

Guide des contractuel·les 2025

**Enseignant·es
du 2nd degré,
du 1^{er} degré, CPE et PsyEN**



**académie de
Versailles**

Guide des contractuel·les 2025



La CGT est toujours aux côtés des personnels de l'Éducation nationale pour assurer leur défense et celle de leurs droits. Les militantes et les militants sont présent·es dans les écoles, les collèges, les lycées, les services. A la CGT Éducation, nous pensons que le collectif est un levier essentiel pour donner ou redonner du sens à notre métier. Il permet de porter haut et fort les valeurs émancipatrices de l'école en laquelle nous croyons, où toutes et tous, nouvelles et nouveaux comme expérimenté·es ont plaisir à venir enseigner.

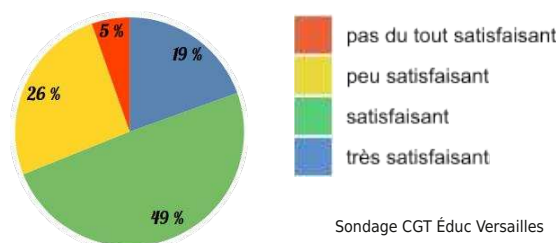
La CGT considère que le recours aux personnels contractuel·les est source de précarité, c'est pourquoi elle revendique la titularisation sans conditions de concours ni de nationalité des personnels non titulaires.

Ce guide 2025 présente les **informations essentielles** qu'un·e **contractuel.le enseignant.e du 2nd degré** doit posséder pour exercer sereinement son activité au sein de l'académie de Versailles. Les enseignant·es du **1^{er} degré, les CPE et PsyEN**, trouveront également des informations utiles.

Qu'est-ce qu'un **contrat dans la Fonction publique** ? Quels sont **vos droits** et les **informations importantes à connaître** lorsque vous démarrez ? Comment est défini **votre salaire** et quelles sont **les grilles appliquées à Versailles** ? Comment se passe l'**évaluation annuelle, quel recours** si vous voulez la contester ? Quels sont **vos droits à la formation** ou à la **préservation de votre santé** ?

Certaines illustrations de ce guide sont issues de notre enquête menée en 2023 auprès de 138 contractuel·les de l'académie. Nous invitons à lire les résultats de cette enquête sur notre site !
<https://www.cgteduc-versailles.fr/non-tit-toujours-une-mauvaise-communication-et-du-mepris/>

» Êtes-vous satisfait·e de votre entrée dans le métier ?



Et si vous ne trouvez pas de réponses à vos questions dans ce guide, n'hésitez pas prendre contact avec nous !

cgteducversailles@gmail.com

06 40 16 79 39

Être contractuel·le

La spécificité de la fonction publique

Un régime dérogatoire et précaire

Le contrat dans la fonction publique n'a pas le même contenu juridique que le contrat de droit privé commun. Il est conçu pour remplir des missions pour lesquelles aucun fonctionnaire n'est disponible. Ainsi, ce contrat public est une dérogation légale au droit de la fonction publique.

Ce statut, qui devrait rester exceptionnel, offre une grande flexibilité à l'administration qui en abuse et crée une importante précarité pour les agents contractuel·les:

→ **Le CDD est temporaire** par définition : aucune garantie de conserver l'emploi, donc pas de possibilité de se projeter dans l'emploi. Situation qui crée de l'incertitude du stress et bien souvent des difficultés financières.

→ **La crainte permanente du non renouvellement** implique une pression institutionnelle plus forte sur les contractuel·les que sur leurs collègues titulaires.

→ **Le CDI au bout de six ans n'est pas l'emploi à vie.** Si l'administration décide de garder l'agent jusqu'au CDI, ce contrat est encore très éloigné du statut des fonctionnaires.

→ **Pas de droit à la carrière** (progression automatique dans un système de grades et d'échelons). L'évolution est lente et peu incitative.

→ **Pas de droit à la mutation.** La mobilité n'est pas facilitée : les CDD perdent généralement le bénéfice de leur ancienneté en changeant d'administration employeuse. La réglementation a un peu évolué en 2019 : un contractuel en CDI peut demander la portabilité de son CDI... mais rien n'oblige l'employeur de l'accepter.

→ **Droits sociaux moins avantageux** : Les fonctionnaires bénéficient de droits sociaux plus étendus que les agents en contrats, notamment en termes de retraite et de protection sociale.

Article L311-1 du code de la Fonction publique

*Sauf dérogation prévue par le présent livre, **les emplois civils permanents [...] sont occupés soit par des fonctionnaires** régis par le présent code, **soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires [...]**.*



C'est pour toutes ces raisons que la CGT réclame la titularisation des contractuel·les !

