

NON-TITULAIRES

DES DROITS À DÉFENDRE ET À CONQUÉRIR

Entre économies budgétaires et recours à des personnels précaires, le ministère orchestre une vaste opération de fragilisation de l'École et de la Fonction publique, au détriment des personnels et des élèves.

Le code général de la Fonction publique prévoit que les emplois permanents soient occupés par des fonctionnaires, sauf exception... Celle-ci semble être devenue la règle, accentuée par la loi de Transformation de la Fonction publique

de 2019. Une règle appliquée par notre ministère puisqu'il refuse d'améliorer réellement l'attractivité de nos professions et d'ouvrir le nombre nécessaire de postes aux concours. La résorption de la précarité réside dans le lancement d'un plan de titularisation qui prenne en compte l'expérience des enseignant-es, CPE et Psy-ÉN non titulaires.

Cette politique de précarisation produit déjà des effets délétères. Les établissements manquent de personnels et les promesses mensongères des rectorats (contrat à l'année, affectation au

plus près de chez soi, rémunération selon son parcours professionnel ou lieu d'exercice, formation et accompagnement...) ne font qu'aggraver la défiance envers l'institution mais également la mise en concurrence entre titulaires et non-titulaires. Et quel que soit leur statut, tous les personnels voient leurs conditions de travail et de rémunérations se dégrader.

Face au gouvernement qui veut diviser les personnels le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU construisent du collectif pour combattre la précarité, gagner sur les salaires et les conditions de travail, accompagner les non-titulaires dans la défense de leurs droits et l'obtention de nouveaux.

Vous trouverez dans ce supplément, informations et analyses pour vous repérer sur les questions de statut, de contrat, de rémunération et de congés. Nos militant-es agissent au quotidien, contactez-les !

ACCOMPAGNER LES NON-TITULAIRES DANS LA DÉFENSE DE LEURS DROITS ET L'OBTENTION DE NOUVEAUX.

CONTRAT : QUELS ENJEUX ?

Le contrat de travail est essentiel et déterminant pour les collègues non titulaires. Il détermine leurs droits, du recrutement à la fin du contrat. Quelques éléments-clés auxquels il vous faut veiller.

RECRUTEMENT, PREMIER CONTRAT : FAIRE RESPECTER SES DROITS

Les délais de traitement administratif après avoir été recruté-e sont souvent longs. Il faut attendre une affectation afin que soit finalisé le dossier administratif qui permet au rectorat d'éditer le contrat. Cela aggrave les retards de signature du contrat et donc la mise en paye. Or, il ne faut jamais commencer à travailler sans contrat ! En cas de litige, vous ne serez pas payé-e ou couvert-e, car le seul document faisant foi est le contrat de travail.

Le contrat doit obligatoirement mentionner les éléments suivants :

- Identité des parties : nom, adresse de l'agent-e et de l'employeur ;
- Date d'effet, type et durée : CDD/CDI ;
- Poste et catégorie (1 ou 2) ;
- Rémunération : indice brut/majoré, primes, modalités de paiement ;
- Durée de travail et obligations : quotité, horaires, service réglementaire ;
- Période d'essai et rupture (licenciement/démission).

Le contrat doit couvrir les éventuelles périodes de formation, et notamment les formations éventuelles fin août pour les nouveaux collègues non titulaires.

Si vous constatez une erreur ou subissez des pressions, demandez de l'aide à votre section syndicale académique du SNES-FSU, du SNEP-FSU ou du SNUEP-FSU.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le renouvellement de contrat pour l'année scolaire suivante est avant tout lié aux seules nécessités de service mais aussi à l'évaluation annuelle du chef d'établissement et/ou IPR accessible physiquement ou numériquement.



ment. Vous devez également faire des vœux d'affectation sur une plateforme de gestion, différente selon les académies : Lilmac, Valere, Colibris... En cas de mauvaise évaluation, vous pouvez contester et saisir la Commission consultative paritaire (CCP). Contactez le SNES-FSU, SNEP-FSU ou SNUEP-FSU pour vous aider dans cette démarche. Attention, les délais sont très courts : vous n'avez que 15 jours pour contester. Soyez vigilant-e !

