

Édito :

GAGNER PLUS AVEC LA FSU !

Après un premier protocole de gestion des non-titulaires gagné en 2017, alors que la situation des contractuel·les dans l'académie, tant du point de vue salarial que des perspectives de cdisation, était inacceptable, un nouveau protocole a été adopté en février 2024. La FSU avait, en 2017, poussé et obtenu de nouveaux droits pour tou·tes les collègues rendant leur précarité plus soutenable. L'inflation de ces dernières années rendait cependant nécessaire de rouvrir ce dossier. La FSU s'est donc engagée résolument, fin 2023, dans des discussions avec le rectorat pour améliorer les salaires des contractuel·les. Nous avons poussé les feux tant qu'on a pu et gagné de substantielles augmentations de salaires tout en préservant les acquis de 2017, dont les principaux sont la neutralisation des mois d'été pour le décompte de la durée nécessaire à la cdisation et la cdisation à temps plein. Les nouvelles règles qui s'appliquent rétroactivement au 1er septembre 2023 vont conduire -du fait de la réduction de durée pour passer d'un niveau de rémunération à un autre, de la prise en compte des expériences professionnelles antérieures et des diplômes éventuellement détenus, et à l'augmentation des indices à chaque niveau- à des augmentations de salaires de plusieurs dizaines à plusieurs centaines d'euros par mois pour toutes et tous. C'est à mettre à l'actif de la FSU, qui seule est intervenue lors des groupes de travail et du CSA académique ; les autres organisations n'ont pas dit un mot, UNSA et CFDT se sont même abstenus lors du vote. C'est bien la FSU qui défend les droits des non-titulaires !

Néanmoins la FSU récuse l'augmentation organisée de la précarité dans notre ministère, et dans l'ensemble de la Fonction publique, car elle fragilise les Services publics, les cadres collectifs d'exercice de tou·tes les agent·es, la qualité du service aux usager·es. La précarité, qu'un CDI n'efface pas, soumet notamment les contractuel·les aux pressions des hiérarchies. La contractualisation des métiers ne permet pas de mieux couvrir les territoires ou les missions ; elle est un outil pour imposer par la pression les desiderata politiques du moment, dont les réformes contestées par toutes et tous comme le « choc des savoirs » par exemple, ou pour faciliter les plans sociaux à venir. C'est pourquoi la FSU revendique un plan de titularisation d'ampleur permettant aux contractuel·les d'accéder au Statut leur garantissant progression de carrière et indépendance dans l'exercice de leurs missions. Les conditions d'entrée en stage et de reclassement sont d'ores et déjà améliorées suite à la réussite aux concours ; la FSU revendique d'aller plus loin pour en finir avec la précarité.

Ce combat, nous pouvons le gagner, mais il nécessite la mobilisation de toutes et tous et des non-titulaires en premier lieu. Syndiquez-vous, agissez !



Numéro Spécial CONTRACTUEL·LES

Sommaire

- P1. Édito
- P2. Questions sur le contrat
 - Nouveau protocole, ce qui change
- P3. Grille des salaires
 - Primes
 - Complémentaire santé
 - Fin de contrat
- P4. Évaluation professionnelle
 - Congé pour raison de santé
 - Action sociale
 - Formation professionnelle
 - CCP

Les vrais chiffres de la rentrée

En 7 ans,

8 865

postes d'enseignant·es
supprimés pour

7 441 élèves en plus

#Rentrée2024



QUESTIONS SUR LE CONTRAT

Qui recrute ?

L'employeur est le rectorat ; par conséquent, c'est lui qui détermine la quotité de service et la discipline d'affectation, aucunement le-la chef-fe d'établissement.

Quelles obligations de service ?

Les mêmes que celles des titulaires ! La quotité de service ne peut excéder 18/18ème pour les enseignant-es, 36/36ème pour les enseignant-es documentalistes et les CPE, 20/20ème AS comprise en EPS. Au delà, assurez-vous du paiement des heures supplémentaires pour les enseignant-es (il n'y a pas lieu de dépassement pour les documentalistes et CPE). Réduction d'une heure en cas d'affectation sur plusieurs établissements de communes différentes, ou sur trois établissements d'une même commune.

Durée du contrat ?

Tout contrat de suppléance ou d'affectation, ou succession de contrats sur une même affectation, couvrant l'année scolaire donne droit à un contrat prenant fin au 31 août suivant. Tout contrat de suppléance sur une même affectation encadrant les petites vacances scolaires donne droit à un contrat couvrant la période de ces vacances scolaires. En cas d'affectation sur plusieurs établissements, l'un des établissements (souvent celui où la quotité de service est la plus élevée) est l'établissement de rattachement administratif (à partir duquel sont calculés les frais de déplacements).