Les contrats dans l'Éducation nationale

Deux types de contrats possibles

Les contrats sur poste vacant

Ces contrats doivent aller jusqu'au 31 août de l'année suivante. Le temps de service doit être calqué sur l'état de service de l'agent-e remplacé-e. Si le service est effectué sur plusieurs établissements, il peut donner lieu à l'édition de plusieurs contrats.

Les contrats de courte durée

Il s'agit en général de contrats de remplacement de congés maladie, maternité... qui peuvent être renouvelés à plusieurs reprises. Une attestation de fin de contrat doit vous être délivrée systématiquement le dernier jour du contrat au plus tard pour ouvrir vos droits à l'ARE, ce même si la télétransmission des documents est également obligatoire.

Les contractuel·les dans l'académie de Versailles

Quelques chiffres

Les contractuel·les **représentent environ 12 % de la population enseignante**, CPE et psy. L'administration comptait 2330 CDD et 1538 CDI à la rentrée 2024.

Concernant les **arrêts de contrats**, l'administration a communiqué les chiffres ci-contre (bilan sur l'année 23/24).

132 démissions

15 licenciements

36 fins de contrat par l'agent

32 départs à la retraite

6 fins de contrat par l'administration

31 ne se sont pas présentés à la rentrée de sept. 2023

On peut considérer que la DPE a tendance à garder les agents vers le CDI : ceci répond à la **pénurie de plus en plus importante de fonctionnaires**. On comptait ainsi 283 cédés à la rentrée 2023.

On remarque par ailleurs, d'après ces chiffres du rectorat, le même **manque d'attractivité du métier** que pour les fonctionnaires : les fins de contrat semblent dans leur grande majorité à l'initiative des agents.

Les disciplines ciblées « en tension »

Enseignement général et technologique

- Physique - chimie
- Lettres modernes
- Éco-gestion (STMG)
- Lettres - anglais
- Maths
- Sciences ingénieur
- Lettres - histoire
- Maths - sciences

Enseignement professionnel

- Biotechnologie
- Électrotechnique
- Éco-gestion - option vente

Sur ces disciplines en tension, le rectorat propose des **CDD de 2 ans**.

La rentrée comme contractuel·le

Vos interlocuteur·trices

La DPE 2

À Versailles, c'est la **division des personnels enseignants** chargée des contractuel·les et vacataires

→ Elle gère votre **suivi administratif** et votre **affectation**.



Le directeur·trice d'école primaire

◦ anime et **coordonne l'équipe** pédagogique et donc veille à l'intégration des non titulaires,

◦ s'assure de la bonne **diffusion des programmes et des instructions** officielles,

◦ organise la mise en place du **règlement intérieur** de l'établissement

◦ veille à la **sécurité** des élèves,

◦ gère le **personnel territorial** durant les heures scolaires, par exemple les ATSEM,

◦ **représente l'institution** scolaire auprès de la commune,

◦ ...et **n'est pas** le, la responsable **hiérarchique** des enseignant·es !

L'inspecteur

◦ **évalue**, inspecte

◦ participe au **recrutement**

◦ encourage et **accompagne** (aide « le cas échéant » à la préparation des concours)

◦ est **supérieur hiérarchique dans le 1er degré**

Le ou la chef·fe d'établissement dans le secondaire

◦ organe **exécutif** de l'établissement,

◦ **représente l'État**,

◦ a **autorité** sur l'ensemble des personnels affectés,

◦ **fixe le service** des personnels,

◦ veille au **bon déroulement** des enseignements,

◦ assure l'**ordre**, la **sécurité** et l'**hygiène**.

» Comment considérez-vous l'accueil par votre hiérarchie lors de votre rentrée?



L'équipe

◦ La salle des profs

◦ La vie scolaire

◦ L'administration

Le syndicat

Rapprochez vous de la CGT, si elle est présente, ou bien des organisations syndicales amies.

Vous pouvez contacter l'organisation académique ou les élus pour plus d'information.



PV, installation, VS

Le **contrat** et le **procès verbal d'installation** sont **à signer dès la rentrée**. Ce sont les documents officiels qui couvrent l'agent·e lors de sa prise de poste. En cas de service partagé entre plusieurs établissements, il est important de vérifier la compatibilité des emplois du temps.

