDD sans délivrance expresse de l'attestation employeur, indispensable pour une indemnisation par pôle emploi ; l'établissement de CDD couvrant un an et un jour pour ne pas devoir verser la prime de fin de contrat ; des contournements du droit d'accès au CDI par

des interruptions supérieures à quatre mois ; des temps de transport importants ne respectant pas toujours la pause méridienne, avec des amplitudes horaires parfois anormales ; la prise en charge de classes du jour au lendemain sans délai de préparation, etc.

De plus, la question financière reste prégnante : de fréquents retards de salaires peuvent atteindre plusieurs mois pour les collègues nouvellement recrutés, avec la lourde contrainte d'avancer des frais de déplacements alors que les salaires ne sont pas versés et que les agios courent, ainsi que les ponctions brutales de « trop-perçus » pour « avance de retard de salaire » en cas de successions de contrats, ou d'arrêt maladie...

On est bien loin de la prétendue volonté de déprécarisation de la Fonction publique affichée par l'actuel gouvernement.

DES SALAIRES INDIGNES POUR DES PERSONNELS MÉPRISÉS...

Issu des luttes du SNES-FSU, le décret 2016-1171 et les arrêtés relatifs aux conditions de recrutement, de rémunération, de formation, d'évaluation et d'exercice des agents d'enseignement CPE, en formation initiale et continue, ont donné lieu à la mise en place obligatoire d'une grille indiciaire revalorisée pour les agents en CDD et CDI, dès 2016.

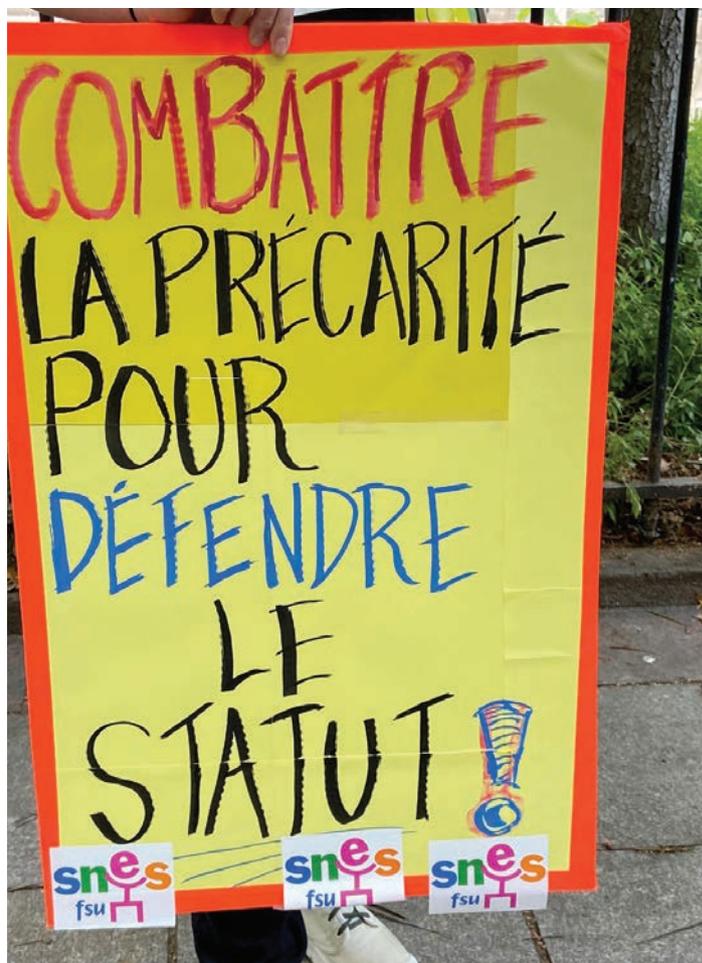
Pourtant, les collègues, lorsqu'ils accèdent au métier, sont majoritairement rémunérés à l'indice 367, c'est-à-dire au premier indice de la catégorie I, pour un salaire correspondant à 1 779,96 € brut, soit 1 473,48 € net mensuel, quasi rattrapé par le SMIC au 1^{er} Mai prochain, qui passera à 1 747,20 €, soit 1 383,08 € net, une aberration au vu du niveau de diplôme requis ou détenu !