Quelle rémunération ?

Une fois recruté-es les agent-es sont classé-es dans une grille indiciaire, depuis le 1/09/2023 à un niveau correspondant au diplôme et à l'expérience professionnelle antérieure détenus. La rémunération nette (hors indemnités et heures supplémentaires) s'obtient en multipliant l'indice par la valeur du point (voir tableau page suivante).

Quelle évolution salariale, quelle prise en compte de l'ancienneté ?

Le changement de niveau de rémunération est automatique, sauf opposition des corps d'inspection. Changement au bout de 2 ans d'ancienneté pour les niveaux 1 à 4 et au bout de 3 ans pour les autres niveaux. Pour les collègues venant d'autres académies, l'ancienneté est reprise pour le classement indiciaire, mais le niveau de rémunération détenu dans une autre académie n'est pas garanti.

CDD à l'année ?

Dans certaines disciplines un contrat à l'année peut être proposé pour effectuer des suppléances. Un établissement de rattachement administratif vous est alors attribué et des suppléances dans un rayon de 60 km ou 60 min de celui-ci vous sont attribuées (avec frais de déplacement). Entre les suppléances, des activités pédagogiques au sein de l'établissement de rattachement peuvent vous être demandées.

Sur-rémunération ?

En cas d'affectation lointaine de votre domicile, ou pour des affectations multiples sur des établissements éloignés, une sur-rémunération correspondant à au moins 3 niveaux supplémentaires peut vous être accordée. N'hésitez pas à jouer cette carte, le rectorat a besoin de vous !

Frais de déplacement ?

Comme les titulaires, toute affectation en dehors de votre établissement de rattachement administratif donne droit au versement de frais de déplacement sous certaines conditions. En l'absence de transports en commun permettant d'effectuer le remplacement, le remboursement se fait sur la base des indemnités kilométriques, plus avantageuses. DT-Chorus est l'application qui permet de saisir vos demandes. Adressez-vous à la Division des Affaires Financières (DAF) en cas de problème ou pour faire la demande des indemnités kilométriques. Voir le site académique du SNES-FSU rubrique « carrières » puis « frais de déplacement ».

CDI ?

Après 6 ans de CDD, votre contrat est requalifié, sauf opposition du corps d'inspection, en CDI à la date anniversaire des 6 ans et votre quotité de service est alors automatiquement portée au temps complet. Un rattachement administratif vous est attribué (vous pouvez formuler des vœux). En cas de service incomplet ou d'attente de suppléances, vous pouvez être amené-e à assurer des activités pédagogiques dans cet établissement.

Droits syndicaux ?

Les mêmes que ceux des titulaires: droit de grève, participation aux heures d'informations syndicales et aux stages syndicaux, élection au conseil d'administration. Utilisez vos droits !

NOUVEAU PROTOCOLE DE GESTION ET DE RÉMUNÉRATION : DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES GRÂCE À LA FSU

La FSU s'est résolument engagée dans la négociation d'un nouveau protocole de rémunération des contractuel-les dans l'objectif d'obtenir des améliorations.

Ce qui change au 1/09/2023 :

- La durée de séjour dans les niveaux 2 à 4 de rémunération a été réduite d'un an, passant de 3 à 2 ans.
- Les indices de rémunération sont augmentés sur la quasi-totalité des niveaux de recrutement (voir tableau).
- Prise en compte de toute l'expérience professionnelle antérieure, pour toutes les disciplines (ce n'était le cas que pour les disciplines professionnelles), et du niveau de diplôme, pour déterminer le classement initial dans la grille de rémunération.

Ces dispositions s'appliquent rétroactivement au 1/09/2023 pour les collègues ayant eu un contrat au cours de l'année 2023-2024. Le rectorat procédera au versement des sommes dues après avoir opéré les reclassements. Les pièces justificatives vous ont été demandées en mai dernier ou lors de votre recrutement. Ce travail est lourd pour le rectorat, il prend du temps, d'autant plus que notre ministère est sous administré (2 fois moins que celui de l'Intérieur par exemple).

Dans le détail :

✓ **Expérience professionnelle acquise dans le privé à partir de l'âge de 16 ans : reprise à hauteur de $\frac{2}{3}$.**

Exemple : 6 ans d'expérience professionnelle dans une entreprise privée $\frac{2}{3} \times 6 = 4$ ans sont repris.