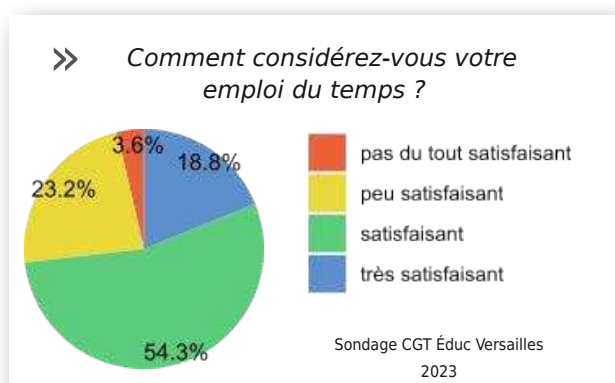
États de service, poste partagé

La ventilation de service (VS) prend en compte le **détail des heures effectuées** dans le ou les établissements.

Elle permet de rémunérer l'agent en fonction de son service réel (HSA*, heure de décharge de plusieurs établissements, pondération REP+...)

Par exemple, un contrat de 9h dans un établissement peut donner lieu à une VS qui totalise 11h et entraîne donc le paiement de 2 HSA.

(*Heures supplémentaires à l'année)



Allègement de service en cas de poste partagé

Selon le décret d'août 2016, les contractuel·les, à temps plein, exerçant soit dans deux établissements situés dans des communes différentes, soit dans au moins trois établissements, bénéficient d'un allègement de service d'une heure.

Les agent·es contractuel·les exerçant soit dans deux établissements situés dans des communes différentes, soit dans au moins trois établissements, **bénéficient d'un allègement de service d'une heure**. (Article 14 du décret n°2016-1171 d'août 2016)

Ce droit doit être respecté par les chef·fes d'établissement qui ne le connaissent pas ou feignent de ne pas le connaître.

Check-list de rentrée (☑)

<input type="checkbox"/> Je suis en CDD <input type="checkbox"/> Contrat : reçu et signé <input type="checkbox"/> PV d'installation : signé	<input type="checkbox"/> Je suis en CDI <input type="checkbox"/> Arrêté d'affectation : reçu
<input type="checkbox"/> Je suis en service partagé Suis-je dans une de ces deux situations ? <input type="checkbox"/> 1) Je suis dans deux établissements situés dans des communes différentes <input type="checkbox"/> 2) Je suis dans au moins trois établissements => Je bénéficie de l'allègement de service d'une heure ? oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Mes emplois du temps sont-ils compatibles ? oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> J'ai reçu ma ventilation de service Est-elle complète ? oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	

Services de gestion en ligne

L'essentiel

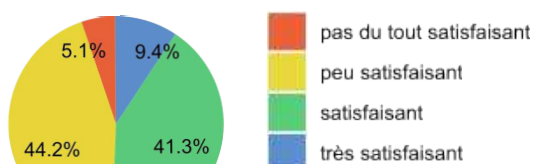
Le NUMEM ↗

C'est un numéro unique.

Il vous suivra **tout au long de votre service** au sein de l'Éducation nationale.

Il permet l'accès aux différents services de gestion en ligne.

» Comment considérez-vous l'accès à l'information à votre démarrage ?



Sondage CGT Educ Versailles
2023

La messagerie ↗

Délivrée lors de votre prise de service, elle est sous la forme

prenom.nom@ac-versailles.fr

Il s'agit de votre adresse de courriel professionnelle. Il est préférable de l'utiliser pour tous les contacts avec l'administration :

- par souci de professionnalisme,
- pour maintenir une séparation avec votre vie personnelle
- et pour garantir la réception de vos courriels.

Les capacités de la boîte et les options du webmail ne sont pas réputés pour leur efficacité. Aussi, il est conseillé d'utiliser un logiciel de client de courriel pour recevoir votre courrier.

Services de gestion en ligne

Services disponibles depuis le plateau des applications ARENA

ARENA

<https://id.ac-versailles.fr/arena/>

ARIANE ↗

Intranet académique, portail d'infos (carrière, services...), autres applications.

→ *Intranet, Référentiels et Outils > Autres outils*

PLIAGE ↗

Application dédiée à la formalisation et au suivi de l'évaluation des contractuels

→ *Gestion du personnel > Applications locales de gestion des personnels > PLIAGE*

Colibris ↗

Démarches RH (mobilité, social, frais de transport, temps partiel...)

→ *Intranet, Référentiels et Outils > Autres outils*

Autres services

Gaïa / EAFC

La plateforme de gestion de la formation continue des personnels s'appelle GAÏA. Elle donne accès au catalogue des formations et permet l'inscription.



→ *Gestion des personnels > Services RH > GAIA : Gestion de la formation continue*

La page de Gaïa pointe vers les informations sur l'école académique de formation continue (EAFC) disponibles sur le site de l'académie. Vous y trouverez de la documentation sur les formations à destinations des contractuel·les.