RÉSISTER AUX PRESSIONS HIÉRARCHIQUES

Il est de plus en plus difficile de trouver des collègues acceptant certaines missions supplémentaires. En cause, l'augmentation de la charge de travail suite aux différentes réformes, l'explosion des heures supplémentaires imposées, du nombre de réunions, des missions mal rémunérées en IMP ou en HSE. Les heures de devoirs faits, les remplacements de courte durée ou la mission de professeur principal, sont réalisés en plus du temps de service.

LES SYNDICATS DE LA FSU CONTINUENT DE S'OPPOSER AU PACTE ENSEIGNANT, QUI N'EST PAS UNE REVALORISATION SALARIALE MAIS UNE UBÉRISATION DE NOS MÉTIERS.

Certains chefs d'établissement exercent une pression accrue sur les non-titulaires, plus vulnérables et moins bien rémunérés, pour accepter ces tâches. Il n'y a aucune obligation à accepter ces missions. Les syndicats de la FSU continuent de s'opposer au Pacte enseignant, qui n'est pas une revalorisation salariale mais une ubérisation de nos métiers, dont les sommes perçues sont des primes qui ne seront pas prises en compte dans le montant de la pension de retraite.

Les syndicats de la FSU continuent de s'opposer au Pacte enseignant, qui n'est pas une revalorisation salariale mais une ubérisation de nos métiers, dont les sommes perçues sont des primes qui ne seront pas prises en compte dans le montant de la pension de retraite.

FIN DE CONTRAT CDD

Le premier jour sans contrat, inscrivez-vous à France Travail. Si vous enchaînez les CDD, nous vous conseillons de rester inscrit-e. Le Rectorat doit vous transmettre *L'attestation employeur* le dernier jour de votre contrat, et la transmettre à France Travail.

Vérifiez également si vous avez droit à la prime de fin de contrat, dite Prime de précarité.

Très peu de rectorats respectent les délais. Il faut parfois attendre de longs mois, ce qui aggrave la précarité des collègues. N'hésitez pas à contacter votre syndicat de la FSU (SNES pour les collèges et lycées, SNEP pour l'EPS, SNUEP pour l'enseignement professionnel) qui pourra vous accompagner dans vos démarches et faire respecter vos droits.

LE STATUT CONTRE LA PRÉCARITÉ

La hausse croissante du nombre d'agent-es non titulaires dans le second degré public – un-e agent-e sur dix en 2024 – voulue par la Loi de transformation de la Fonction publique, pose la question de la défense des statuts protecteurs et d'un plan de sortie de la précarité.

UN STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE QUI PROTÈGE

Le statut de fonctionnaire est un ensemble de droits et d'obligations, régi par la loi qui offre des garanties. Contrairement aux agents recruté-es par contrat, les fonctionnaires ne sont pas soumis-es aux variations des politiques locales : leur rémunération, leur évolution de carrière et leurs affectations répondent à des règles nationales.

Le statut des fonctionnaires repose sur trois principes fondamentaux.

Égalité de traitement : Le recrutement se fait par concours, assurant une sélection fondée sur les compétences et les affectations selon un barème.

Indépendance : Les fonctionnaires sont protégé-es des pressions politiques, économiques ou religieuses, leur permettant d'exercer en toute impartialité.

Responsabilité : Elles et ils garantissent la continuité et la qualité du service public d'éducation.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES

Les non-titulaires sont recruté-es par contrat de droit public, mais avec des conditions variables selon les académies. Cette contractualisation entraîne de nombreuses inégalités. La précarité touche la majorité des collègues recruté-es par un contrat à durée déterminée, entraînant une incertitude constante. Les collègues sont également soumis-es à des inégalités salariales avec des grilles de rémunération variables d'une académie à l'autre.

DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DE PLUS EN PLUS MARQUÉS

Les écarts de rémunération des non-titulaires se creusent entre les académies, mais aussi entre les collègues d'un même territoire. Certain-es contractuel·les récemment recruté-es débutent désormais à un indice supérieur à celui de collègues non titulaires en poste depuis plusieurs années, qui ont dû attendre pour atteindre ce niveau de salaire. Cette situation crée des inégalités de traitement.

La gestion locale des non-titulaires, y compris budgétaire, par les rectorats a parfois des conséquences dramatiques et met en situation de grande précarité certain-es agent-es comme en décembre 2024, lorsque plusieurs rectorats ont brutalement interrompu les contrats de nombre de collègues, les privant de salaire du jour au lendemain. Il a fallu l'intervention du SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU pour que le ministère débloque leur situation.

UN DIALOGUE SOCIAL EN PANNE

Le ministère continue d'ignorer ces problématiques et refuse de rouvrir le chantier du cadre de gestion et de la rémunération des non-titulaires, confirmant l'absence de volonté politique d'avancer sur ces questions.

Pour mettre un terme à la précarité les syndicats de la FSU exigent un plan de titularisation, une revalorisation des carrières et des conditions de travail. De même, des mesures d'urgence sont à prendre pour une grille de rémunération nationale garantissant une équité salariale entre les académies et au sein de chacune d'elles et une hausse immédiate des salaires passant par le dégel du point d'indice.



POUR UN PLAN DE TITULARISATION

Face à une telle réalité, devenir fonctionnaire permet de surmonter un certain nombre de difficultés. Les concours internes offrent des perspectives avec des épreuves repensées (via un dossier de RAEP pour de nombreuses disciplines) mais il est difficile

CE PLAN DE TITULARISATION AMBITIEUX DOIT OFFRIR AUX NON-TITULAIRES UNE RÉELLE RECONNAISSANCE ET UNE STABILITÉ PROFESSIONNELLE.

de préparer sereinement un concours tout en exerçant au quotidien. C'est pourquoi la FSU revendique un plan de titularisation qui reconnaisse l'expérience des collègues exerçant depuis de nombreuses années, et la réouverture immédiate d'un concours réservé aux personnels non titulaires.

Ce plan de titularisation ambitieux doit offrir aux non-titulaires une réelle reconnaissance et une stabilité professionnelle. Elles et

ils sont d'ores et déjà prioritaires sur l'affectation dans leur académie d'origine en tant que stagiaires et une bonification spécifique leur est attribuée dans le cadre du mouvement interacadémique.

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU restent mobilisés pour défendre les personnels et mettre fin aux inégalités qui pénalisent les agent-es non titulaires de l'Éducation nationale.

COMPRENDRE SA RÉMUNÉRATION : SALAIRE, PRIMES, INDEMNITÉS

La rémunération des non-titulaires inclut un traitement brut (indice majoré x la valeur du point d'indice : 4,92) ainsi que diverses primes et indemnités.

ISOE PART FIXE

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves par les enseignant-es. Taux annuel : 2 550 €. Versement mensuel : 212,50 €

INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR LES CPE

Taux annuel 2 743,97 €. Versement mensuel : 228,66€.

INDEMNITÉ DE FONCTIONS POUR LES PSY-ÉN EDO

Taux annuel 2 912,47 €. Versement mensuel : 242,70 €.

INDEMNITÉ DE SUJETION PROFESSEUR-E DOCUMENTALISTE

2 550 € par an, Versement mensuel : 212,50 €.

INDEMNITÉ DE SUJETION SPÉCIALE

Allouée aux enseignant-es assurant au moins 6 heures d'enseignement dans les classes de CAP ou de Première et Terminale bac pro et aux enseignant-es d'EPS assurant au moins 6 heures en cycle terminal : 400 €/an, versement mensuel.

