


Guide des contractuel·les 2025-2026

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



académie de
Versailles

Guide des contractuel·les 2025-2026



La CGT est toujours au côté 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. À 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 présente les **informations essentielles** qu'un·e **contractuel·le enseignant·e du 1^{er} ou du 2nd degré** doit posséder pour exercer sereinement son activité au sein de l'académie de Versailles. **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** ?

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

cgteducversailles@gmail.com

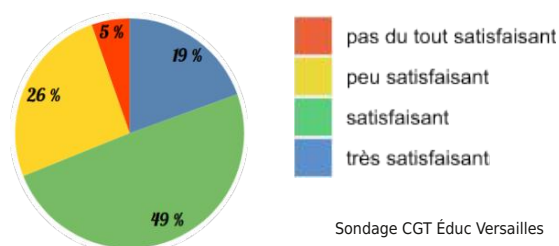
06 40 16 79 39

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-mepri/>

» Comment avez-vous apprécié votre entrée dans le métier ?



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 agent·es 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·e contractuel·le 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 [...] par des fonctionnaires régis par le présent code [...].

C'est pour toutes ces raisons que la CGT réclame



la titularisation des contractuel·les !

Les contrats dans l'Éducation nationale

Trois types de contrats possibles

Les CDD sur besoin permanent

Ces contrats vont jusqu'au 31 août. Ils sont de deux types :

1) le contrat **pour combler l'absence d'un fonctionnaire** qui est le plus courant ;

2) le contrat pour répondre à un besoin permanent sur un **service à temps incomplet**, inférieur à 70 %.

Ces deux contrats aboutissent au CDI après 6 ans de service.

Le CDD pour vacance temporaire

Il s'agit généralement de **contrats de remplacement courts** pour congés maladie, maternité... qui peuvent être renouvelés à plusieurs reprises, dans la limite de deux ans.

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.

Ce contrat ne peut pas déboucher sur un CDI.

Une attestation de fin de contrat doit vous être délivrée systématiquement au plus tard le dernier jour de votre contrat pour ouvrir vos droits à l'ARE.

De quel type relève mon contrat ?

L'**article 1^{er} de votre contrat** précise le fondement juridique de votre recrutement.

Depuis le 1^{er} mars 2022, les contrats des agent·es contractuel·les de la fonction publique relèvent du **Code général de la fonction publique (CGFP)**, qui a remplacé la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, désormais en grande partie abrogée.

Toutefois, l'administration faisait toujours référence au texte abrogé

dans les contrats de l'année 24/25. Le rectorat s'est engagé à actualiser les références légales à compter de la rentrée 2025.

Pour vous aider à **y voir plus clair**, à **identifier le type de contrat** que vous avez signé ou à vérifier que votre **contrat renouvelé repose sur la même base** juridique, voici la correspondance entre les anciens et les nouveaux articles de référence, selon le type de contrat :

Type de contrat	Loi 1984 (abrogée)	CGFP (en vigueur)	Possibilité de renouvellements
Absence de fonctionnaire	Article 4-2	L 332-2.2	6 ans, puis CDI
Poste permanent à temps incomplet	Article 6	L 332-3	6 ans, puis CDI
Vacance d'emploi temporaire	Art. 6 quinquies	L332-7	Limite de 2 ans

Les contractuel·les dans le 1er degré

Période : 2024-2025



Dans le Val d'Oise (78)

521 PE contractuel·les (soit 6% des effectifs)
 42 n'ont pas passé la période d'essai
 17 n'ont pas souhaité être renouvelé·es, 31 ont démissionné
 Non renouvellement en raison de la manière de servir : 13 agents de moins de trois ans d'ancienneté et 5 agents de plus de trois ans.

Dans l'Essonne (91)

583 PE contractuel·les (soit 7% des effectifs)
 37 n'ont pas passé la période d'essai
 40 n'ont pas souhaité être renouvelés, 22 ont démissionné
 Non renouvellement en raison de la manière de servir : 20 agents de moins de trois ans d'ancienneté et 2 agents de plus de trois ans.

