

# Je choisis l'UNSA

Adhérer c'est  
être plus forts  
ensemble

## 5 Mon contrat se termine une reconduction, c'est possible ?

Un agent contractuel n'a pas de droit à la reconduction automatique de son contrat.

Pour autant, le décret qui régit la gestion des agents contractuels apporte des garanties en termes de procédures à suivre par l'employeur.

L'action de l'UNSA, en signant l'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, a permis d'engranger de nouvelles avancées. Ces acquis vont se concrétiser avec la nouvelle version du décret qui sera publiée très prochainement.

Les droits des contractuels vont beaucoup évoluer dans ces prochaines semaines. Il est important de se tenir informé.

L'UNSA Éducation et ses syndicats  
sont à vos côtés.  
N'hésitez pas à nous contacter dès maintenant.  
[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

## 6 Indemnité de licenciement, allocations chômage

Une indemnité de licenciement ne peut être versée qu'en cas de licenciement.

C'est rarement le cas.

L'agent contractuel voit le plus souvent son contrat non renouvelé et, dans ce cas, ne peut prétendre à une indemnité de licenciement.

Par contre, sous certaines conditions, un agent contractuel non renouvelé peut percevoir des allocations : l'Aide au Retour à l'Emploi.

Il faut penser à s'inscrire auprès de Pôle Emploi dès le premier jour qui suit la fin de votre contrat.

Dans ces démarches parfois complexes,  
le conseil et le suivi sont essentiels,  
n'hésitez pas à nous contacter !  
[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

## 7 Avoir un CDI ?

Tout dépend de votre ancienneté de services.

Vous pouvez passer en CDI si vous comptez au moins 6 ans d'ancienneté au cours des 8 années précédant le 13 mars 2012.

Si vous êtes âgés de plus de 55 ans, il faut comptabiliser au moins 3 ans d'ancienneté au cours des 4 années précédant le 13 mars 2012.

Comment calculer son ancienneté de services ?

Les contrats doivent avoir été conclus auprès d'un même employeur ou plusieurs s'il s'agit de la même fonction.

Les services à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet, les services à 50% et moins sont considérés comme  $\frac{3}{4}$  du temps plein. Le calcul s'effectue de date à date.

Attention ! Certains services et congés non rémunérés ne peuvent pas être pris en compte dans ce calcul (assistant d'éducation, ...)

Des questions, un doute ?  
L'UNSA Éducation et ses syndicats sont  
à votre écoute, interrogez-nous !  
[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

## 8 Devenir titulaire

Deux possibilités sont prévues par la loi pour les contractuels : les concours réservés ou les examens professionnalisés réservés.  
Ces voies d'accès s'arrêteront avec la session 2016. Les inscriptions aux concours et examens réservés s'effectuent le plus souvent au mois de septembre.

Ces recrutements sont fondés sur la RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) avec un dossier à préparer en amont.

Pour pouvoir se présenter il faut réunir plusieurs conditions :

- être recruté sur un emploi permanent (au sens de la loi du 11/07/84) ;
- avoir été en poste au 31/03/2011 ;
- être en CDI ou être en CDD et respecter certaines conditions d'ancienneté.

Attention ! Certains contrats ne sont pas pris en compte (AED, AVS/EVS...)

En cas de doute et pour savoir si vous êtes éligible,  
l'UNSA Éducation et ses syndicats vous aident,  
contactez-nous :  
[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

## 9 En devenant titulaire, je reste sur mon poste ?

La loi de mars 2012 organisant les recrutements réservés n'apporte aucune garantie sur cette question.

Ce sont donc les règles habituelles d'affectation propres à chaque corps (personnels enseignants, administratifs, santé sociaux, techniques, scientifiques, des bibliothèques de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de la Culture...) qui s'appliquent.

Pour les personnels enseignants du second degré, l'UNSA Éducation revendique que les lauréats des concours réservés puissent être affectés sur leur académie d'origine.

Là encore, l'UNSA Éducation et ses syndicats  
peuvent vous conseiller dans vos démarches ;  
n'hésitez pas, contactez-nous !  
[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

# L'UNSA éduc et moi !

## Je ne suis pas titulaire... l'UNSA s'occupe de moi !

[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

## L'UNSA agit pour vous

**Bien trop souvent, les organisations syndicales attendent que les personnels deviennent titulaires pour s'occuper d'eux. L'UNSA fait, elle, le choix d'agir pour vous, dès maintenant.**

Si vous avez des questions, vous pouvez nous contacter : nos syndicats vous répondront.  
Vous pouvez également adhérer à l'un de nos 22 syndicats.  
Les contractuels ont des droits. L'UNSA agit pour les faire progresser.  
Nous prenons en compte la réalité des personnels contractuels et de leurs situations.

**Contrairement à d'autres, nous avons signé le protocole Sauvadet qui se traduit dans la loi du 12 mars 2012 par :**

- L'amélioration sensible des conditions de travail et d'emploi des personnels contractuels en apportant de nouvelles garanties :
  - cadre unique de gestion avec un nouveau décret ;
  - clarification des procédures en fin de contrat (reclassement, entretien) ;
  - réévaluation de la rémunération des CDD tous les 3 ans ;
  - portabilité des droits.
- L'organisation de concours ou examens professionnels réservés jusqu'en mars 2016 pour résorber l'emploi précaire dans la Fonction publique.
- L'accès à un CDI a aussi été acté pour les personnels les plus anciens.