ISOE PAR MODULABLE

Indemnité Professeur-e Principale. Varie selon les niveaux :

- Sixième, Cinquième, Quatrième y compris SEGPA : 1 308,72 € ;
- Troisième y compris SEGPA et toutes les divisions du lycée et lycée professionnel : 1 497,84 €.
- Professeur-es référent-es de groupes d'élèves (PRE) : 748,92 €. Versée comme suit : 2/12 en octobre, puis 1/12 de novembre à août.

ISOE PART FONCTIONNELLE (PACTE)

Versée en 9 fois, d'octobre à juin. Taux annuel 1 250,00 € brut (1 131,00 € net ; 1 38,89 € par mois pendant 9 mois). Les parts fonctionnelles sont attribuées par le chef d'établissement en contrepartie de missions complémentaires (remplacement courte durée...) qui alourdissent les conditions d'exercice.

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Mise en place pour tenir compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques. Elle est égale à un pourcentage de votre traitement indiciaire brut.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Versé aux agent-es qui déclarent un ou plusieurs enfants (montants p. 5).

INDEMNITÉ COMPENSATRICE CSG

Instaurée en 2018, vise à compenser la hausse du taux de la Contribution sociale généralisée.

HSA

Heure supplémentaire annuelle. Contractuel-les 1^{ère} catégorie : 1 155,34 € (1^{ère} HSA : 1 386,40 €) ; contractuel-les 2^e catégorie : 1 069,00 € (1 282,80 €) ; contractuel-les EPS : 1 039,80 € (1 247,77 €).

Elles doivent figurer dans l'état de Ventilation de Service (VS), signé en début d'année, qui récapitule les heures de service effectuées. Les HSA sont payées d'octobre à juin, à la condition d'être sous contrat à l'année. En cas de remplacement de courte durée d'un titulaire, ces heures sont rémunérées en HSE.

HSE

Heure supplémentaire effective. Heure effectuée de manière ponctuelle devant élèves. Contractuel-les 1^{ère} catégorie : 40,12 € ; contractuel-les 2^e catégorie : 37,12 € ; contractuel-les EPS : 36,10 €.

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Versée mensuellement depuis mai 2021, intitulée Prime Grenelle sur votre fiche de paie. Vise à rehausser la rémunération des enseignant-es, CPE et Psy-ÉN nouvellement embauché-es par l'Éducation nationale, à rendre les métiers de l'enseignement plus attractifs pour favoriser les recrutements et à soutenir les débuts de carrière des personnes concernées. Voir page ci-contre.

PRIME INFORMATIQUE

176 € brut (150 € net) versée sur la paie de janvier. Perçue tant que vous êtes en activité au 1^{er} janvier et si vous avez été en contrat toute l'année passée. Attention, les professeur-es documentalistes et les CPE sont exclus de ce dispositif, car supposé-es disposer d'un ordinateur de travail.

PRIME DE PRÉCARITÉ

Montant fixé à 10 % de votre rémunération brute globale perçue pendant la durée de votre contrat, renouvellement inclus s'il est inférieur ou égal à 1 an. Versée dans le mois qui suit la fin du contrat (CDD), lors de la dernière paie, et notifiée sur la déclaration employeur transmise à France Travail.

INDEMNITÉS REP ET REP+

La politique ministérielle d'éducation prioritaire distingue deux niveaux d'intervention : les REP et les REP+. L'indemnité REP+ est de 5 114 € brut par an pour un service à temps plein et de 1 734 € dans un établissement REP. Elle est versée au *pro rata* du temps d'enseignement. Le versement est mensuel. Les Psy-ÉN exerçant dans au moins un établissement REP ou REP+ perçoivent l'indemnité au *pro rata*.

FMD

Forfait Mobilité Durable. Les personnels utilisant un mode de transport alternatif (vélo, covoiturage) peuvent, sur justificatif, bénéficier d'un forfait mobilité durable de 300 € par an maximum. Cumulable avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

PSC

La protection sociale complémentaire est une compensation de 15 € par mois, accordée pour couvrir une partie des cotisations de protection sociale complémentaire santé. Démarche à effectuer via Colibris.

