CDI : QUEL BILAN ?

La loi du 26 juillet 2005 relative à la transposition du droit communautaire à la fonction publique pour les agents non titulaires de l'enseignement scolaire n'a réellement été appliquée dans l'académie de Versailles qu'à la rentrée 2006, et a donc maintenant trois ans. Date importante car la seule obligation s'appliquant aux Rectorats en matière d'évolution de carrière pour les collègues est un entretien au bout de trois ans pouvant déboucher sur une éventuelle revolarisation salariale.

Plus globalement, ces trois années écoulées depuis l'apparition du CDI dans l'académie de Versailles permettent de tirer un premier bilan de ce dispositif.

Comme le Snes l'a expliqué depuis le début, le CDI ne peut en aucun cas être un dispositif susceptible de résoudre la question de la précarité au sein de l'EN. Le Ministère annonce lui même qu'environ 6000 collègues seulement ont pu bénéficier de ce dispositif (alors qu'il comptabilise environ 18 500 contractuels, et ne dit rien sur les vacataires...), principalement en raison de critères d'obtention extrêmement restrictifs. Ne peuvent en effet prétendre obtenir un CDI que les collègues pouvant justifier de 6 années de service continus, sans interruptions autres que celles comprises entre le 30 juin et le 15 octobre de chaque année. Conditions quasi impossibles à réunir dans certaines disciplines. Un collègue réemployé pendant 5 ans mais que le rectorat ne recrute que le 20 octobre voit ainsi son ancienneté réduite à néant !

Quant à ceux qui ont effectivement pu obtenir un CDI, leur situation ne s'est guère améliorée réellement. Outre une grille de traitement qui reste très éloignée de celle des personnels titulaires, ils restent soumis à l'obligation d'accepter tout poste dans l'académie,au risque d'être licencié, sans pour autant pouvoir prétendre à la moindre indemnité de déplacement. Enfin, rappelons que le CDI ne correspond en rien à une quelconque garantie de réemploi: l'Administration s'estimant en droit de licencier pour « raisons économiques » si elle constate la disparition du besoin ayant justifié le recrutement.

Au total on voit bien que l'introduction du CDI n'a en rien été une mesure satisfaisante.

Pour le SNES, seuls l'arrêt effectif de tout nouveau recrutement de personnels précaires et la mise en place d'un plan de titularisation s'adressant à tous les non titulaires seraient de nature à mettre un terme au scandale permanent de la précarité au sein du service public d'Education Nationale.

Echelon	GRILLE CDI 1		GRILLE CDI 2		GRILLE CDI 3	
	indice	traitement brut (euros)	indice	traitement brut (euros)	indice	traitement brut (euros)
1	349	1608	340	1562	321	1475
2	376	1727	367	1686	331	1520
3	395	1814	388	1782	346	1589
4	413	1897	410	1883	360	1654
5	430	1975	431	1980	375	1723
6	448	2058	446	2049	389	1787
7	466	2141	463	2127	407	1870
8	482	2214	480	2205	425	1952
9	498	2288	498	2288	440	2021
10	523	2402	515	2366	455	2090
11	548	2517	531	2439	470	2159
12	573	2632	548	2517	489	2246
13	596	2738	565	2595	505	2320
14	611	2807	581	2669	521	2393
15	633	2908	598	2747	537	2467
16	657	3018	615	2825	553	2540
17			632	2908	569	2614
18					585	2687
19					601	2761
20					617	2834

Votre grille de rémunération dépend de votre qualification : CDI 1 (bac +5 et plus), CDI 2 (bac + 3/4), CDI 3 (bac +2)

C'est à l'indice égal ou immédiatement supérieur à votre indice de recrutement comme CTEN ou de MA que vous êtes positionné(e) dans la grille. Tous les trois ans, en cas d'avis positif du C/E, vous êtes promu(e).

AVANCEMENT ET REVALORISATION : AU MILIEU DU GUE

La mise en place du CDI, même s'il fait reculer le spectre de la précarité pour les collègues non titulaires concernés, contient un double piège : d'une part, il dispense à moindre frais l'Etat de créer des emplois publics statutaires, indispensables aux besoins du service public d'Education, et d'offrir des perspectives de titularisation aux personnels non titulaires (réduction des postes aux concours internes, disparition des concours réservés et spécifiques...) et d'autre part, il ne prévoit à la base aucune évolution salariale, à l'opposé des ex MA (maitres auxiliaires) qui bénéficient d'une grille indiciaire avec progression salariale tous les trois ans.

Tout en luttant pour la mise en oeuvre d'un plan de titularisation qui n'écarte aucun collègue, le SNES et la FSU, lors d'audiences, de rassemblements, dans le cadre des instances paritaires, ont porté l'exigence de mesures générales de revalorisation des salaires des non titulaires, au même titre que les titulaires. Au niveau académique, le SNES et la FSU ont obtenu que les rémunérations des non titulaires fassent l'objet d'une discussion dans le cadre de groupe de travail qui se sont tenus le 28 avril et le 13 mai 2009.