Dans les Hauts-de-Seine (92)

644 PE contractuel·les (soit 8% des effectifs)
 13 n'ont pas passé la période d'essai
 66 n'ont pas souhaité être renouvelé·es, 26 ont démissionné
 Non renouvellement en raison de la manière de servir : 35 agents de moins de trois ans d'ancienneté et 4 agents de plus de trois ans.

Dans le Val-d'Oise (95)

540 PE contractuel·les (soit 6,2% des effectifs)
 7 n'ont pas passé la période d'essai
 37 n'ont pas souhaité être renouvelé·es, 10 ont démissionné
 Non renouvellements en raison de la manière de servir : 10 agents de moins de trois ans d'ancienneté et 3 agents de plus de trois ans.

Les contractuel·les dans le 2nd degré



Quelques chiffres

75 démissions
 19 fins de contrat par l'agent
 14 départs à la retraite
 12 licenciements
 6 fins de contrat par l'administration

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**. 217 agents ont été cédés durant l'année 24/25.

Les contractuel·les **représentent environ 12 % de la population enseignante**, CPE et PsyEN. L'administration comptait 2816 CDD et 1654 CDI en juin 2025.

Concernant les **arrêts de contrats**, l'administration a communiqué les chiffres ci-contre (bilan sur l'année 24/25).

Les fins de contrat semblent dans leur grande majorité à l'initiative des agent·es, cela dénote le même **manque d'attractivité du métier** que pour les fonctionnaires.

Les disciplines ciblées « en tension »

Enseignement général et technologique

- Physique - chimie
- Maths
- Lettres modernes
- Sciences ingénieur
- Éco-gestion (STMG)
- Lettres - histoire
- Lettres - anglais
- 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 DSDEN et la DPE 2



Pour le 1er degré, vos interlocuteurs se trouvent à la DSDEN (Direction des services départementaux de l'Éducation nationale)

→ Ces services gèrent votre **suivi administratif** et votre **affectation**.



Pour le 2nd degré, à Versailles, c'est la **division des personnels enseignants** DPE 2 qui est chargée des contractuel·les et des vacataires.

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,

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

L'équipe



- La salle des profs
- L'administration

◦ La vie scolaire

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**.

L'inspecteur·trice



◦ **évalue**, inspecte

◦ participe au **recrutement**

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



◦ est **supérieur hiérarchique dans le 1^{er} degré**

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

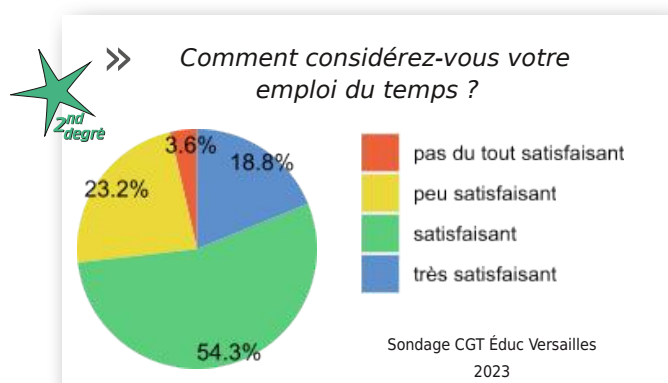
Le **contrat** et le **procès verbal d'installation** sont **à signer dès la rentrée**. Ce sont les documents officiels qui couvrent l'agent·e lors de sa prise de poste. En cas de service partagé entre plusieurs établissements, il est important de vérifier la compatibilité des emplois du temps.

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. *(*Dans le 2nd degré, 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 l'ignorer.

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

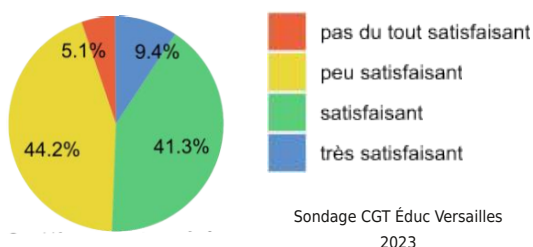
Le NUMEN

C'est un numéro unique.

Il vous suivra **tout au long de votre « carrière »** 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 ?



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.

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 **visio-conférences**,
- 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 octobre 2024 l'académie reprend l'expérience professionnelle des candidats **dans l'enseignement** lors du recrutement **sur des disciplines générales** (deux collègues ont été concernés par cette nouvelle disposition : nous serons vigilant·es à ce que les nouvelles recrues bénéficient correctement de cette mesure !).