Ce dispositif transitoire sera remplacé le 1^{er} avril 2026 par une prise en charge de 50 %, sous réserve de souscrire à la complémentaire santé choisie par le ministère.

LES INDICES POUR CALCULER LES SALAIRES

Retrouvez plus d'informations dans le supplément *Carrières et rémunérations* :



GRILLE NON-TITULAIRES DEUXIÈME CATÉGORIE (BAC+2)

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE NET			SUPPLÉMENT FAMILIAL			PRIME D'ATTRACTIVITÉ	
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	1 enfant : 2,29 €			Brute mensuelle	Nette mensuelle
					2 enfants	3 enfants	par enfant en +		
366	1 801,74 €	1 491,49 €	1 462,53 €	1 448,05 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	125,00 €	100,47 €
377	1 855,89 €	1 536,32 €	1 506,49 €	1 491,57 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	125,00 €	100,47 €
394	1 939,58 €	1 605,60 €	1 574,42 €	1 558,83 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	125,00 €	100,47 €
412	2 028,19 €	1 678,96 €	1 646,36 €	1 630,05 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	125,00 €	100,47 €
430	2 116,80 €	1 752,30 €	1 718,28 €	1 701,25 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	116,67 €	93,77 €
462	2 274,33 €	1 882,70 €	1 846,15 €	1 827,88 €	78,90 €	197,19 €	141,03 €	108,33 €	87,07 €
494	2 431,85 €	2 013,11 €	1 974,01 €	1 954,47 €	83,63 €	209,79 €	150,48 €	100,00 €	80,37 €
526	2 589,38 €	2 143,51 €	2 101,89 €	2 081,08 €	88,35 €	222,39 €	159,93 €	91,67 €	73,87 €
558	2 746,91 €	2 273,92 €	2 229,76 €	2 207,69 €	93,08 €	234,99 €	169,38 €	91,67 €	73,87 €
590	2 903,44 €	2 404,32 €	2 357,64 €	2 334,29 €	97,80 €	247,60 €	178,84 €	91,67 €	73,87 €
625	3 076,74 €	2 546,96 €	2 497,49 €	2 472,77 €	102,97 €	261,38 €	189,17 €	58,33 €	46,88 €

GRILLE NON-TITULAIRES PREMIÈRE CATÉGORIE (BAC+3 ET +)

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE NET			SUPPLÉMENT FAMILIAL			PRIME D'ATTRACTIVITÉ	
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	1 enfant : 2,29 €			Brute mensuelle	Nette mensuelle
					2 enfants	3 enfants	par enfant en +		
376	1 850,97 €	1 532,24 €	1 502,50 €	1 487,62 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	125,00 €	100,47 €
393	1 934,65 €	1 601,51 €	1 570,42 €	1 554,88 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	125,00 €	100,47 €
415	2 042,96 €	1 691,18 €	1 658,34 €	1 641,92 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	116,67 €	93,77 €
436	2 146,33 €	1 776,74 €	1 742,25 €	1 725,00 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	116,67 €	93,77 €
458	2 254,63 €	1 866,41 €	1 830,16 €	1 812,04 €	78,31 €	195,61 €	139,85 €	108,33 €	87,07 €
480	2 362,94 €	1 956,06 €	1 918,08 €	1 899,10 €	81,56 €	204,28 €	146,35 €	100,00 €	80,37 €
503	2 476,16 €	2 049,79 €	2 009,99 €	1 990,08 €	84,95 €	213,33 €	153,14 €	91,67 €	73,87 €
528	2 599,23 €	2 151,66 €	2 109,89 €	2 089,00 €	88,65 €	223,18 €	160,52 €	91,67 €	73,87 €
553	2 722,30 €	2 253,54 €	2 209,78 €	2 187,91 €	92,34 €	233,02 €	167,91 €	91,67 €	73,87 €
578	2 845,37 €	2 355,42 €	2 309,68 €	2 286,82 €	96,03 €	242,83 €	175,29 €	91,67 €	73,87 €
603	2 968,44 €	2 457,30 €	2 409,59 €	2 385,74 €	99,72 €	252,72 €	182,68 €	58,33 €	46,88 €
628	3 091,51 €	2 559,18 €	2 509,48 €	2 484,65 €	103,42 €	262,56 €	190,06 €	58,33 €	46,88 €
655	3 224,42 €	2 669,20 €	2 617,37 €	2 591,47 €	107,40 €	273,19 €	198,04 €	58,33 €	46,88 €
685	3 372,11 €	2 791,45 €	2 737,25 €	2 710,15 €	111,83 €	285,01 €	206,90 €	58,33 €	46,88 €
715	3 519,79 €	2 913,72 €	2 857,14 €	2 828,85 €	116,26 €	296,82 €	215,76 €	58,33 €	46,88 €
746	3 672,40 €	3 040,05 €	2 981,02 €	2 951,50 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €	58,33 €	46,88 €
788	3 879,15 €	3 211,20 €	3 148,85 €	3 117,67 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €	58,33 €	46,88 €
826	4 066,22 €	3 366,05 €	3 300,69 €	3 268,01 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €	58,33 €	46,88 €