Donc classement initial au niveau 3, en l'absence d'autre expérience professionnelle ou de condition de diplôme.

✓ **Expérience professionnelle acquise comme AED : reprise à hauteur de $\frac{100}{135}$.**

Exemple : 4 ans de services d'AED $\frac{100}{135} \times 4 = 2$ ans 11 mois 16 jours sont repris.

Donc classement initial au niveau 2 avec ancienneté de 11 mois et 16 jours, en l'absence d'autre expérience professionnelle ou de condition de diplôme.

Davantage d'infos sur
les salaires ? [\(ici\)](#)



✓ **Services d'enseignement ou d'éducation**, dans l'académie, dans une autre académie, dans l'enseignement privé, dans un autre ministère : repris en totalité. Les services à temps partiels supérieurs au mi-temps sont comptabilisés comme des temps pleins, les services à temps partiels inférieurs au mi-temps sont comptabilisés à proportion de la quotité de service.

Exemple : 3 ans de contractuel enseignant = 3 ans sont repris.

Donc classement initial au niveau 2 avec un an d'ancienneté, en l'absence d'autre expérience professionnelle ou de condition de diplôme.

✓ **Diplôme détenu** : les titulaires d'un Bac+5 et plus sont rémunérés 2 niveaux au dessus du niveau de classement général.

Exemple : le titulaire d'un Master disciplinaire a un classement initial au niveau 3 en l'absence d'expérience professionnelle antérieure.

✓ **Affectation éloignée et/ou dans une discipline en tension** : le rectorat peut accorder au moins 3 niveaux de rémunération supplémentaire. À négocier !

Quelques exemples de reclassements au 1/09/23						
	Contractuel d'anglais 7 ans d'ancienneté dans l'académie Titulaire d'une licence Pas d'expérience professionnelle antérieure		Contractuelle de maths 5 ans d'ancienneté dans l'académie Titulaire d'une licence Expérience professionnelle de 6 ans dans le privé		Contractuel de SVT 2 ans d'ancienneté dans l'académie Titulaire d'un Master	
	Avant	Le 1/09/23	Avant	Le 1/09/23	Avant	Le 1/09/23
niveau	3	4	3	5	2	4
indice	410	451	410	466	388	451
gain		+184€ brut/ mois		+258€ brut/ mois		+285€ brut/ mois
		Accès au niveau 5 au 1/09/24		Accès au niveau 6 au 1/09/25		

Et sont maintenues les avancées obtenues en 2017 par la FSU :

✓ **progression automatique dans la grille indiciaire**, indépendamment de l'évaluation (sauf avis contraire de l'inspection, ce qui limite les pressions de certaines cheffes d'établissement) ;

✓ **CDIisation automatique** à la date anniversaire des 6 ans de CDD et **à temps plein** quelle que soit la quotité de travail précédente ; reprise des CDI venant d'une autre académie ;

✓ grille d'évaluation académique calquée sur celle des titulaires permettant d'éviter l'arbitraire ;

✓ contrats à l'année dans certaines disciplines.

LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION

			Mise en place du nouveau protocole de rémunération/gestion						
			Jusqu'au 31/08/2023		Du 1/09/23 au 31/12/23		Depuis le 1/01/2024		
Niveau de rémunération	Indice	durée	Prime d'attractivité (brut annuel)	Indice	durée	Prime d'attractivité (brut annuel)	Indice	durée	Prime d'attractivité (brut annuel)
niveau 1	367	2 ans	800 €	388	2 ans	700 €	393	2 ans	600 €
niveau 2	388	3 ans	700 €	431	2 ans	500 €	436	2 ans	400 €
niveau 3	410	3 ans	600 €	438	2 ans	400 €	443	2 ans	
niveau 4	431	3 ans	500 €	451	2 ans		456	2 ans	
niveau 5	453	3 ans	400 €	466	3 ans		471	3 ans	
niveau 6	475	3 ans		482	3 ans	487	3 ans		
niveau 7	498	3 ans		498	3 ans		503	3 ans	
niveau 8	523	3 ans		537	3 ans		542	3 ans	
niveau 9	548	3 ans		570	3 ans		575	3 ans	

niveaux supérieurs, durée de séjour 3 ans, pas de prime d'attractivité, indices voir notre site
Valeur du point d'indice depuis le 1/07/23 : 4,92278€ brut



ENGAGÉ-ES POUR
UNE AUGMENTATION
DE NOS SALAIRES

LES PRIMES CONTRE LES SALAIRES

Prime d'attractivité : Le ministère a décidé d'instituer en mars 2021 une indemnité qualifiée de « prime Grenelle », elle a pour code 202327 sur la feuille de paye, versée depuis mai 2021, elle a été augmentée en janvier 2022, elle est versée mensuellement. Cette prime varie en fonction de l'indice de rémunération et n'est pas soumise à retenue pour pension civile, ce qui montre à quel point aucun intérêt n'est accordé au financement des retraites.