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 (1^{er} degré, collège ou lycée)

Enseignement dans le 1^{er} degré 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

* DESS, DEA, DECS, diplôme d'ingénieur

** 3^o Cycle, Doctorat d'Etat, Diplôme de 3^{ème} cycle

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 → 2 ^e 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 → 1 ^{ère} 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 → 1 ^{ère} cat.	au moins 5 ans	4	436
	entre 5 ans et 10 ans	7	503
	plus de 10 ans	11	603
M2 / Bac+5* → 1 ^{ère} cat.	au moins 5 ans	5	458
	entre 5 ans et 10 ans	8	528
	plus de 10 ans	11	603
Doctorat** → 1 ^{ère} cat.	au moins 10 ans	6	480
	plus de 10 ans	11	603

Info !
Smic = 1 426,30 €
(net, en 2025)

Enseignement Professionnel

Diplôme	Expérience professionnelle	Échelon	Indice
L2 / BAC +2 → 1 ^{ère} cat.	au moins 5 ans	1	376
	entre 5 ans et 10 ans	4	436
	plus de 10 ans	8	528
L3 / Licence → 1 ^{ère} 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 → 1 ^{ère} 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* → 1 ^{ère} cat.	au moins 5 ans	4	436
	entre 5 ans et 10 ans	7	503
	plus de 10 ans	11	603
Doctorat** → 1 ^{ère} cat.	au moins 5 ans	5	458
	entre 5 ans et 10 ans	8	528
	plus de 10 ans	11	603
Doctorat** → 1 ^{ère} cat.	au moins 5 ans	6	480
	plus de 10 ans	11	603

Info !
Salaire médian
dans la fonction publique
= 2 260 €
(net, en 2022)

Info !
Salaire médian
des contractuel·les
dans la Fonction publique
= 1 771 €
(en 2022)

Si vous êtes affecté·e comme CPE ou PsyEN

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 1 ^{er} degré	5 (1ère cat.)	458	2 532,80 €
PSY EN 2 nd degré	5 (1ère cat.)	458	2 497,30 €

Grilles de salaire et avancement

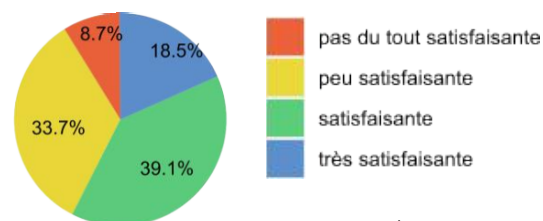
Chaque académie définit son propre cadre de rémunération.

Un cadre de gestion est supposé harmoniser les grilles de rémunération entre les 3 académies de la région acadamique 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 (pages suivantes) sont donc une reconstruction des militant·es de la CGT.

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



Sondage CGT Éduc Versailles
2023

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 ».**

Grilles des salaires de la 1^{ère} catégorie

Niveau	Indice Majoré	Indice Brut	Salaires 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 €

Différences entre 1^{er} et 2nd degré



Fonctionnement dans le 1^{er} degré

L'académie applique le rythme légal maximal d'avancement, soit une réévaluation **tous les trois ans**.

Deux types de contractuel·les sont concerné·es par cette réévaluation du salaire : celles et ceux ayant déjà dépassés trois années de service sans augmentation et celles et ceux atteignant cette durée. **L'IEN émet un avis** sur la base d'un rapport d'entretien, mais **c'est la DSDEN qui est décisionnaire**.

Si je n'obtiens pas la revalorisation ?

Aucun rattrapage n'est pour l'instant possible dans les deux années suivantes en cas de refus de revalorisation. Mais l'administration s'est montrée ouverte à l'étude de cette possibilité. Affaire à suivre !

Cela a deux conséquences :

- Premièrement, les trois ans sont une limite. **Les non titulaires sont réglementairement disposé·es à renégocier leur salaire tous les ans.** Dans les faits, le rapport de force est rarement favorable à 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.

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.

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 €



Fonctionnement dans le 2nd degré

L'**évaluation triennale** est également en vigueur. Le chef d'établissement et l'IEN émettent un avis à la suite d'un entretien guidé par une grille d'évaluation.

