

NON-TITULAIRES

RESPECT DES DROITS ET PLAN DE TITULARISATION : IL Y A URGENCE !

Les collègues non-titulaires subissent la même dégradation de leurs conditions de travail et de rémunérations que les titulaires auxquelles s'ajoutent toutes les incertitudes liées à la précarité de leur situation.

**DE NOMBREUX ET
NOMBREUSES CANDIDAT-ES
NON ADMIS-ES AUX
CONCOURS EN JUIN SONT
RECRUTÉ-ES COMME NON-
TITULAIRES À LA RENTRÉE
DE SEPTEMBRE.**

Depuis 2016, les grilles académiques ne sont ni revalorisées, ni harmonisées. Il en résulte une stagnation générale des salaires et de nombreuses inégalités de traitement selon le lieu de travail. Le service public d'éducation ne peut se satisfaire de ce mépris des personnels précaires. Au lieu d'améliorer réellement l'attractivité de nos professions, le ministère entretient une hypocrisie constante. De nombreux et nombreuses candidat-es non admis-es aux concours en juin sont recruté-es comme non-titulaires à la rentrée de septembre. Avec le manque de postes de

TZR depuis plusieurs années, certaines académies recrutent désormais des contractuel·les sur zone de remplacement (CZR), ce qui ajoute une autre forme de précarité professionnelle.

En recrutant des milliers d'enseignant-es contractuel·les en lieu et place de fonctionnaires titulaires, le ministère organise une vaste opération de déqualification et précarisation de la Fonction publique au détriment des personnels et des élèves. L'objectif est double : réduire les coûts et casser les collectifs de travail.

Pour le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU, il y a urgence à lancer un plan de titularisation pour mettre fin à la précarité de milliers d'enseignant-es, CPE et Psy-ÉN et pour assurer la continuité du service public d'éducation. Il y a aussi urgence à revaloriser les salaires et améliorer l'accès à la formation pour toutes et tous.



Syndicat National de l'Éducation Physique



Syndicat National des Enseignements de Second degré



Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel

Sophie Vénétiay
Secrétaire générale du SNES-FSU

Coralie Benech
Cosecraire générale du SNEP-FSU

Axel Benoist
Cosecraire général du SNUEP-FSU

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ EN DEVENANT FONCTIONNAIRE

Au lieu de favoriser l'accès au statut pour les non-titulaires, le gouvernement développe un recrutement sans concours réaffirmé par la Cour des comptes. L'accès à l'emploi titulaire par concours constitue la voie de sortie de la précarité la plus pérenne.

La réussite aux concours, et l'accès au statut de fonctionnaire, est la seule protection pérenne contre le maintien dans la précarité. Les compétences professionnelles attendues dans les concours sont fortement corrélées aux attentes institutionnelles dans l'exercice du métier, notamment lors des inspections. L'expérience des collègues est notamment prise en compte par les modalités des épreuves des concours internes.

INSCRIPTIONS AUX CONCOURS

Les non-titulaires peuvent s'inscrire à la fois au concours externe et au concours interne d'une même session, sauf pour l'agrégation où ils ne peuvent candidater qu'au concours externe.

Quelles conditions générales ?

Pour les concours de la Fonction publique, il faut être de nationalité française ou ressortissant-e d'un autre État membre de l'UE, d'un État entrant dans l'accord EEE, de la principauté d'Andorre, de la Confédération suisse ou de la Principauté de Monaco, jouir de ses droits civiques, sans condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, remplir les obligations du service national, et justifier des conditions d'aptitude physique requises.

LE CONCOURS EXTERNE

Conditions de titres ou de diplômes

Pour s'inscrire à l'agrégation, un master ou un diplôme équivalent est nécessaire.

Pour le CAPES, CAPET, CAPEPS, CAPLP (disciplines générales) ou CPE externe, les candidats doivent avoir au moins un M1, M2 ou un diplôme équivalent, ou être inscrits en M1. Les détenteurs d'un master ou équivalent sont également éligibles. Les cadres ayant cinq ans d'expérience sont éligibles au CAPET externe. Pour les disciplines professionnelles et métiers du CAPLP, une expérience professionnelle d'au moins 5 ou 7 années est exigée en plus d'un diplôme de niveau 5 ou 4 selon les disciplines.