Les enjeux n'étaient pas minces : un décret fonction publique du 12 mars 2007 prévoit un examen de l'évolution salariale des personnels en CDI tous les trois ans mais sur la base de l'individualisation après un entretien professionnel avec la supérieur hiérarchique, sans garantir de progressivité des rémunérations. Ce cadrage autorise toutes les dérives : inégalité de traitement, arbitraire, caporalisation. Face à ces dangers, la revendication des syndicats de la FSU (SNES-SNEP-SNUEP) était triple :

- des mesures de revalorisation générale qui n'excluent pas les collègues en CDD et qui s'appliquent pour les collègues en CDI, aussi bien aux ex MA qu'aux nouveaux recrutés
- un droit à avancement automatique pour tous les CDI, en fonction de l'ancienneté et d'une grille salariale, rempart contre les arbitraires locaux, garantie d'indépendance dans l'exercice des missions et de transparence
- des rémunérations qui prennent en compte les déperditions de pouvoir d'achat depuis 2000 et soient à la hauteur des qualifications

Les interventions des syndicats de la FSU ont considérablement fait évoluer le projet de l'Administration mais la version finale contient des dispositions inacceptables.

L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS EN CDI : LABORATOIRE POUR DÉNATURER NOS MÉTIERS ?

Le décret n°2007-338 du 12 mars 2007 a introduit le principe d'une évaluation individuelle pour les agents employés à durée indéterminée mais ce dispositif d'évaluation n'est pas le même que celui applicable aux titulaires puisqu'il ne s'agit pas d'une notation mais d'une évaluation professionnelle lors d'un entretien avec le supérieur hiérarchique qui complètera une grille de référence.

La procédure d'évaluation a fait l'objet de plusieurs groupes de travail au cours desquels les représentants du SNES ont eu à cœur de combattre l'orientation initiale affichée, celle du renforcement des pouvoirs du chef d'établissement sur la définition du métier et de la «carrière».

L'évaluation sera triennale, conduite par la chef d'établissement et débouchera sur une proposition d'avancement par ce dernier. Trois points auxquels le SNES s'oppose. Si la grille de référence pour l'évaluation a été profondément modifiée suite à nos interventions, plusieurs items continuent cependant de renvoyer à un empiétement des pouvoirs du chef d'établissement sur le pédagogique et/ou véhiculent une volonté de transformer nos métiers (capacité à se former…). Nous avons soulevé aussi le caractère infantilisant d'autres items («respecte les consignes» par exemple).

L'Administration a accepté que les recours sur la transcription de l'évaluation et sur l'avis des chefs d'établissement soient examinées en Commission Paritaire Consultative. Nous avons demandé qu'une fiche de recours, comme pour les titulaires, soit jointe au dossier. Les recours contre la décision du Recteur sur la réévaluation de la rémunération pourront faire l'objet des voies légales de recours auprès du Recteur. Il est à noter que les collègues auront toujours une évaluation annuelle comme c'est le cas jusque là avec les items habituels.

Le SNES revendique une évaluation identique à celle des titulaires avec une double notation, une note administrative annuelle et une note pédagogique ; ce système reconnaissant la spécificité de nos métiers et garantissant une indépendance dans la pratique. Cette évaluation doit être déconnectée de l'évolution salariale.

Qui est concerné ?

Le Recteur a refusé d'élargir la discussion aux collègues en CDD sous prétexte que les ressources budgétaires de l'académie ne permettaient pas de les augmenter et qu'ils n'étaient pas visés par le décret de mars 2007. En revanche, il est convenu que les mesures de revalorisation devaient bénéficier à l'ensemble des personnels en CDI et a levé le plafond qui limitait les progressions des traitements des ex-MA à l'équivalent du 8e échelon des grilles MA 1 et MA2. Les nouvelles dispositions s'appliqueront dès cette rentrée et, suite à nos interventions, de manière rétroactive pour les collègues en CDI depuis 2006.

Un avancement soumis à l'avis du C/E

Le principe d'une grille salariale a été retenue, garantissant le droit à la transparence des rémunérations et reconnaissant le principe, sur le modèle des titulaires, d'un avancement tous les trois ans comme pour une «carrière». Ce dernier n'est cependant pas automatique car, malgré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales, le Recteur a assujetti toute promotion à l'avis du C/E. Il sera déterminant en cas d'avis négatif de faire un recours en demandant l'examen de ce dernier par la CCP, seul moyen de se défendre contre l'arbitraire local et faire reconnaître le droit à avancement.

L'hypothèque du contentieux salarial dans la Fonction publique

Le refus par le Ministère de reconstruire les grilles des corps des certifiés et agrégés en relevant les indices intiaux et terminaux ont plafonné le niveau de la revalorisation et la discussion autour d'une augmentation indiciaire des débuts et de fins de grilles proposées; ces derniers ne pouvant être supérieurs à ceux des certifiés et agrégés. Ainsi, faute de mesures pour les certifiés (indice entre 365 et 657), il a été impossible de faire prévaloir les revendications de grille revalorisée que se sont données les syndicats de la FSU, rendues portant urgente par l'érosion de la valeur du point d'indice (moins 10% depuis 2000).