Des difficultés administratives ont parfois pour conséquence une évaluation plus tardive (la 4^e année). Le salaire non perçu est alors payé rétroactivement.

Si je n'obtiens pas la revalorisation ?

Contrairement au 1^{er} degré, **une réévaluation est possible l'année suivante** en cas d'avis défavorable, « dans la mesure des contraintes budgétaires ».

Conséquences d'une évaluation défavorable sur mon contrat

Une évaluation triennale défavorable n'entraîne pas automatiquement un non-renouvellement du contrat. L'administration indique que ces deux décisions ne sont pas corrélées.

Passage au CDI

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

Il est possible de faire valoir son expérience antérieure dans une autre académie pour obtenir la CDIisation, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption entre les contrats.

Recours en cas de refus d'augmentation

L'avis défavorable doit être motivé par écrit.

Dans ce cas, vous pouvez **saisir le recteur dans un délai de 15 jours** suivant la notification de l'avis pour le contester.

Rassemblez les pièces justifiant votre recours et

contactez votre syndicat CGT !

Un avancement accéléré ?

Certaines académies pratiquent un avancement automatique plus rapide que tous les trois ans. Ce n'est pas le cas à Versailles : la CGT cherche à négocier une pratique plus avantageuse avec le rectorat.

Réévaluation après un changement d'académie

Si vous avez exercé dans une autre académie avant d'être affecté à Versailles, seule la date d'affectation à Versailles est prise en compte pour la campagne de réévaluation. L'ancienneté acquise ailleurs ne peut pas être techniquement valorisée.

L'évaluation « professionnelle »

Le rectorat organise deux évaluations administratives distinctes. L'évaluation triennale qui conditionne votre augmentation indiciaire (cf. page précédente) et l'évaluation annuelle qui émet un **jugement sur votre manière de servir**.

C'est à l'issue de cette évaluation professionnelle annuelle qu'un avis est apporté sur le renouvellement de votre contrat.

Enjeux : **Renouvellement**

Dans le 1^{er} degré



◦ L'évaluation annuelle est **menée par l'IEN**.

◦ Il ou elle **doit rencontrer chaque agent·e** et transmettre un avis à la DSDEN.

Cette procédure, bien que prévue, n'est pas toujours appliquée faute de contrôle. La CGT demande que la procédure soit clarifiée : l'administration se dit prête à étudier cette demande.

◦ L'avis définitif est **émis par la DSDEN**.

Dans le 2nd degré



◦ Un entretien **doit être mené par le ou la chef·fe d'établissement**.

Ces entretiens ne sont pas toujours organisés. La CGT se bat pour que le rectorat s'implique dans la bonne mise en place de cette procédure qui permet aux collègues d'échanger avec leur·e supérieur·e.

◦ Elle, il sollicite les CE des autres établissements en cas de service partagé.

◦ L'inspection émet un avis.

◦ L'avis définitif est **émis par le rectorat**.

Contester son compte rendu d'entretien, c'est possible !

L'évaluation doit donner lieu à un compte rendu de l'administration... que vous pouvez contester. Vous n'avez que deux semaines après sa notification pour porter votre contestation auprès de la DSDEN (1^{er} degré) ou du rectorat (2nd degré).

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 !

Il arrive que cette évaluation soit sollicitée 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 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.

Néanmoins, le non renouvellement doit être motivé : un juge administratif est en pouvoir de remettre en cause une décision non réglementaire.

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

Durée du contrat	Quand la notification doit avoir lieu ?	Délai de réponse après proposition de renouvellement => 8 jours
◦ Moins de 6 mois	◦ 8 jours	« En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi. »
◦ 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)	

Origine du 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 son centre de gestion** (entretien qui peut déboucher sur une contre-décision)

Non renouvellement à la demande de l'agent

Vous pouvez **informer le plus tôt possible** votre administration du refus de continuer. Il est possible de le faire **dès le recensement des vœux** d'affectation. Cela permet une meilleure gestion de votre départ.

Motifs de non-renouvellement du contrat

La manière de servir

Le motif de « manière de servir » est souvent utilisé, bien qu'il reste flou. Il peut masquer des appréciations subjectives de la part des chef·fes d'établissement.