**C'est un réel progrès pour les personnels. 4660 collègues ont déjà réussi les concours et sont devenus titulaires. Pour autant, il faut encore améliorer les épreuves des concours et l'affectation des lauréats, tenir compte de l'expérience des collègues et de leur situation personnelle et professionnelle.**

**Étape après étape, l'UNSA a engrangé des avancées pour vous.**

Nous restons attentifs à vos conditions de travail et continuerons à agir avec détermination pour renforcer vos droits.

Ainsi, dans l'Agriculture, l'UNSA a obtenu, seule, une dérogation pour permettre à de nombreux collègues contractuels d'exercer à temps plein et non sur un 70% subi.

**L'UNSA, c'est le syndicalisme combatif, utile et efficace pour vous.**

## 1 Action sociale c'est pour moi ?

L'action sociale est l'ensemble des aides permettant d'améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille. Les contractuels y ont également droit et ont accès aux PIM (prestations interministérielles) : aide aux repas, aux séjours des enfants, pour les enfants handicapés.

Vous pouvez aussi bénéficier de l'ASIA (Action sociale d'initiative académique) ou de l'action sociale de votre établissement (dans les établissements relevant de l'Enseignement supérieur). Couvrant un champ plus large, ces aides peuvent concerner :

- l'habitat (aide au logement locatif, à la caution, à l'amélioration de l'habitat...),
- la famille (aide à l'hospitalisation d'un conjoint, garde d'enfants, frais de rentrée, participation aux séjours d'enfants, aide aux études supérieures...),
- le handicap (appareillage, allocation pour enfant handicapé, séjour en centre de vacances...),
- les loisirs.

**Ces aides sont attribuées en fonction de vos ressources.**

Besoin de plus de précisions ?  
L'UNSA Éducation et ses syndicats peuvent vous les apporter. Contactez-nous !

[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

## 2 Congés de maladie comment ça marche ?

Tout comme les agents titulaires, en tant qu'agent contractuel, vous avez le droit à des congés de maladie et pouvez percevoir des indemnités journalières.

Vous dépendez du régime général de la sécurité sociale ; c'est pourquoi, dans les deux jours suivants votre interruption de travail, vous devez adresser les volets 1 et 2 de votre avis d'arrêt de travail à votre CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) et le volet 3 à votre employeur.

Le montant et la durée de perception des indemnités journalières sont liés à la nature de la maladie (accident du travail, maladie professionnelle ou non) et à des conditions d'ancienneté dans votre administration ou établissement.

Vous souhaitez obtenir des précisions ?  
L'UNSA Éducation et ses syndicats peuvent vous les apporter. Contactez-nous !

[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

## 3 Garde d'enfants malades mes droits

Vous pouvez bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde lorsque l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple).

L'enfant doit soit avoir au maximum 16 ans, soit relever d'un handicap (quel que soit son âge).

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est généralement égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent + 1 jour, soit 6 jours par an pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Le nombre de jours est décompté par année civile et, pour les agents travaillant selon un cycle scolaire, par année scolaire. Ces autorisations d'absence sont accordées par journées ou demi-journées.

Il peut vous être accordé 12 jours par année si vous vous trouvez dans certaines situations (assurant seul la charge des enfants, conjoint en recherche d'emploi...)

N'hésitez pas à vous renseigner  
auprès de l'UNSA Éducation et de ses syndicats.

[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

## 4 J'attends un enfant des conséquences pour mon contrat ?

Même si vous êtes contractuelle, le projet d'avoir un enfant est tout à fait réalisable. La réglementation française existe et protège les salariées enceintes. Il ne faut pas craindre de déclarer au plus tôt son état de grossesse. Même en phase de recrutement, vous bénéficiez d'une protection contre la discrimination.

Pour autant, vous n'êtes pas tenue de déclarer votre grossesse lors d'un entretien (au risque d'obtenir un poste non adapté à votre situation) et l'employeur n'a pas le droit de vous le demander. La grossesse ne peut être la cause ni d'un licenciement ni d'une interruption d'une période d'essai.

Concernant le congé de maternité, si vous justifiez de 6 mois de services, vous conservez alors votre plein traitement ainsi que les primes et indemnités. À défaut, vous ne percevrez que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

En fin de congé, si votre contrat n'est pas arrivé à échéance, vous serez réintégrée sur votre emploi précédent dans la mesure permise par le service. À défaut, vous bénéficierez d'une priorité d'embauche.

(Attention, le congé maternité ne prolonge pas la durée du contrat).

N'hésitez pas à nous contacter.  
L'UNSA Éducation et ses syndicats peuvent vous aider dans vos démarches administratives.

[jenesuispastitulaire@unsa-education.org](mailto:jenesuispastitulaire@unsa-education.org)

# Un syndicat pour moi!

Adhérer c'est  
être plus forts  
ensemble

La fédération  
des métiers de l'Éducation  
de la Recherche et de la Culture



Le choix d'un combat positif

[www.unsa-education.org](http://www.unsa-education.org)