LA REVALORISATION ANNONCÉE N'AURA PAS LIEU

Le Pacte annoncé par Emmanuel Macron repose sur des missions supplémentaires. Il aura pour effet à la fois d'accroître la pénibilité des missions, mais aussi la subordination au chef d'établissement déjà particulièrement prégnante chez les non-titulaires. Celles-ci et ceux-ci se verront très certainement encouragés fortement à prendre ces missions supplémentaires, au premier rang desquelles le remplacement au pied levé.

Le SNES-FSU lutte contre les inégalités de traitement réservées aux collègues et exige l'ouverture de discussions sérieuses sur les salaires. Il continue de revendiquer la création d'une grille nationale avec une définition claire des niveaux de rémunération, des conditions de reprise de l'ancienneté, de l'expérience professionnelle et des diplômes.

Le SNES-FSU exige l'abandon du volet « Pacte » et le transfert des financements qui lui sont dédiés vers les mesures dites « socle » accessibles à toutes et tous sans contrepartie.



RÉMUNÉRATION, REVALORISATION : COMBATTRE LE PACTE ET GAGNER PLUS

Les annonces fracassantes d'une revalorisation historique des personnels de l'Éducation nationale se succèdent dans les médias, mais la réalité est bien différente, particulièrement pour les non-titulaires.

Le déclassé salarial qui touche toute la profession n'épargne en rien les personnels non titulaires. Jusqu'en 2016, faute de texte réglementaire précisant les différentes catégories de rémunération, de nombreux rectorats bloquaient l'avancement indiciaire des agents non titulaires, souvent à un indice unique, sans véritable perspective d'amélioration salariale, et ce quelle que soit l'ancienneté !

Seules les mobilisations des collègues et l'action résolue du SNES-FSU ont permis des avancées en 2016 avec un cadrage de l'évaluation professionnelle, une réévaluation au moins triennale de la rémunération et la mise en place de grilles indiciaires pour tous les collègues CDD et CDI dans chaque académie, dont les bornes inférieure et supérieure ont été fixées par le décret.

Le SNES-FSU continue de revendiquer une grille indiciaire nationale commune à tous les collègues, qui permettrait la refonte des grilles indiciaires académiques encore trop disparates et inégalitaires.

Il y a aussi urgence à revaloriser les indices des personnels non titulaires : avec l'inflation le pouvoir d'achat ne cesse de fondre. Une dégradation sensible pour des collègues déjà durement frappés par les temps incomplets subis, des retards de paiement et la précarité des contrats courts...

SALAIRE MINIMUM

Le minimum de traitement dans la fonction publique est porté à 1 747,20 € au 1^{er} mai 2023, afin d'éviter que certains agents de la fonction publique ne soient rémunérés en dessous du Smic. Les collègues non titulaires à BAC+5 sont recrutés à 1 779,96 €.

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION, RÉTICENCE DES RECTORATS

Les académies doivent donc appliquer sans plus attendre le décret n° 86-83 qui impose une réévaluation du traitement au moins tous les trois ans, pour les agents en CDD ou CDI.

De nombreux rectorats n'ont toujours pas mis en œuvre cette disposition, laissant ainsi nombre d'agent-es à l'indice plancher de recrutement. D'autres conditionnent la réévaluation du traitement à une inspection alors

Réévaluation de la rémunération : faire valoir ses droits

En cas de refus du rectorat de réexaminer la rémunération sous prétexte de l'absence d'une inspection, les agent-es peuvent contester cette décision devant la CCP.

En effet, le Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 précise dans son article 10 : « La rémunération des agents contractuels régit par le présent décret fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 13 ou de l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par l'article 1^{er}-3 du décret du 17 janvier 1986 précité ».

même qu'aucun texte ne l'impose.