<https://www.ac-versailles.fr/contactuels-premier-degre-128625>



<https://www.ac-versailles.fr/contractuels-second-degre-128654>

ProxyRH

La RH de proximité propose un **accompagnement personnalisé au parcours professionnel** des agents en assurant la confidentialité de la démarche. Quatre services sont proposés :

- **Le Conseil en évolution professionnelle** (dont la libre disposition était une revendication de la CGT !)
- **Un diagnostic des besoins de formations**
- **De la médiation en situation de travail** (saisissable parallèlement à un conseil syndical en cas de conflit au travail)
- **Du conseil et soutien dans la pratique professionnelle**



Depuis Arena :

→ *Gestion des personnels > Services RH > Plate-forme de gestion de rendez-vous RH*

apps.education.fr

Portail regroupant des **services web** parmi lesquels :

- un **nuage professionnel** de 100 Go (incluant le logiciel d'édition collaborative Collabora pour le traitement de texte, le tableur et le diaporama),
- un système de gestion de **visioconférences**,
- un outil de **transfert de fichiers lourds**,
- un accès aux **plateformes de vidéos** en ligne Podeduc et Peertube.



<https://portail.apps.education.fr>

Rémunération, avancement, perspective de carrière

Salaire au recrutement

Généralités

La rémunération des enseignant·es contractuel·les de la formation initiale est définie par chaque rectorat. Dans l'académie de Versailles, il y a **deux catégories** de rémunération.

L'affectation dans ces catégories **dépend du poste**, puis **de l'expérience** ou **du diplôme** de l'agent. A chaque catégorie correspond une grille de rémunération.

Depuis la rentrée 2024 l'académie reprend normalement l'expérience professionnelle des candidats **dans l'enseignement** lors du recrutement **sur des disciplines générales**.

Salaire au recrutement : que dit la loi ?

Ce sont d'abord les décrets régissant la fonction publique d'État qui font droit. Le montant de la rémunération est y défini « *en tenant compte des **fonctions** exercées, de la **qualification** requise pour leur exercice et de **l'expérience** de ces agents* » ([article L713-1 du Code de la Fonction publique](#) ou [art. 1-3 du décret 86-83](#)).

Le ministère de l'Éducation nationale précise **son propre encadrement à travers la circulaire n°2017-038 du 20 mars 2017** qui stipule notamment les **conditions de diplôme** requises pour intégrer la fonction.

Il existe donc une **marge pour la concertation** avec les organisations syndicales pour déterminer des conditions moins désavantageuses en fonction de chaque réalité académique.

Mais pour peser, la CGT a besoin de votre soutien !

Si vous êtes affecté·e en enseignement général (collège ou lycée)

Enseignement Général en lycée général, technologique et professionnel

Votre diplôme	Échelon	Indice
L2 / BAC +2 → 2 ^e cat.	1	377
L3 / Licence → 1 ^{ère} cat.	3	415
M1 / Maîtrise → 1 ^{ère} cat.	4	436
M2 / Bac+5* → 1 ^{ère} cat.	5	458
Doctorat** → 1 ^{ère} cat.	6	480

Votre rémunération initiale dépend de

1. votre **diplôme** (voir la grille),
2. votre **expérience antérieure comme enseignant**, mais seulement si vous avez été recruté à partir du 1er janvier 2024 !

Principe de classement

=> **1 échelon gagné pour 3 ans d'expérience comme enseignant.**

Si vous êtes affecté·e en enseignement technologique et professionnel

Votre rémunération initiale dépend de

1. votre **diplôme**,
2. votre **expérience professionnelle dans le métier** enseigné.

Principe de classement

=> **Le positionnement évolue par tranche de 5 années d'expérience.**

Enseignement Technologique (sauf discipline « technologie »)

Diplôme	Expérience professionnelle	Échelon	Indice
L2 / BAC +2 → 2e cat.	au moins 5 ans	2	394
	entre 5 ans et 10 ans	6	494
	entre 10 ans et 15 ans	7	526
	plus de 15 ans	9	590
L3 / Licence → 1ère cat.	au moins 5 ans	3	415
	entre 5 ans et 10 ans	7	503
	entre 10 ans et 15 ans	9	553
	plus de 15 ans	11	603
M1 / Maîtrise → 1ère cat.	au moins 5 ans	4	436
	entre 5 ans et 10 ans	7	503
	plus de 10 ans	11	603
M2 / Bac+5* → 1ère cat.	au moins 5 ans	5	458
	entre 5 ans et 10 ans	8	528
	plus de 10 ans	11	603
Doctorat** → 1ère cat.	au moins 10 ans	6	480
	plus de 10 ans	11	603

