

CONTRACTUELS, LE SNFOLC VOUS AIDE ET VOUS INFORME

FO défend pied à pied chaque contractuel qui nous confie son dossier pour obtenir son réemploi. FO bataille pour que le ministère organise au plus vite un plan massif de titularisation. Nous vous invitons à vous rapprocher du syndicat FO pour participer à cette campagne pour la mise en place d'un vaste plan de titularisation.

LE RECRUTEMENT

Les affectations des contractuels se dégradent d'année en année, l'explication est simple : les supports permettant d'accueillir des contractuels ont été réduits par l'injection massive d'HSA dans les DHG. La réforme du collège entraîne à la fois des suppressions massives d'heures dans certaines disciplines et une forte demande, notamment en mathématiques et en français. Mais dans les deux cas, les services sont morcelés et souvent partagés sur 3 voire 4 établissements !

Le pacte : menace l'emploi des enseignants contractuels

Lorsqu'un enseignant est absent, le chef d'établissement demande au rectorat de nommer un remplaçant. Si ce sont les signataires de pacte qui assurent les remplacements en interne pour une durée plus ou moins longue, il est certain que le chef d'établissement ne demandera pas au rectorat d'affecter un remplaçant. Même s'il le réclame, le bureau du remplacement lui demandera d'abord de solliciter les signataires de pacte. Les contractuels risquent de subir des interruptions de contrat, voire d'être dirigés vers Pôle Emploi.

La meilleure solution pour préserver les emplois des contractuels reste de refuser collectivement le pacte et d'exiger son retrait. Malgré la propagande et les mensonges pour leur faire signer le pacte, des milliers de personnels réunis en heure d'information syndicale, avec FO et les autres organisations syndicales, ont fait savoir massivement et collectivement qu'ils refusent et refuseront ce pacte et qu'ils en exigent le retrait.

LE CONTRAT

Ce qu'il faut vérifier :

Les mentions obligatoires

Le poste occupé

Les fonctions à exercer, la catégorie hiérarchique, la quotité de temps de travail, les conditions de rémunération, la date de début et de fin du contrat, l'article de loi qui régit les conditions d'exécution du contrat, les droits et obligations de l'agent, le lieu d'affectation.

La rémunération

Elle est calculée à partir du nombre de points d'indice attribué à chaque catégorie.

Vérifiez si elle correspond à votre ancienneté de service et à

votre niveau de diplôme. Le syndicat peut vous y aider !

Attention ! Les grilles de rémunération ont été élaborées académiquement par académie sur la base de la grille de référence nationale (Circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017).

La valeur du point est définie nationalement. Sa valeur annuelle est de 59,0734 €, sa valeur mensuelle est de 4,92 €.

La durée du contrat

Si vous êtes embauché-e à l'année avant la fin du mois de septembre, votre contrat doit couvrir les congés d'été.

La quotité de service

En cas d'exercice sur deux établissements de communes différentes ou trois établissements la circulaire du 20 mars 2017 met en place un service allégé d'une heure pour les agents « *contractuels recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements* ».

FO demande

- ▶ que cet allègement soit élargi également aux contractuels qui assurent des remplacements ponctuels,
- ▶ que si les « besoins du service » sont invoqués pour ne pas accorder d'allègement, l'agent puisse bénéficier d'une heure supplémentaire.

Titulaires, le statut à défendre. Contractuels, le statut à gagner !

FO n'oppose pas contractuels et titulaires comme cherche à le faire le ministère. FO est attachée au statut général de la Fonction publique et aux statuts particuliers. Le syndicat revendique la titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent.

Ensemble nous sommes plus forts. Ne restez pas isolé(e).

Adhères au SNFOLC

Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous invitons à adhérer au SNFOLC. Être syndiqué(e) c'est ne plus être isolé(e), ni soumis à l'arbitraire de l'employeur. C'est être informé(e), défendu(e), protégé(e).

Prenez contact avec le SNFOLC de votre département afin de faire valoir vos droits.

LA PÉRIODE D'ESSAI

Peut-on m'imposer une nouvelle période d'essai si je signe un nouveau contrat ?