L'évaluation professionnelle peut être appréciée par les avis des chefs d'établissement et des rapports d'inspection. Mais le texte ne prévoit pas le blocage de la réévaluation si une inspection récente n'a pas eu lieu. N'hésitez pas à contacter vos élu-es à la CCP de votre académie. Voir page 8.

PACTE ET SOCLE : LA GRANDE ARNAQUE

Ce n'est pas une augmentation brute mensuelle de 166 à 195 €, pour un temps plein qui sera de nature à rattraper les pertes de pouvoir d'achat. Le gouvernement est contraint de recourir à des procédés de *job dating*, inspirés du privé, pour recruter dans l'urgence, tant il est à la peine.

Loin de constituer une revalorisation puisqu'il faudra travailler (et s'épuiser) plus pour bénéficier d'une gratification salariale, le Pacte constituera sur-

LOIN DE CONSTITUER UNE REVALORISATION PUISQU'IL FAUDRA TRAVAILLER PLUS POUR BÉNÉFICIER D'UNE GRATIFICATION SALARIALE

tout un redoutable accroissement des pouvoirs des chefs d'établissement. Après identification des besoins locaux, les personnels volontaires devront faire des vœux pour candidater sur des missions et c'est le chef d'établissement qui répartira les Pactes. Il écrira ensuite une lettre de mission pour les personnels retenus et contrôlera la réalisation des tâches.

Toutes les organisations syndicales ont quitté la réunion Pacte au Ministère en mars dernier. Un premier acte qui

en appelle d'autres pour mettre ensemble en échec le Pacte à tous les niveaux.

Le SNES-FSU sera vigilant pour que les évolutions de « carrière » ne soient pas réservées aux collègues qui s'engageront dans les missions « pactées » et qu'elles n'impliquent pas un renforcement des procédures d'évaluation et d'encadrement. Le SNES-FSU exige l'abandon du volet « Pacte » et le reversement de son financement dans le volet « socle ». Il agit pour que tous les personnels non titulaires puissent en bénéficier.



© DR

FAIRE VALOIR SES DROITS EN CCP

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) des personnels non titulaires d'enseignement, d'éducation et d'orientation sont une revendication portée de longue date par le SNES-FSU, afin de permettre aux agents de lutter contre des décisions arbitraires et faire respecter leurs droits.

Régies par les décrets 86-83 du 17 janvier 1986 et 2022-662 du 25 avril 2022, les CCP peuvent être « consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle », pour les situations de licenciement intervenant à l'expiration de la période d'essai, ou aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours.

CCP : ne pas agir seul.e

Avant tout licenciement, le rectorat doit convoquer une CCP pour en recueillir l'avis. Si la situation se présente, n'agissez pas seul.e, prenez contact avec les élu-es FSU de votre académie qui sauront vous conseiller et pourront vous représenter dans l'instance face à l'administration.

DÉFENDRE LES COLLÈGUES EN CCP : LE RÔLE DÉTERMINANT DES ÉLU-ES

Les représentant-es des personnels de la FSU y jouent un rôle important car ils consultent et analysent les dossiers des collègues afin d'y repérer toute anomalie leur permettant d'assurer la défense et les recours, ils interviennent en commission pour apporter des éléments d'explication... Il ne faut donc pas hésiter à se faire accompagner, y compris en amont de la CCP, en se syndiquant, et adresser aux élu-es FSU tous les éléments utiles pour leur permettre d'agir et défendre votre dossier.

LE SNES-FSU AVEC VOUS !

Le SNES-FSU renforce ses interventions sur le terrain pour informer, conseiller, et aider à saisir la CCP chaque fois que nécessaire. Le SNES-FSU revendique l'extension des compétences de la CCP dans la mesure où des rectorats tendent à la limiter à la seule CCP de licenciement des CDI. Il exige le rétablissement des CCP d'affectation et de non-renouvellement de contrats afin de garantir la transparence et l'équité des actes de gestion des personnels non titulaires.