Les contractuel-les doivent aussi percevoir la **prime d'équipement informatique** de 150 € bruts annuels, versée en janvier de chaque année.

ISOE : la FSU a obtenu le doublement de l'ISOE part fixe et l'augmentation dans les mêmes proportions des

indemnités spécifiques des CPE et professeur-es documentalistes. Les contractuel-les perçoivent cette indemnité comme les titulaires.

Pour la FSU, la valeur du point d'indice est l'élément essentiel de la rémunération ; elle est commune à toutes les agent-es public-ques, fonctionnaires ou non-titulaires. Sa valeur et son évolution sont de ce fait des préoccupations qui se posent en termes identiques pour toutes. Le dégel et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice sont indispensables ; sans eux, l'érosion du pouvoir d'achat se poursuivra, malgré les différentes primes, en particulier le **Pacte** qui ne fait que rémunérer un travail supplémentaire tout en individualisant les missions au sein de l'éducation nationale.

A noter que ces primes sont versées aux non-titulaires suite aux interventions de la FSU.

Prise en charge partielle de la complémentaire santé

À compter de janvier 2022, l'État employeur doit vous verser une contribution de 15 € valant prise en charge partielle de votre cotisation de complémentaire santé. Si vous étiez sous contrat à cette date et à la MGEN, vous n'avez rien eu à faire, la prise en charge doit bien figurer sur votre bulletin de salaire. Si vous êtes nouvellement recruté-e, vous devez transmettre à l'administration, par Colibris, un justificatif de votre complémentaire.

AIDE POUR LE RETOUR À L'EMPLOI

Mis à part le cas de la démission qui vous fait perdre vos droits à chômage, vous pouvez bénéficier de l'ARE (Aide au Retour à l'Emploi) lorsque vous n'êtes plus sous contrat. La demande d'ouverture des droits au chômage doit se faire le lendemain de la fin du contrat en s'inscrivant comme demandeur-euse d'emploi auprès de France travail, désormais interlocuteur unique. Pour vous inscrire, vous devez disposer de l'attestation employeur de fin d'activité. Ne tardez pas à la réclamer au rectorat pour éviter tout retard de mise en paiement.

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT/ PRIME DE PRÉCARITÉ

Si votre contrat est conclu pour une durée inférieure à 12 mois, vous devez percevoir une indemnité de fin de contrat d'un montant égal à 10% de la rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat (Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020).

ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Un cadre commun déconnecté de l'avancement

La FSU a été force de proposition et a obtenu en 2019 que les grilles et modalités d'évaluation des contractuel·les soient rapprochées de celles des titulaires pour plus d'équité. Cette question était d'importance car les non-titulaires doivent bénéficier d'une évaluation tous les trois ans depuis la rentrée 2017, et les modalités en étaient jusqu'alors variables d'une discipline à l'autre, d'un·e chef·fe d'établissement à l'autre. En effet, pour la FSU, l'évaluation doit être l'occasion d'accompagner les agent·es et non de les soumettre à la pression d'une évaluation dont leur emploi pourrait dépendre. Ces modalités d'évaluation ont été reprises dans le protocole de gestion adopté en 2024. Rappelons que sauf opposition expresse de l'IPR, l'évolution de la rémunération est automatique tous les 2 ou 3 ans en fonction du niveau de rémunération.

Calendrier :

- tous les ans si la suppléance est supérieure à 4 semaines dans un établissement : le/la chef·fe d'établissement complète une grille d'évaluation
- tous les trois ans : visite de l'IPR et évaluation disciplinaire.