CONGÉS DES CONTRACTUEL·LES : DE NOUVEAUX DROITS À CONNAÎTRE

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 a apporté des avancées en matière de congés pour raison de santé, mais le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 modifie les règles de rémunération des agent·es placé·es en congé maladie ordinaire. Il est essentiel de connaître les textes de loi pour mieux faire valoir ses droits.

Ces congés concernent l'ensemble des contractuel·les, en CDD comme en CDI. Cependant, pour les CDD, ils n'entraînent pas de prolongation du contrat.

Congés	Conditions	Rémunération	Autorisation	Durée du congé
Congé maladie ordinaire	Moins de 4 mois de service	Pas de rémunération de l'employeur Indemnités journalières CPAM ou MGEN	Envoyer les volets 1 et 2 à la CPAM, le volet 3 à votre employeur dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail.	Durée de l'arrêt par le médecin mais indemnisation CPAM ou MGEN (en fonction des droits acquis) seulement après 3 jours de carence.
	Plus de 4 mois de service	3 mois à 90 % + 9 mois à 50 % traitement.		■ 12 mois consécutifs en cas d'arrêts de travail en continu ou, au cours d'une période de 300 jours de services effectifs en cas d'arrêts de travail discontinus. ■ 1 journée de carence.
Congé grave maladie	Plus de 4 mois de service. Souffrir d'une maladie : présentant un caractère invalidant ou de gravité confirmée, nécessitant un traitement et des soins prolongés et rendant l'impossibilité d'exercer son activité.	■ 1 ^{ère} année : 100 % du traitement indiciaire et 33 % indemnitaire ■ 2 ^e année : 60 % traitement indiciaire et 60 % indemnitaire.	■ Demande à adresser au recteur accompagnée d'un certificat médical de votre médecin traitant et des pièces médicales justificatives sous pli fermé. ■ Soumis à avis du conseil médical.	■ Accordé par périodes de 3 à 6 mois pour une durée de 3 ans maximum. ■ Possibilité de bénéficier de plusieurs congés pour grave maladie à condition de reprendre ces fonctions au moins un an entre chaque congé.

La durée de service requise de 4 mois pour avoir droit au congé de maladie rémunéré est calculée en tenant compte de l'ensemble des services que vous avez accomplis dans la Fonction publique.