Non. Dans la fonction publique, la période d'essai n'est pas obligatoire. La circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 prévoit que « lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat par une même autorité administrative (recteur ou IA-DASEN par délégation), avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, l'article 9 du même décret dispose qu'aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat. [...] Il est préconisé d'y avoir recours lors d'un changement de discipline d'enseignement. En revanche, pour un changement de quotité, elle peut sembler inutile. Lors d'un changement d'académie, une nouvelle période d'essai est préconisée, mais elle ne l'est pas nécessairement lors d'un changement d'établissement au sein de la même académie. »

En cas de succession d'affectations ou d'affectations à temps partiel, les salaires reçus donnent droit à un complément par Pôle Emploi. Chaque mois, il faut alors demander une attestation mensuelle auprès du rectorat.

FO revendique

- ▶ l'ouverture immédiate de négociations salariales pour la revalorisation de la valeur du point d'indice à hauteur de 28% pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies par tous les personnels depuis 2000,
- ▶ la revalorisation des frais de déplacement à la hauteur de l'augmentation du prix du carburant.
- ▶ un plan de titularisation de tous les personnels contractuels qui souhaitent accéder à la Fonction publique.

L'ACCÈS AU CDI

Si vous êtes dans votre sixième année de service, vous êtes éligible à un CDI. Votre contrat sera requalifié en CDI à compter du premier jour de votre septième année de contrat. Il convient de vérifier la nature du contrat : certains contrats ne donnent pas accès à une requalification en CDI et/ou ne permettent pas de négocier un contrat à temps plein avec l'administration. En effet, si vous exercez à temps incomplet, le rectorat peut imposer un CDI à temps incomplet sur la quotité détenue au moment de l'accès au CDI. Les interruptions de moins de quatre mois ne font pas perdre l'éligibilité au CDI.

Attention ! Chaque rectorat tend à adopter une interprétation locale discutable des textes réglementaires.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

S'il est prévu par l'arrêté du 29 août 2016, le SNFOLC intervient à tous les niveaux pour obtenir que l'avancement d'indice tous les trois ans pour tous les contractuels ne dépende pas de l'entretien professionnel.



Retrouvez les coordonnées
du SNFOLC de votre département

www.fo-snfolc.fr/contact-syndicats-departementaux/



LA FIN DE CONTRAT

Que faire en cas de non-renouvellement ?

Vous êtes involontairement privé(e) de votre emploi. Vous avez donc droit à l'ARE. Il convient alors de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi. L'inscription se fait sur internet sur www.pole-emploi.fr ou par téléphone au 39 49. Vous devrez joindre au dossier des pièces justificatives, en particulier une attestation employeur originale que le rectorat doit obligatoirement vous fournir à la fin de votre contrat.

Bien sûr, contactez le SNFOLC pour que le syndicat intervienne en faveur de votre réemploi.

Pour toucher l'ARE, il faut avoir atteint un certain nombre de jours travaillés (ce que l'on appelle la durée d'affiliation).

Les conséquences de la réforme de l'assurance chômage

Les conditions d'indemnisation ont changé depuis le 1^{er} février 2023. La durée d'indemnisation des chômeurs dépend maintenant de la conjoncture économique !

Si votre contrat de travail a pris fin après le 1^{er} février 2023, la durée des allocations chômage dépend désormais du marché du travail.

Comme le taux de chômage global est inférieur à 9 % et qu'il n'a pas progressé de + 0,8 point sur un trimestre, la durée d'indemnisation est réduite de 25%.

La durée maximale de versement de votre indemnisation à l'ouverture de vos droits à l'ARE sera alors de 548 jours calendaires (au lieu de 730 jours).

Pour le SNFOLC et la confédération FO, c'est l'attractivité des emplois qu'il faut améliorer en termes de salaire et de conditions de travail. Ce n'est pas en réduisant l'indemnisation qu'on résout la problématique de pénurie de main d'oeuvre, bien au contraire !

Durée d'affiliation, durée d'indemnisation, montant de l'ARE

■ Vous avez moins de 53 ans,

Pour bénéficier de l'ARE, vous devez avoir travaillé au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) dans les 24 derniers mois à la date de fin de votre contrat de travail.