Info !
Smic = 1 426,30 €
(en 2024)

Enseignement Professionnel

Diplôme	Expérience professionnelle	Échelon	Indice
L2 / BAC +2 → 1ère cat.	au moins 5 ans	1	376
	entre 5 ans et 10 ans	4	436
	plus de 10 ans	8	528
L3 / Licence → 1ère cat.	au moins 5 ans	2	393
	entre 5 ans et 10 ans	7	503
	entre 10 ans et 15 ans	8	528
	plus de 15 ans	11	603
M1 / Maîtrise → 1ère cat.	au moins 5 ans	3	415
	entre 5 ans et 10 ans	7	503
	entre 10 ans et 15 ans	9	553
	plus de 15 ans	11	603
M2 / Bac+5* → 1ère cat.	au moins 5 ans	4	436
	entre 5 ans et 10 ans	7	503
	plus de 10 ans	11	603
Doctorat** → 1ère cat.	au moins 5 ans	5	458
	entre 5 ans et 10 ans	8	528
	plus de 10 ans	11	603
Doctorat** → 1ère cat.	au moins 5 ans	6	480
	plus de 10 ans	11	603

Info !
Salaire médian
dans la fonction publique
= 2 180€
(en 2021)

Info !
Moyenne des salaires
des **non titulaires**
= 2 000€
(en 2019)

Si vous êtes affecté·e comme CPE ou psychologue

Votre rémunération initiale dépend que de votre **diplôme**. **Aucune expérience professionnelle n'est prise en compte** par le rectorat sur ces fonctions.

CPE

Votre diplôme	Échelon	Indice	Salaire mensuel brut (prime incluse)
L3 / Licence → 1ère cat.	3	415	2 271,60 €
M1 / Maîtrise → 1ère cat.	4	436	2 375,00 €
M2 / Bac+5* → 1ère cat.	5	458	2 483,30 €

Psychologues EN

Fonction	Classement au recrutement	Indice	Salaire mensuel brut (prime incluse)
PSY EN 1er degré	5 (1ère cat.)	458	2 532,80 €
PSY EN 2nd degré	5 (1ère cat.)	458	2 497,30 €

Grilles de salaire et avancement

Chaque académie définit son propre cadre de rémunération.

Un cadre de gestion est supposé harmoniser les grilles de rémunération entre les 3 académies de la région académique d'Île de France.

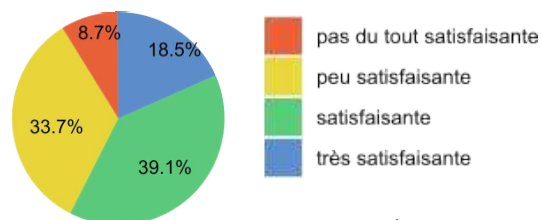
Mais **aucune grille officielle n'a été présentée récemment aux OS** pour leur permettre de vérifier qu'il est bien appliqué. Le rectorat n'est d'ailleurs malheureusement pas tenu de nous les fournir !

Les grilles de ce présent guide sont donc une reconstruction des militants de la CGT.

Avancement

Selon le décret l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (décret n° 86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat), **la rémunération des agents contractuels « fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans »**. Cela a deux conséquences.

» Comment considérez-vous la prise en charge de votre paie ?



Sondage CGT Éduc Versailles
2023

◦ Premièrement, les trois ans sont une limite. **Les non titulaires sont réglementairement disposés à renégocier leur salaire tous les ans.** Dans les faits, le rapport de force est rarement du côté de l'agent·e dans cette négociation.

◦ Deuxièmement, si **l'administration doit réévaluer tous les trois ans, rien ne l'oblige à augmenter effectivement** le salaire de l'agent·e.

Grilles des salaires de la 2^e catégorie

Niveau	Indice Majoré	Indice Brut	Salaire net indicatif (hors indemnités)
1	377	419	≈ 1575 €
2	394	442	≈ 1650 €
3	412	465	≈ 1725 €
4	430	493	≈ 1800 €
5	462	536	≈ 1930 €
6	494	579	≈ 2065 €
7	526	621	≈ 2200 €
8	558	662	≈ 2335 €
9	590	705	≈ 2465 €
10	625	751	≈ 2615 €