Congé maternité	Être en activité	Vous êtes rémunérée. Les primes et indemnités vous sont versées en totalité.	Déclaration de la grossesse à la CAF, à la CPAM ou MGEN et au rectorat avant 14 ^e semaine.	16 semaines.
Congé parental	Avoir plus d'un an d'ancienneté de service	Non rémunéré mais possibilité de percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant.	■ Demande à faire au moins 2 mois avant le début du congé. Délai de 2 mois aussi pour toute demande de renouvellement. ■ Demande de réintégration à faire par courrier 2 mois avant la fin du congé.	Accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables jusqu'au 3 ans de l'enfant.
Congé naissance ou adoption	Accordé au père ou à la personne vivant en couple avec la mère, doit avoir reconnu l'enfant si pas marié.	Rémunéré en intégralité.	Présentation du justificatif de la naissance ou de l'adoption.	3 jours ouvrables (sauf dimanche et jours fériés) pris consécutivement à la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
Congé paternité et d'accueil	Accordé au second parent de l'enfant ou à la personne vivant en couple avec la mère.	Rémunéré en intégralité.	Demande à formuler à votre chef d'établissement 1 mois avant la date prévue de l'accouchement.	■ 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement après le congé de naissance de 3 jours. ■ Reste 21 jours calendaires qui peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ils doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

SUBROGATION

Avec le décret 2025-197 du 27 février 2025, l'État revient sur sa parole et reporte la date d'entrée en vigueur de la subrogation en matière de maladie, maternité, paternité, adoption et accidents du travail et maladies professionnelles pour les employeurs des agent·es contractuel·les de l'État.

Suite au vote de la loi rectificatrice du budget 2025 par le gouvernement Bayrou, la subrogation pour les agent·es non titulaires et contractuel·les n'aura lieu qu'à partir du 1^{er} janvier 2027.

FAQ

VOS DROITS, NOS COMBATS

J'AI UNE CLASSE À EXAMEN EN LYCÉE PROFESSIONNEL, QUE DOIS-JE FAIRE ?

Les examens peuvent être des épreuves ponctuelles ou des CCF (Contrôle en cours de formation). Dans le cas des CCF, c'est à l'enseignant-e d'organiser l'épreuve, d'élaborer le sujet et d'assurer la correction. Rapprochez-vous de vos collègues de discipline, du DDF (Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques) et de l'inspecteur-riche pour être accompagné-e.

JE SUIS CONVOQUÉ-E POUR FAIRE PASSER DES ORAUX OU CORRIGER DES EXAMENS ALORS QUE JE SUIS NON-TITULAIRE. EST-CE NORMAL ?

Comme tout enseignant-e, vous pouvez être convoqué-e pour faire passer un oral (oral du brevet des collèges, Grand Oral, oral de chef-d'œuvre...), corriger un examen (brevet, bac) ou faire passer une épreuve pratique. Vous devez recevoir une convocation qui fait office d'ordre de mission.

PUIS-JE ME DÉPLACER HORS DE MON ÉTABLISSEMENT SANS ORDRE DE MISSION ?

Non, toute mission effectuée en dehors de votre établissement nécessite un ordre de mission (OM) pour justifier votre déplacement.

JE N'AI PAS D'ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) ET ON NE VEUT PAS M'EN FOURNIR. DOIS-JE LES ACHETER ?

Non. D'après le Code du travail, c'est à l'employeur de fournir les équipements de protection individuelle à ses salarié-es. Cette obligation s'applique également à la Fonction publique.

QUE FAIRE EN CAS D'ERREUR SUR MA FICHE DE PAIE ?

Si vous constatez une erreur sur votre paie, adressez une demande préalable écrite au recteur ou à la rectrice par voie hiérarchique. Conservez une copie tamponnée et signée par votre chef-fe d'établissement comme preuve de dépôt.

Délais à respecter :

- » L'administration dispose de 2 mois pour répondre. En l'absence de réponse, la demande est considérée comme rejetée.
- » En cas de refus (explicite ou absence de réponse), une médiation préalable obligatoire (MPO) doit être sollicitée sous 2 mois avant tout recours au tribunal administratif (TA).

» Si la médiation échoue, il faut la clôturer pour saisir le TA. Il est possible de réclamer des sommes dues jusqu'à 3 ou 4 ans en arrière. Compte tenu des démarches précises à respecter, contactez votre syndicat pour être accompagné-e et défendre vos droits !

AI-JE DROIT AU REMBOURSEMENT DE MES FRAIS DE DÉPLACEMENT ?