© DR

TÉMOIGNAGE



Abdoul Faye est professeur d'anglais non titulaire dans l'académie de Clermont-Ferrand. Militant du SNES-FSU, élu en CCP, Abdoul répond à nos questions.

Comment vois-tu ton rôle d'élu en CCP ?

Les non-titulaires ne bénéficient pas du statut de fonctionnaire, mais, grâce à l'action de la FSU, ils et elles ont des droits à faire valoir. Dans les CCP, nous, les représentant-es FSU

des personnels, agissons avec détermination pour défendre les droits de toutes et de tous : préparation des concours, accès au CDI, amélioration de la grille salariale, indemnités, congés de santé, contrat, indemnisation du chômage, retraite... Les non-titulaires de l'Éducation nationale sont nettement moins bien payés que les titulaires. Grâce à la lutte menée par la FSU, le gouvernement a enfin fait un geste de revalorisation du point d'indice. Mais c'est insuffisant. La revalorisation générale par l'augmentation du traitement indiciaire est une urgence. Elle doit s'accompagner de la mise en place d'une grille nationale, que la FSU revendique.

LA REVALORISATION GÉNÉRALE PAR L'AUGMENTATION DU TRAITEMENT INDICIAIRE EST UNE URGENCE.

Dans un contexte économique de plus en plus difficile, comment lutter contre la précarité ?

La lutte contre la précarité est un combat permanent qui nous concerne toutes et tous. À la FSU, nous agissons pour que les droits des non-titulaires

soient respectés, pour que les collègues soient payés en temps et en heure, pour dénoncer et combattre les procédures de licenciement, et défendre les collègues qui en sont victimes. Les occasions d'agir en faveur des collègues ne manquent pas.

Nous revendiquons surtout un plan massif de titularisation rapide de toutes et tous les contractuel.les qui le souhaitent, prenant en compte toute l'expérience professionnelle antérieure. Un tel plan doit être corrélé à l'arrêt du recours facilité au contrat pour pourvoir les emplois permanents de la Fonction publique.

Comment améliorer les conditions de travail des collègues pour leur permettre d'exercer au mieux leur métier ?

Classes surchargées, injonctions contradictoires, réformes qui se succèdent au mépris de l'intérêt des élèves et des conditions de travail des personnels... Nos métiers sont bien malmenés et la situation des non-titulaires est difficile. Avec le Pacte, nous redoutons les pressions que pourraient exercer des chefs d'établissement, ainsi que la surcharge de travail pour gagner un peu plus. C'est pourquoi il est important de se syndiquer pour agir ensemble : une FSU forte permet de faire respecter les droits et combattre les dérives managériales.

CONTESTER UNE DÉCISION, ENGAGER UN RECOURS EN CCP

Les rectorats maintiennent le plus souvent les non-titulaires dans l'opacité quant à leur droit de contestation face à une décision défavorable ou un refus. Il est important de connaître les voies de recours auprès de l'administration, en lien avec les représentant-es du SNES-FSU lors du recours gracieux, pour la saisine de la CCP, et éventuellement du Tribunal administratif.

ENGAGER UN RECOURS

Le recours administratif consiste à s'adresser d'abord à l'administration concernée pour obtenir gain de cause. Il doit être rédigé et envoyé au Recteur sur papier libre et transmis par voie hiérarchique (via le chef d'établissement). Nous conseillons de doubler d'un envoi direct en recommandé avec AR pour conserver une preuve de l'envoi. Le recours doit être motivé et vous devez joindre à votre courrier une copie de la décision contestée, ainsi que tous les documents que vous jugez utiles pour réviser la décision. Conservez une copie de votre courrier et des pièces, les éventuelles réponses de l'administration, ainsi que les enveloppes et AR.

Le recours contentieux se fait selon les mêmes démarches, dans un délai de 2 mois, après réception d'une notification défavorable, et est adressé directement au tribunal administratif. Il est donc indépendant de la CCP (sauf pour l'entretien professionnel car c'est un recours hiérarchique).

Avant toute démarche, pensez à contacter le SNES-FSU.