Grilles des salaires de la 1^{ère} catégorie

Niveau	Indice Majoré	Indice Brut	Salaire net indicatif (hors indemnités)
1	376	408	≈ 1570 €
2	393	441	≈ 1645 €
3	415	469	≈ 1735 €
4	436	500	≈ 1825 €
5	458	529	≈ 1915 €
6	480	560	≈ 2005 €
7	503	591	≈ 2105 €
8	528	623	≈ 2210 €
9	553	657	≈ 2315 €
10	578	690	≈ 2415 €
11	603	722	≈ 2520 €
12	628	755	≈ 2625 €
13	655	791	≈ 2740 €
14	685	830	≈ 2865 €
15	715	869	≈ 2990 €
16	746	910	≈ 3120 €
17	788	966	≈ 3295 €
18	826	1015	≈ 3455 €

La circulaire du 20 mars 2017 vient préciser les dispositions propres au ministère pour la gestion des contractuel·les enseignant·es :

Pour empêcher un droit automatique à la carrière, la circulaire rappelle que l'administration n'a aucune obligation d'augmenter l'agent·e. Néanmoins, le ministère incite à permettre un avancement tous les trois ans aux agent·es.

Dans les faits, donc, à **Versailles, l'augmentation se fait généralement tous les trois ans, après l'évaluation triennale.**

Et en fonction de votre situation, vous pouvez parfois trouver des possibilités de négociation avec le rectorat.

Passage au CDI

Il faut cumuler **6 années de contrat sans interruption** de plus de 4 mois et, généralement, dans la même administration.



Évaluation, renouvellement, affectation

Les vœux

Se déroule à travers l'application **PLIAGE**.

La première campagne se déroule généralement au retour des vacances de printemps (mars/avril). En 2025, le rectorat l'a ouverte dès le 11 février.

Pour les CDI :

Il est possible de faire des vœux d'établissements.

Pour les CDD :

Les vœux portent sur les choix départementaux et sur des groupements de communes.

Mais **il est possible de faire des vœux précis dans les observations.**

Comment l'affectation est décidée ?

La DPE cherche une adéquation entre la demande de l'agent·e et les besoins du rectorat. Ces besoins peuvent fortement varier en fonction de la discipline.

Il y a un ordre prioritaire en fonction du contrat :

◦ Les CDI sont prioritaires.

◦ Les CDD à temps incomplet sont les moins prioritaires.

La DPE prend ensuite les vœux en compte.

Recours possible !

En cas d'une affectation en votre défaveur, il est possible de poser un recours. Vérifier d'abord les éléments de la procédure pour comprendre le choix. Puis :

- **Remplir la partie observations** dans PLIAGE
- **Demander à être reçu·e** auprès de la DPE pour demander une révision auprès de la DPE.

L'évaluation « professionnelle »

Le rectorat organise deux évaluations administratives distinctes.

L'évaluation annuelle

Entretien de fin d'année **avec le chef d'établissement.**

- Le chef d'établissement évalue la manière de servir.
- L'inspection émet un avis.

Enjeux : **Renouvellement**

L'évaluation triennale

Entretien **tous les 3 ans.**

La grille d'évaluation similaire à celle de l'évaluation professionnelle, mais plus riche.

L'avis défavorable doit être motivé par écrit. En cas d'avis défavorable, il faut rassembler les pièces pour la contestation de l'avis .

Enjeux : **Avancement**

L'évaluation pédagogique

L'évaluation pédagogique est réalisée par les corps d'inspection. Elle **peut intervenir à n'importe quel moment** de la « carrière » d'un·e contractuel·le.

Elle a lieu tous les 3 ans pour les agent·es en CDI.

Son rôle : elle doit permettre l'**accompagnement** dans la prise de poste et la **formation au métier**.

À savoir !

Cette évaluation est parfois demandée par les chef·fes d'établissement pour se débarrasser d'un·e collègue.

Se **rapprocher du syndicat** dès qu'on sent une évaluation à charge !

Renouvellement ou non renouvellement du contrat

Légalement, le motif de renouvellement ou non est à la discrétion de l'employeur public. Le rapport de force est de son côté. Ce système de renouvellement est un **facteur central de la précarité** de la contractualisation.

« L'administration notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard » :

Durée du contrat	Quand la notification doit avoir lieu ?
◦ Moins de 6 mois	◦ 8 jours
◦ Entre 6 mois et 2 ans	◦ 1 mois
◦ 2 ans ou plus	◦ 2 mois
◦ CDI	◦ 3 mois (en cas préavis de licenciement ou de démission)

Délai de réponse après proposition de renouvellement
=> 8 jours

« En cas de non réponse dans ce délai, **l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.** »

Non renouvellement

Non renouvellement par l'administration

Moins de 3 ans d'ancienneté
=> On reçoit un **simple courrier** de non-renouvellement.