OUI

Si vous êtes affecté-e sur plusieurs établissements, mais sous certaines conditions :

- » Avoir un contrat à temps plein et à l'année.
- » Être affecté-e soit sur deux établissements situés dans des communes différentes, soit sur trois établissements.
- » Attention : Les communes limitrophes desservies par les transports en commun sont considérées comme une seule et même commune.
- » Selon votre emploi du temps, des frais de repas peuvent également être pris en charge. Ces frais doivent être déclarés sur DT-Chorus, après la création d'un ordre de mission permanent par l'administration.

NON MAIS...

Si vous êtes affecté-e sur un seul établissement, mais :

- » Une prise en charge partielle par l'employeur est prévue pour les abonnements aux transports en commun ainsi que pour les abonnements à un service public de location de vélos. Cette prise en charge s'élève à 75 % du coût de l'abonnement, dans la limite d'un plafond de 101,75 € par mois.
- » Vous pouvez bénéficier du Forfait Mobilités Durables (FMD) si vous utilisez un mode de transport doux (vélo, covoiturage...). La déclaration se fait une fois par an, en décembre, sur Colibri.
- » Si vous utilisez votre véhicule personnel, vous pouvez choisir de déclarer vos frais réels aux impôts (si cela représente une économie de plus de 10 % par rapport à l'abattement forfaitaire).

JE N'AI PAS MON FORFAIT AS QUE FAIRE ?

Les obligations réglementaires de service des professeur-es EPS titulaires, telles qu'issues du décret n° 2014-940 du 20/08/2014 (17+3 heures d'AS), s'appliquent aux contractuel·les exerçant les mêmes fonctions (pondération, missions liées). Si le forfait de 3 heures d'AS n'était pas attribué il faut prendre contact, avec son chef d'établissement et le rectorat afin que celui-ci soit rétabli.

Lire et comprendre sa fiche de paie :
suivez le lien avec ce QRcode ->>>>



NON TITULAIRES, SE SYNDIQUER C'EST AGIR COLLECTIVEMENT POUR LES DROITS DE TOUTES ET TOUS !

ADHÉRER A UN SYNDICAT DE LA 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, SNEP-FSU et SNUEP-FSU par des stages, des colloques, les congrès...

ÊTRE DÉFENDU-ES PAR VOS REPRÉSENTANT-ES FSU EN COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont une fois encore montré la force de la FSU : majoritaire. En CCP, le rôle de vos élu-es FSU est essentiel. Elles et ils peuvent consulter les dossiers de leurs collègues, intervenir auprès de l'administration pour les défendre et les accompagner dans de nombreuses démarches. Vos élu-es peuvent également vous conseiller et vous aider à faire des recours individuels notamment en fin d'année pour contester les évaluations.

Adhérer à un syndicat de la FSU, c'est lutter pour nos métiers, nos salaires, nos retraites.

Pour gagner la revalorisation de nos métiers, nous avons besoin de syndicats forts. Chacune et chacun d'entre nous peut agir en renforçant les syndicats de la FSU.



<https://lesite.snepfusu.fr/sujets/le-snep-fsu/adherer-pourquoi-comment/>



www.snes.edu/adherer-maintenant/



<https://sneep.fr/adhrere-sneep-fsu/>

Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, l'imprimer pour le remettre au trésorier ou secrétaire de votre établissement ou d'effectuer le paiement en ligne si vous le souhaitez. Nos syndicats ne fonctionnent que grâce aux cotisations des adhérent-es. La cotisation donne droit à un crédit d'impôt de 66 % de son montant dont bénéficient tous les adhérent-es, qu'ils ou elles soient imposables ou non.

Pour tout accompagnement individuel et toute demande de renseignements, **contacter la section académique de nos syndicats :**



<https://lesite.snepfusu.fr/sujets/le-snep-fsu/nous-contacter/secretaires-academiques/>



<https://www.snes.edu/le-snes-pres-de-chez-vous/>



<https://sneep.fr/vie-syndicale/le-sneep-dans-les-academies/>