ENGAGER UNE SAISINE DE LA CCP

Selon les décrets 86-83 et l'article 4 du décret 2022-662, la CCP peut être saisie si le recteur maintient l'avis ou ne répond pas à la demande de révision préalable de l'agent.

Contester son évaluation professionnelle : attention aux délais !

Avant de saisir la CCP, selon l'article 1-4 du décret 86-83, l'agent doit d'abord demander une révision de l'appréciation générale du recteur, par voie hiérarchique, en rédigeant sa contestation soit sur le document d'appréciation du recteur, soit par courrier, **dans les 15 jours à compter de la date de notification du compte rendu**. Le recteur notifie sa réponse **dans un délai de 15 jours francs** à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

En cas de refus ou absence de réponse du recteur, dans un délai d'un mois, l'agent peut saisir la CCP. Il est alors essentiel, de contacter le SNES-FSU car il devra produire une argumentation détaillée et disposer de tous les documents pour permettre aux élu-es de la FSU de défendre le dossier.

Contestations cadrées par le décret 2022-662 :

En l'absence de mentions de délai de recours, **les recours doivent être introduits dans le délai de deux mois à partir de la notification du recteur**, délai prévu pour faire un recours contentieux.

La CCP peut être réunie à la suite d'une contestation concernant :

- Un licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- Le non-renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical ;
- Certaines sanctions disciplinaires ;
- Un congé pour formation syndicale, pour formation en CHST ;
- Les actions de formation, de professionnalisation ou de congé de formation professionnelle ;



- Un litige d'ordre individuel relatif au temps partiel ;
- Le refus d'autorisation d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou de formation continue ;
- La révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- Une demande de mobilisation du compte personnel de formation...

La CCP doit également être réunie lorsqu'un agent sollicite son réemploi après un nouveau titre de séjour ou à la fin d'une privation des droits civiques ou d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Selon l'article 44 du décret du 17 janvier 1986, **on a le droit de consulter son dossier administratif**, et ce dans un délai raisonnable pour assurer sa défense, en étant accompagné par un-e représentant-e syndical-e, de préférence.

DES CONDITIONS DE RETRAITE QUI SE DÉGRADENT

Pour leur retraite, les non-titulaires, qu'ils aient toute leur carrière dans l'Éducation nationale ou panachée avec des emplois du secteur privé, relèvent du Régime général pour leur pension de base, et de l'Ircantec pour la complémentaire.

PENSION TOTALE = PENSION DE BASE + COMPLÉMENTAIRE

Sous réserve d'avoir travaillé le nombre de trimestres requis selon leur année de naissance, les agent-es ont droit à une retraite à taux plein dès 62 ans. Le taux plein maximum correspond à la moitié du salaire moyen au cours des 25 meilleures années de leur carrière, en général les 25 dernières. L'âge de départ à la retraite peut être repoussé jusqu'à 67 ans, à défaut du nombre de trimestres requis ce qui diminue alors la décote maximum de 5 % par année supplémentaire effectuée.

Nombre de trimestres d'assurance exigé pour avoir une retraite à taux plein :

Année de naissance	Nombre de trimestres d'assurance
1955, 1956, 1957	166 (soit 41 ans et 6 mois)
1958, 1959, 1960	167 (soit 41 ans et 9 mois)
1961, 1962, 1963	168 (soit 42 ans)
1964, 1965, 1966	169 (42 ans et 3 mois)
1967, 1968, 1969	170 (soit 42 ans et 6 mois)
1970, 1971, 1972	171 (soit 42 ans et 9 mois)
À partir de 1973	172 (soit 43 ans)

1. Le régime général de base géré par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) calcule les pensions de base ainsi :

$$\begin{aligned} & \text{Le salaire annuel brut moyen de vos 25 meilleures années} \\ & \quad \times 50 \% \\ & \quad \times \text{nombre de trimestres effectués} \\ & \quad \div \text{nombre de trimestres exigé pour un taux plein,} \\ & \quad \text{avec application éventuelle d'une décote ou surcote} \end{aligned}$$

Ainsi avec un salaire moyen de 25 000 € la pension sera de 12 500 € brut annuel, soit 1 041 € brut par mois.