La durée maximale de versement de votre indemnisation à l'ouverture de vos droits à l'ARE sera alors de 548 jours calendaires (au lieu de 730 jours).

Le SJR (salaire journalier de référence) sera calculé sur le total des 24 derniers mois divisé par le nombre de jours calendaire (jours travaillés + jours non travaillés) pendant la période de référence X 1,4.

■ Vous avez 53 ans ou plus

Pour bénéficier de l'ARE, vous devez avoir travaillé au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) dans les 24 derniers mois à la date de fin de votre contrat de travail.

Le SJR sera calculé sur le total des rémunérations brutes perçues durant les 3 années précédant la fin de votre dernier contrat de travail. Cette somme est divisée par le nombre de jours calendaires travaillés et non travaillés pendant la période de référence. La durée maximale de versement de votre indemnisation à l'ouverture de vos droits à l'ARE sera alors de 685 jours calendaires (au lieu de 913 jours).

■ Vous avez 55 ans ou plus

Pour bénéficier de l'ARE, vous devez avoir travaillé au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) dans les 36 derniers mois ^

la date de fin de votre contrat de travail. La durée maximale de versement de votre indemnisation à l'ouverture de vos droits à l'ARE sera alors de 822 jours calendaires (au lieu de 1 095 jours).

A savoir

Le montant de l'ARE ne peut être inférieur à 57% du SJR ni supérieur à 75% du SJR. Il ne peut non plus être inférieur au montant minimum de 31,97euros/j.

Les périodes de formation sont assimilées à des heures de travail. Les périodes de suspension du contrat de travail pour raison de maladie professionnelle, d'accident du travail, de congé de maternité ou de paternité, sont prises en compte à raison d'une journée d'affiliation par jour de suspension.

LA PRIME DE FIN DE CONTRAT OU « PRIME DE PRÉCARITÉ » QUELLES CONDITIONS POUR LA PERCEVOIR ?

Pour y être éligible la durée du contrat doit être inférieure ou égale à un an.

La rémunération brute mensuelle perçue doit être inférieure ou égale à 2 SMIC (3494,4 € brut par mois) qui en constitue le plafond. C'est la rémunération globale moyenne sur la totalité du contrat (renouvellements inclus) qui est prise en compte.

Son montant,

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 prévoit que le montant de l'indemnité de fin de contrat est « fixée à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat » et, le cas échéant, de ses renouvellements. Cette assiette comprend donc l'ensemble de la rémunération perçue au titre du contrat donnant lieu à versement de l'IFC (y compris, donc indemnité de résidence, SFT, indemnités).

Vous n'y avez pas droit si

- votre contrat est immédiatement renouvelé ou si vous bénéficiez d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État.,
- vous avez eu une interruption de contrat. Même s'il s'agit d'une interruption de deux jours au titre d'un weekend, il y a alors interruption entre les deux CDD.

MA RÉMUNÉRATION

Comment est calculé mon salaire ?

Votre salaire, comme celui de tous les agents de la Fonction publique, se calcule sur la base du point d'indice.

Sa valeur annuelle est de 59,0734 €. Sa valeur mensuelle est de 4,92 €. L'indice de rémunération dépend de la catégorie dans laquelle vous êtes classé-e.

Les titulaires d'un bac+2 sont classés dans la **catégorie II**. Selon la grille de référence nationale, l'indice minimum de recrutement est 366, correspondant à un traitement brut mensuel de 1 901,74 €. L'indice majoré maximum est 625 correspondant à un traitement brut mensuel de 3 076,74 €.

Les titulaires d'un bac+3 et plus sont classés dans la **catégorie I**. L'indice minimum de recrutement est 372 correspondant à un traitement brut mensuel de 1 831,28 €. L'indice majoré maximum est 826 correspondant à un traitement brut mensuel de 4 066,22 €. Seuls le niveau minimal et le niveau maximal sont définis par arrêté ministériel (arrêté du 29 août 2016). Le reste de la grille peut varier en fonction des négociations au sein de chaque académie.