Plus de 3 ans d'ancienneté
=> On **doit être reçu·e par le rectorat** (entretien qui peut déboucher sur une contre-décision)

Non renouvellement à la demande de l'agent

Il faut **informer le plus tôt possible** la DPE du refus de continuer. Il est possible de le faire **dès le recensement des vœux**.

La DPE assure ouvrir systématiquement les droits à l'ARE, même en cas de non reconduction par l'agent. La procédure est normalement réalisée avant le 1er septembre.

« Recours » en cas le non renouvellement

1) Pré-recours, dès un désaccord avec l'avis mentionné dans PLIAGE :

Remplir la partie observations dans PLIAGE

Demander à être reçu·e auprès de la DPE

Le syndicat peut soutenir ces démarches !

2) Le vrai recours commence une fois la **décision du recteur** rendue, à partir du compte rendu de l'inspection (entretien avec le ou la chef·fe d'établissement).

Là encore, le syndicat est là pour accompagner les collègues.

Droits

Droit à la formation

Généralités

Inscription à l'**EAFC** et sur la plateforme **GAÏA**

Rôle de l'inspection : conseil et accompagnement, notamment en vue du **concours** ou des **congés pour formation**

Droit au **CPF**

La formation syndicale

Chaque agent peut bénéficier de **12 jours** de congés de formation syndicale **par an** :

Profitez-en !

La formation pour les contractuel·les de l'académie de Versailles

La semaine d'observation

Les néo contractuel·les, y compris celles et ceux qui prennent en charge leurs classes en cours d'année, doivent bénéficier d'une **semaine d'observation avant la prise en responsabilité** de leurs classes.

La CGT estime que ce dispositif, même s'il reste insuffisant, est positif mais qu'il est loin d'être toujours correctement mis en place. La CGT demande à ce que la consigne rectorale de semaine d'observation soit réaffirmée auprès des chef·fes d'établissements.

Le tutorat

Selon le rectorat, il existe un cadrage très précis des dispositifs de tutorat. Notre enquête auprès des personnels contractuel·les a montré qu'on était parfois loin de cette réalité.

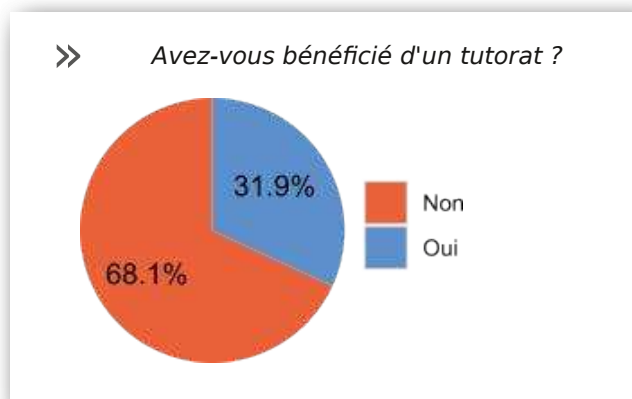
Procédure de mise en place : le ou la chef·fe d'établissement informe ses équipes de l'existence d'un dispositif de tutorat, l'inspecteur ou l'inspectrice choisit le tuteur et fait le suivi.

Si vous ne disposez pas du suivi d'un·e tuteur·trice, il faut prévenir le syndicat et faire remarquer cette absence tuteur·trice dans la partie « observation » lors de l'évaluation annuelle.

« Universités » d'été / automne / hiver

Ces formations sont fortement recommandées par le rectorat mais ne sont pas obligatoires. Par conséquent, les absences ne donnent pas lieu à sanctions. Il y a une indemnité pour la présence.

Nous contestons le fait que ces formations aient lieu pendant les vacances scolaires.



La protection sociale

Sécu et mutuelle

CPAM ou MGEN ?

Vous n'avez aucune obligation à vous affilier à la MGEN pour le régime de Sécurité sociale y compris si vous êtes en CDI. Au contraire, l'affiliation à la MGEN peut poser des problèmes, notamment si vous êtes d'un accident de travail, puisque c'est la CPAM qui gèrera alors votre suivi.

Maladie et accident

Le Congé Maladie Ordinaire (CMO)

Il offre une indemnisation basée sur l'ancienneté, calculée sur 12 mois.

- Après 4 mois de service, un mois de plein traitement et un mois de demi-traitement.
- Après 2 ans, deux mois de plein traitement et deux mois de demi-traitement.
- Après 3 ans, trois mois de plein et trois de demi-traitement.

Un **accident du travail** (AT) est un événement soudain survenu dans l'exercice de l'activité professionnelle, causant un dommage physique ou psychique.

Une **maladie professionnelle** (MP) résulte d'une exposition prolongée à des risques spécifiques liés à l'activité professionnelle, et se manifeste généralement de manière progressive



Participation de l'employeur à la mutuelle.