2. Il y a en plus la **Complémentaire retraite (IRCANTEC)** où les cotisations vieillesse salariales et patronales sont converties en points, selon un montant appelé valeur d'acquisition ou salaire de référence (évoluant chaque année), et s'ajoutent ainsi à la pension.

En 2023, la valeur d'acquisition du calcul du nombre de points de retraite est fixée à 5,329 € (avec des cotisations de 500 €, vous obtenez 94 points, soit $500 \div 5,329$ €). Le montant de votre pension est calculé en multipliant le nombre de points acquis par la valeur de liquidation du point qui en 2023 est fixée à 0,51621 € (alors 94 points valent 49 € de pension, soit $94 \times 0,51621$ €).

COMMENT CONNAÎTRE LE MONTANT PRÉVISIONNEL DE VOTRE RETRAITE ?

En créant votre compte retraite via le site :

<https://retraitesdeletat.gouv.fr/retraite>

Les non-titulaires sont fortement pénalisés par le système de calcul des pensions en raison des temps partiels, des carrières hachées, d'avoir cotisé à plusieurs régimes de retraite... s'ils ne peuvent justifier d'au moins 25 années à temps plein, base de calcul de la pension au régime général. Leurs pensions de retraite souffrent du fait qu'une progression indiciaire par ancienneté pour tous collègues n'existe que depuis 2016 et n'est pas rétroactive. Pire, les perspectives avec les réformes sont pessimistes. La surmobilité des collègues et les nouvelles conditions de travail en lien avec le Pacte ne pourront qu'accroître les risques psycho-sociaux des personnels, sans garantir qu'ils ou elles pourront physiquement, moralement ou économiquement accéder à la retraite dans de bonnes conditions.

LES NON-TITULAIRES SONT FORTEMENT PÉNALISÉS PAR LE SYSTÈME DE CALCUL DES PENSIONS

Le SNES-FSU combat les politiques de précarité et réclame pour tous les personnels des aménagements de fin de carrière permettant d'en limiter la pénibilité.

Le SNES-FSU revendique un taux de remplacement de 75 % entre leurs salaires et la première pension à 60 ans pour une carrière complète.



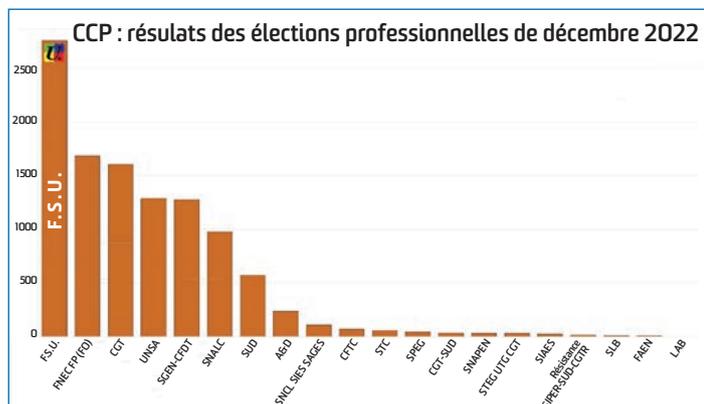
© DR

Pour plus d'informations :

AGIR ENSEMBLE POUR DÉFENDRE NOS DROITS ET GAGNER !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE DÉCEMBRE 2022 : LA FSU MAJORITAIRE !

En dépit des modalités de vote électronique épouvantables, de nombreux dysfonctionnements et d'une forte abstention, la profession a renouvelé sa confiance en la FSU, première force syndicale du Second degré, capable de rassembler, proposer, peser et gagner pour les personnels !



Total des suffrages exprimés dans les académies lors des élections professionnelles pour les Commissions Consultatives Paritaires non-titulaires enseignant-es, CPE, PSY-ÉN.