Peut-on négocier le montant de sa rémunération ?

Le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 (article 9) prévoit que « lors de son premier engagement, l'agent contractuel est rémunéré conformément à l'indice minimum fixé par l'arrêté prévu à l'article 8 » mais « l'autorité qui procède au recrutement peut rémunérer l'agent contractuel à un indice supérieur à l'indice minimum compte tenu de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir. » Cet article rend donc possible la négociation de la rémunération. Pour cela, il est indispensable de bénéficier des conseils et de l'aide du SNFOLC.

Les heures supplémentaires

Un enseignant contractuel peut effectuer des heures supplémentaires. La première heure supplémentaire est majorée de 20 %. L'article 2 du décret du 6 octobre 1950 et l'arrêté du 29 août 2016 fixent les taux des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les professeurs contractuels des établissements du second degré comme suit :

Catégories	Obligations horaires de services en heures	1 ^{er} HSA (taux annuel)	HSA suivante (taux annuel)	HSE (taux horaire)
1 ^{ère} catégorie	18h	1 400,04	1 166,70	40,51
	20h	1 260,04	1 050,03	36,46
2 ^{ème} catégorie	18h	1 296,43	1 080,36	37,51
	20h	1 166,79	972,33	33,76

Les heures de décharge

Les heures de décharge ont été supprimées par le décret Hamon du 20 août 2014 exceptée l'heure dite « de vaisselle » en collège pour les professeurs de SVT et de Sciences Physiques et Chimiques. En lieu et place, des indemnités pour missions particulières (IMP) ont été instituées.

Toutefois, les contractuels peuvent percevoir « l'heure de vaisselle », y compris en cas d'affectation sur plusieurs établissements.

Indemnité pour missions particulières (IMP)

Elles correspondent à des missions qui «peuvent» donner lieu à des indemnités (décisions en CA sur proposition du chef d'établissement après avis du conseil pédagogique dans le cadre de l'enveloppe notifiée par le recteur). Leur taux annuel moyen est de 1 250 €. Comme ces IMP sont attribuées en fin d'année scolaire pour l'année suivante, les contractuels en sont souvent écartés puisqu'il est impossible de garantir leur réaffectation à la rentrée suivante.

L'indemnité de résidence (IR)

Elle dépend de votre zone d'affectation. Elle est payée au prorata de votre quotité de service. Elle doit figurer sur votre bulletin de paye.

Le supplément familial de traitement (SFT)

Son montant annuel dépend du traitement indiciaire et du nombre d'enfants (à ne pas confondre avec les allocations familiales qui sont versées par la CAF depuis 2005).

La part fixe de l'ISOE (Indemnité de suivi et d'orientation des élèves)

Elle est versée à l'ensemble des professeurs, au prorata de leur temps de service. Taux annuel brut : **2 550 €**.

La part modulable de l'ISOE

Elle vous est versée si vous êtes professeur principal. Son montant dépend de la classe que vous avez en charge.

La prime REP, REP+, NBI

Contactez le SNFOLC pour connaître les taux et la liste des établissements concernés par ces primes. Les contractuels sont

écartés de la NBI (30 points d'indice supplémentaires), qui est uniquement réservée aux titulaires, ce que dénonce le SNFOLC.

Les indemnités de déplacement

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 relatif aux frais de déplacement des agents de l'Etat n'excluent pas les agents non titulaires du bénéfice des frais de déplacement lorsqu'ils sont amenés à se déplacer hors de leur résidence administrative.

Les contractuels affectés sur plusieurs établissements sont donc concernés. Cela a été explicitement précisé par la circulaire n°2010-134 du 3 août 2010 (BO n°32 du 9 sept.2010). Pour faire respecter ce droit, l'intervention du syndicat est indispensable.

Le remboursement des frais de transport

Seuls les frais de transport en commun peuvent être pris en charge par l'employeur à hauteur de 75%, dès lors que le salarié travaille au moins un mi-temps.

La prise en charge des frais de repas

Lorsque des personnels « sont contraints de prendre ces repas hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale, pendant les tranches horaires comprises entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir. » (BO du 9 septembre 2010).