ACTION SOCIALE

les aides dont vous pouvez bénéficier

- ✓ Pour les **trajets domicile/lieu de travail**, les salarié·es peuvent bénéficier du remboursement partiel du titre d'abonnement de transport en commun pour effectuer ce trajet. Ce remboursement est à la hauteur de 75% de l'abonnement ; il est plafonné à la hauteur de 86,16€ par mois. Pour obtenir le formulaire de remboursement, adressez-vous au secrétariat de votre établissement.
- ✓ **Les chèques vacances** : ce dispositif permet de financer un large éventail d'activités culturelles, de loisir et de vacances. Il repose sur une épargne salariale majorée d'une participation de l'employeur (de 10 à 30% selon vos revenus et jusqu'à 35% pour les agents de moins de 30 ans). Voir le site ANCV.COM pour effectuer une simulation et réaliser les démarches.
- ✓ **Actions culturelles ou de loisir, garde de jeunes enfants** (accès aux places de crèches publiques réservées, séjours, colonies de vacances,...) : voir le site de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) de la Nouvelle Aquitaine.
- ✓ **Aides exceptionnelles et prêts sociaux** : ces aides sont attribuées en Commission d'Action Sociale (CAS). Elles répondent aux difficultés financières ponctuelles ou imprévues. Pour la constitution de votre dossier, prenez rendez-vous auprès des assistant·es sociaux·ales de votre lieu d'affectation.

Davantage d'infos sur les droits sociaux et la santé (ici)



LA CCPC'EST QUOI ?

La Commission Consultative Paritaire est une instance qui examine les actes individuels pris par l'administration à propos des contractuel·les. Elle doit être obligatoirement consultée en cas de licenciement par exemple. Son cadre de compétences a été réduit par Macron en 2019, mais la FSU se bat pour y réintroduire des discussions sur le cadre collectif de gestion des contractuel·les. Le bilan des affectations et des avancements annuels, ou des reclassements au 1/09/2023 devra par exemple y être présenté suite aux demandes de la FSU, pour qui la capacité de contrôle des actes de gestion des contractuel·les a été entravée... mais pas supprimée. Face au rectorat, les militantes et militants de la FSU continuent à défendre les collègues en les conseillant et en les aidant dans leurs démarches, en intervenant pour faire valoir les droits de toutes et tous dans la transparence. Non-titulaire ne veut pas dire sans droits. La possibilité de contester son évaluation professionnelle ou un refus de congé pour préparer un concours, par exemple, doit être saisie. La FSU occupe tous les sièges dans cette instance, preuve de la confiance accordée par les non titulaires lors des élections professionnelles de 2022.

CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Sous la pression syndicale, quelques améliorations de la prise en charge en cas de maladie ont été publiées le 27 juin 2024 dans le décret n° 2024-64 : à compter du 1^{er} septembre 2024, les agent·es contractuel·les ont droit dorénavant comme les titulaires à 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement pour un congé maladie. La condition est une ancienneté de l'agent·e contractuel·le supérieure à 4 mois (tous les contrats courts réalisés dans la Fonction publique sont comptabilisés pour l'ancienneté). Les droits à congé pour maladie grave sont aussi alignés sur ceux des titulaires avec une rémunération qui passe de 50% à 60%.

Les jours de carence (3 si moins de 4 mois de service, 1 si plus de 4 mois), rétablis par Macron, sont en revanche bien maintenus !

De plus, à partir du 1^{er} juillet 2025, la subrogation en matière de maladie, maternité, paternité, adoption ainsi que pour les accidents du travail et maladies professionnelles sera mise en place. Cela signifie que les agent·es en arrêt seront payé·es directement par leur employeur, et plus par l'Assurance Maladie. Ce sera donc la fin des trop-perçus et des difficultés financières parfois dramatiques qui en découlaient lorsque l'Éducation nationale demandait ensuite aux agent·es des remboursements.

LE DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Première embauche : Une formation adaptée à votre expérience doit vous être proposée par le rectorat par le biais de l'EAFC.

Congé de formation : Les agents non-titulaires peuvent faire la demande d'un congé de formation pour préparer un master ou préparer un concours par exemple. La campagne d'inscription pour 2024-2025 s'ouvrira fin novembre. Pensez à surveiller la circulaire académique qui doit vous être communiquée par votre établissement.

Plan Unique de Formation : Les stages du rectorat sont ouverts à toutes et tous (non-titulaires et titulaires).

Pour la FSU la formation continue fait partie intégrante du temps de travail, elle ne peut à ce titre être positionnée le soir, le mercredi après-midi ou pendant les vacances scolaires.

SE SYNDIQUER c'est le moment !

Et si c'était le moment pour vous de rejoindre LA fédération qui se bat avec et pour vous ? Dynamiques, démocratiques, animés par des militant·es qui sont vos collègues dans les établissements et qui agissent au quotidien pour défendre le système éducatif et ses personnels, voilà ce que sont le SNES (collèges et lycées), le SNUEP (lycées professionnels), et le SNEP (EPS). Bienvenue à la FSU !