AGIR ENSEMBLE CONTRE LA PRÉCARITÉ

La SNES et la FSU organisent chaque année à la journée d'action contre la précarité dans la Fonction publique. Actuellement, dans la Fonction publique, un personnel sur cinq n'est pas titulaire ! Ce sont des collègues dont l'institution a besoin mais à qui elle impose souvent des temps de service incomplets et des salaires bien inférieurs à ceux des fonctionnaires...



Métro Solferino place Bainville, Paris, 25 mai 2022.

Pour dénoncer cette situation et rappeler l'urgence d'un plan de titularisation afin d'en finir avec la précarité, le SNES-FSU participe chaque année à un temps d'action fort, comme le 25 mai 2022. Nous avons alors organisé des échanges avec des représentant-es politiques, sur la reconnaissance de notre travail, sur la prise en compte de nos conditions de recrutement et d'évolutions professionnelles. Nous avons redit notre exigence d'un vrai plan de titularisation.

POUR UN VÉRITABLE PLAN DE TITULARISATION, UNE REVALORISATION INDICIAIRE ET UN RENFORCEMENT DES DROITS DES NON-TITULAIRES...

Depuis 2018, plus aucune mesure de titularisation valorisant l'expérience acquise autre que le concours interne n'est offerte. Nous devons lutter ensemble pour obtenir :

- Un plan massif de titularisation rapide de tous les agents non titulaires
- La réouverture des discussions sur le recrutement réservé inscrit dans la loi du 12 mars 2012, dite loi « Sauvadet ».
- La réouverture du CAPES-CPIF dans les GRETA et MLDS.
- L'accès à des formations aux concours pour toutes les disciplines, en formation initiale et continue (GRETA, MLDS, CFA).
- Une grille indiciaire nationale commune à tous les agents, alignée sur la plus favorable de celles votées en CTA dans les académies, le respect de la portabilité du CDI.
- L'amélioration de la gestion financière de la DGRFIP pour faire cesser

les retards de paiement des salaires, les trop perçus, le versement des indemnités de déplacement et d'indemnité compensatrice de congés payés.

- En GRETA, MLDS et CFA, les coordinateurs doivent être exclusivement recrutés sous contrat d'enseignement et non administratif, et les heures en face à face doivent toujours être décomptées en 18e, sans exception.
- Un cadrage national pour retrouver un réel dialogue social afin d'améliorer la gestion des agents non titulaires et faire cesser les dénis de droits pratiqués par certains rectorats.

Le SNES-FSU revendique des Commissions Consultatives Paritaires traitant de toutes les questions relevant de la carrière des non titulaires, et non seulement celle obligatoire de licenciement.

Se syndiquer au SNES-FSU, c'est facile, rapide et utile !

- Connaître et défendre ses droits, être conseillé-e, aidé-e, et soutenu-e ;
- S'informer sur l'actualité de nos métiers avec des publications nationales, académiques, et départementales ;
- Débattre et agir collectivement pour sortir de la précarité ;
- Joindre un collectif professionnel solidaire : bénéficier de l'écoute et des conseils des militants, dans l'établissement, le département, l'académie, et au niveau national ;
- Participer à des formations syndicales à raison de 12 jours rémunérés par an (de droit à déposer auprès du recteur un mois auparavant) ;
- Participer à l'élaboration des positions et revendications du SNES-FSU par des stages, des colloques, les congrès...

Adhérer en ligne sur :



<https://www.snes.edu/adherer-maintenant/>

Cotisation proportionnelle au salaire (grille à retrouver en ligne : de 25 € (salaire inférieur à 900 €) à 170 € (salaire supérieur à 2 300 €), possibilité de régler par prélèvements mensuels. Dans tous les cas, 66 % sont remboursés sous forme de crédit d'impôt.

Contactez le Secteur Non Titulaires du SNES-FSU :



46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13
Tél : 01 40 63 29 13 – Courriel : nontitulaires@snes.edu
Site internet : www.snes.edu, rubrique « ma carrière » puis « Non-titulaires »
Contacter votre section académique :
<https://www.snes.edu/le-snes-pres-de-chez-vous/>