En attendant, la mutuelle à adhésion obligatoire (qui portera en 2026 à 50% la participation de l'employeur à la mutuelle), le rectorat peut rembourser 15 € sur votre cotisation mensuelle. La demande s'effectue sur Colobris.

Pour bien comprendre

La CPAM est la caisse primaire de l'assurance maladie. C'est la partie santé de la Sécurité sociale, aussi connue à travers son guichet internet : AMÉLI.

La MGEN est la caisse spécifique de l'Éducation nationale

Le Congé de grave maladie (CGM)

Il s'applique si le salarié est atteint d'une affection spécifique (tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite ou déficit immunitaire grave). La demande pour ce congé doit être faite auprès du conseil médical.

Rapprochez vous du syndicat pour plus d'information.

Accident ou maladie professionnelle

Si votre santé est affectée par le travail, une déclaration AT/MP est nécessaire :

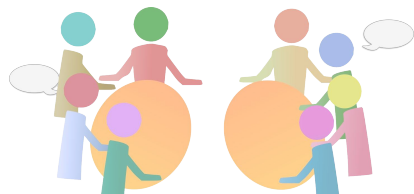
=> dossier à **remplir avec le médecin** et le **déposé auprès du rectorat** (c'est lui qui reconnaît l'imputabilité au service). Si affection imputable au travail :

- Pas de jour de carence et frais médicaux couverts par employeur.
- Salaire versé selon ancienneté: plein traitement pour 1 mois avant 2 ans, 2 mois après 2 ans, 3 mois après 3 ans.
- Si besoin, ensuite, c'est la CPAM qui versera les indemnités journalières.
- Durée: jusqu'à guérison complète, consolidation ou décès

Attention, tout agent peut être convoqué par un médecin conseil de la CPAM qui peut interrompre l'AT/MP et les indemnités.

CCP

La commission consultative paritaire est une instance compétente à l'égard des contractuel·les.



Consultative : l'administration est tenue de consulter la commission avant de prendre une décision, avec des représentants syndicaux élus agissant comme vos défenseurs. La décision finale appartient néanmoins toujours au recteur.

Paritaire : elle est composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentant·es élu·es du personnel (la répartition des sièges entre les organisations syndicales se fait à l'issue des élections professionnelles, tous les quatre ans).

Ses compétences

La CCP peut être saisie par l'administration, mais aussi par les agents.

À la **demande de l'administration** elle donne ainsi un avis sur :

- Le **licenciement** d'un agent
- La **sanction disciplinaire** en cas de faute professionnelle

À la **demande d'un·e agent·e**, elle peut être saisie en cas de :

- **Refus d'accorder une formation** continue ou un congé de formation
- **Refus d'utiliser le CPF**
- **Refus d'accorder un temps partiel**
- **Refus d'accorder des autorisations d'absence** pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue

Dans tous les cas, si la CCP devait être consultée sur votre dossier, faites appel au syndicat !

Pourquoi la CGT Éducation ?

La CGT Éducation est le syndicat de tous les personnels de l'Éducation. Se syndiquer est une étape essentielle pour ne pas rester isolé·e, pour défendre ses droits et en gagner de nouveaux.



Rejoindre la CGT c'est faire le choix d'un syndicalisme unitaire, non corporatiste, confédéré et démocratique qui ambitionne de construire une école émancipatrice pour réduire les inégalités dans notre société.

Pour défendre nos droits, pour améliorer nos conditions de travail et nos salaires, tout passe par le collectif !

Au sommaire de ce guide

- Être contractuel·les ----- p. 4
- La rentrée, la prise de poste ----- p. 6
- La rémunération et l'avancement ----- p. 10
- Évaluation, renouvellement, affectation ----- p. 14
- Droits à la formation et à la protection sociale ----- p. 16



La CGT Éduc'Versailles

Le syndicat :

cgteducversailles@gmail.com

06 40 16 79 39

Personnels du 2nd degré, contactez vos élu·es à la CCP :

eluscgtversailles@gmail.com

Les personnels du 1er degré sont suivis au niveau des syndicats départementaux :

CGT Éduc'action 78 :

**01 39 49 42 50 et 06 75 36 49 58,
cgteducation78@gmail.com**

CGT Éduc'action 91 :

01 60 78 41 49, sdencgt91@orange.fr

CGT Éduc'action 92 :

06 40 58 25 46 (élu·es 1er degré), cgteduc92@gmail.com

CGT Éduc'action 95 :

06 31 89 74 75, cgteducation95@ouvaton.org

<http://www.cgteduc-versailles.fr/>