Le rectorat affirme que les critères retenus officiellement sont toujours fondés. Néanmoins, en cas de remarques abusives, n'hésitez pas à faire remonter l'information à votre syndicat pour étudier ces commentaires et les contester.

Fin du besoin

Les contractuel·les étant par définition recruté·es pour répondre à des besoins temporaires, l'administration peut invoquer l'absence de besoin pour justifier un non-renouvellement.

La CGT demande que ce motif soit clairement formulé auprès des agent·es, afin que leur valeur professionnelle ne soit pas remise en cause.

« 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.



2) Le vrai recours commence une fois la **décision du recteur** rendue, à partir du compte rendu de l'inspection.

3) Dans le 1^{er} degré, le recours doit être porté à la DSDEN.



Pour toutes ces démarches le syndicat est là pour accompagner les collègues !

ARE et prime de précarité

En cas de non-renouvellement, y compris de votre part, vous pouvez bénéficier de l'ARE (Aide au Retour à l'Emploi) auprès de France Travail.

L'administration s'est engagée à transmettre l'attestation nécessaire avant la fin août. Une procédure

d'automatisation est en cours pour accélérer ce traitement.

Si vous avez effectué un an de service ou moins, vous avez également droit à la prime de précarité.

Campagnes de renouvellement et de vœux d'affectation

Dans le 2nd degré

La campagne de renouvellement se déroule à travers l'application **PLIAGE**. Elle est liée aux résultats de l'entretien professionnel.

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.

Le recteur ou la rectrice signe les notifications définitives de renouvellement au mois de juin. Mais l'affectation prochaine n'est pas encore décidée à cette période.



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 d'elle.

Dans le 1^{er} degré



Toutes les procédures sont départementales. Ce sont chaque DSDEN qui décident de leur calendrier et de leurs priorités d'affectation.

Pour discuter de votre affectation, vous devez donc être en liaison avec votre gestionnaire départemental·e. Faites-vous aider ou accompagner par le syndicat dans vos démarches !

Droits

Droit à la formation

Généralités

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

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

• 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.

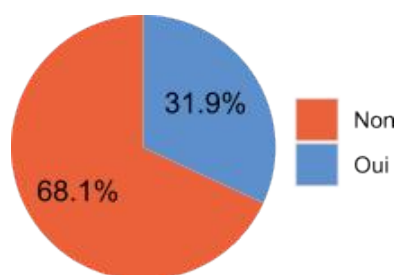
Le tutorat

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.

» Avez-vous bénéficié d'un tutorat ?



« 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

Participation de l'employeur à la mutuelle

À partir de 2026, l'Éducation nationale a l'obligation de souscrire à un contrat collectif de complémentaire santé. C'est la MGEN qui portera cette couverture pour une participation de l'employeur à l'affiliation de l'ordre de 50%.

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

Les agent-es en CDD peuvent être dispensé-es de cette affiliation s'ils ou elles bénéficient déjà d'une couverture individuelle.

Maladie et accident

Accident ou maladie professionnelle

Un congé pour invalidité temporaire imputable au service (**Citis**) ou est un événement soudain survenu durant le service, causant un dommage physique ou psychique (accident du travail).

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

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

=> dossier à **remplir avec le médecin** et le **déposer 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 l'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-e agent-e peut être convoqué-e par un médecin conseil de la CPAM qui peut interrompre le congé et les indemnités.

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.

Le Congé de grave maladie (CGM)

Il s'applique si le ou la salarié-e est atteint-e 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.

La commission consultative paritaire (CCP)

La CCP 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
- Le **refus de congé pour formation syndicale**
- Le **refus d'un congé pour formation** en matière de sécurité et conditions de travail à un·e **représentant·es des personnels**

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·le ----- p. 4
- La rentrée, la prise de poste ----- p. 7
- La rémunération et l'avancement ----- p. 11
- Évaluation, renouvellement, affectation ----- p. 16
- Droits à la formation et à la protection sociale ----- p. 20



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 :

06 75 36 49 58, cgteducaction78@gmail.com

CGT Éduc'action 91 :

01 60 78 41 49, sdencgt91@gmail.com

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

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