La prime d'activité

Elle est versée aux actifs (à temps plein ou à temps partiel) qui perçoivent une rémunération inférieure à un certain plafond. Pour bénéficier de la prime d'activité, il faut percevoir entre 285 € et 1 806 € nets (pour une personne seule). Le montant de la prime d'activité varie en fonction des ressources prises en compte : les revenus professionnels, les allocations de remplacement telles que l'allocation de retour à l'emploi, les indemnités journalières..., les aides sociales telles que les allocations logement, les allocations familiales...

Pour savoir si vous respectez les plafonds en vigueur, il est conseillé de faire une simulation sur [le site de la CAF](#).

Participation à la protection sociale complémentaire (PSC)

Les contractuels y sont éligibles qu'ils soient en activité, en congé parental ou en détachement. Son montant est de **15 €** par mois.

La prime d'attractivité

Son montant a été augmenté à compter de 2024.

Indice brut détenu	Montant annuel brut	Montant mensuel net
Supérieur ou égal à 506	700€	38 €
505	750€	56,50 €
504	800€	60 €
503	850€	64 €
502	900€	68 €
501	950€	71,50 €
500	1000€	75,40 €
499	1050€	79 €
De 433 à 498	1100€	83 €
432	1150€	86,70 €
de 412 à 431	1200 €	90 €
411	1250 €	94 €
De 390 à 410	1300 €	98 €
389	1350 €	102 €
De 372 à 388	1400 €	105 €
Inférieur ou égal à 371	1500 €	113 €

LES CONCOURS

LES CONCOURS INTERNES

Pour avoir accès au concours interne (CAPES, CAPET, CAPEPS, CAPLP, CPE, PsyEN...), il faut être en activité et totaliser trois ans d'exercice de service public sur les six dernières années avant le concours (date appréciée au moment des résultats d'admissibilité) et être titulaire de la licence ou d'un diplôme équivalent. Pour la plupart des disciplines, le dossier de RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) est le support de l'épreuve d'admissibilité (arrêté 19 avril 2013 pour l'interne) des concours internes du CAPES (sauf les sections documentation et éducation musicale et chant choral), du CAPET et du CAPLP.

Les modalités de constitution de ce dossier ainsi que leur évaluation restent relativement opaques même si quelques indications sont données sur le site du ministère, prenez contact avec la section départementale FO afin d'être aidé(e) dans l'élaboration de votre dossier.

LES CONCOURS EXTERNES

Il concerne les étudiant(e)s inscrits en master 1 ou master 2 ainsi que les personnes qui remplissent les conditions pour s'inscrire en deuxième année de master et celles qui détiennent déjà un diplôme de master (ou un équivalent). Dans certains cas, il est possible d'être dispensé(e) de diplôme pour s'inscrire au concours.

Le troisième concours : il est accessible à tous ceux qui ont au moins 5 ans d'expérience.

Le SNFOLC et sa fédération, la FNEC FP-FO, exigent le rétablissement de l'accès aux concours de l'enseignement à bac+3 contre la nouvelle réforme du concours.

Depuis la mastérisation des concours enseignants en 2009, à laquelle FO était la seule à s'opposer, le nombre de candidats aux concours a été divisé par deux !

FO agit

► Pour votre titularisation

- pour l'accès à la titularisation.
- pour la mise en place d'un véritable plan de titularisation dans l'Education nationale.

► Pour votre réemploi

- pour le réemploi de tous ceux qui le souhaitent à la rentrée.

► Pour votre salaire

- pour le versement de la prime de transports aux contractuels.
- contre toute tentative de transformer l'entretien professionnel en moyen de pression et de chantage au salaire et à l'emploi.
- contre une évolution de la rémunération qui dépende de l'entretien professionnel.
- pour une augmentation de 28% de la valeur du point d'indice.

► Pour vos droits

- pour la défense de vos droits.
- pour faire cesser la dégradation de vos conditions de travail (précarité du contrat, affectations sur plusieurs établissements, tâches de plus en plus nombreuses avec des classes de plus en plus chargées).