Les parents de trois enfants ou les sportifs de haut niveau sont dispensés de diplômes.

LE CONCOURS INTERNE

Les épreuves des concours internes

Les CAPES/CAPET/CAPLP/CAPEPS internes se décomposent en deux temps : une épreuve écrite d'admissibilité puis une épreuve orale d'admission.

Conditions de diplômes et de service

Il faut justifier d'une licence (ou équivalent) ainsi que trois années de service public ou d'enseignement en tant qu'agent-e non titulaire sous contrat de droit public, entre le 1er septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date des résultats d'admissibilité. Pour les disciplines métiers du CAPLP, il faut justifier d'un CAP ou d'un bac pro (ou équivalent).

Des modalités de calcul des services faits avantageuses

Les services à temps partiels, incomplets ou discontinus sont totalisés par année scolaire :

- moins de 6 mois de services = 6 mois ;
- entre 6 mois et 12 mois à moins de 50% d'un temps complet = 6 mois ;
- entre 6 mois et 12 mois avec une quotité au moins égale à 50 % = un an.

Les périodes de congés rémunérés ou indemnisés (formation, maternité, congé de paternité ou congé parental, congé d'adoption) sont prises en

compte dans le calcul des trois ans de service, si la ou le collègue était sous contrat (voir les modalités des épreuves*).

LE DOSSIER DE RAEP

À la différence des concours externes, les épreuves d'admissibilité de la plupart des concours internes du second degré** sont remplacées par l'élaboration d'un dossier de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP).

** Sauf les CAPES d'éducation musicale, de documentation ; le CAPLP métier de l'alimentation et le CAPEPS qui reposent toujours sur une épreuve écrite d'admissibilité (dont les dates sont précisées sur le site devenir enseignant).

Les épreuves des concours internes doivent « permettre d'apprécier des compétences pédagogiques et/ou éducatives transférables ».

Le dossier de RAEP ne peut excéder 8 pages et comporte deux parties : dans la première partie (2 pages maxi), le ou la candidat-e décrit les expériences professionnelles et les responsabilités qui lui ont été confiées durant les différentes étapes de son parcours en proposant une réflexion sur les compétences dans l'exercice du métier d'enseignant qu'il ou elle a développées.

La deuxième partie (6 pages maxi) est l'occasion de présenter une réalisation pédagogique qui lui paraît la plus significative, relative à une situation d'apprentissage et à la conduite d'une classe qu'il/elle a eue en responsabilité. Cette analyse devra mettre en évidence les choix didactiques et pédagogiques effectués, les apprentissages, les objectifs, les progressions...

L'ensemble doit montrer la capacité d'adaptation aux évolutions du métier et la connaissance globale du système éducatif.

Sur le dossier de RAEP, lire les recommandations de l'institution :

<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/conseils-pour-l-epreuve-de-reconnaissance-des-acquis-de-l-experience-professionnelle-raep-de-1124>

Voir également le référentiel de compétences des métiers de l'éducation :

<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/le-referentiel-de-competences-des-metiers-du-professorat-et-de-l-education-475>

Il est recommandé de prendre connaissance des rapports de jury des sessions antérieures pour identifier les pièges et les attentes institutionnelles*.

LE RECRUTEMENT AU TITRE DU HANDICAP (BOE)

En situation de handicap, deux voies d'accès sont possibles : le concours avec une demande d'aménagement des épreuves, ou le recrutement par la voie contractuelle (sans concours) après sélection sur dossier par une commission, après un entretien, à l'issue d'un contrat d'un an et d'une décision du recteur d'académie. Avant de contacter la Direction RH de votre académie, nous vous recommandons de prendre contact avec la section académique du SNES, du SNEP ou du SNUEP.

NOS REVENDICATIONS

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU, et le SNUEP-FSU revendiquent un plan de recrutement pluriannuel, pour endiguer la crise de recrutement, l'ouverture de listes complémentaires pour tous les concours, un plan de formations aux concours dans toutes les académies, des décharges de service avec maintien d'une rémunération à taux plein pour les non-titulaires, un contingent de postes offerts aux concours internes, et un plan de titularisation avec dispense des épreuves théoriques pour les plus anciens.

* Les modalités des épreuves et les rapports de jury sont accessibles sur : www.devenirenseignant.gouv.fr/ressources

—>> **SÉLECTIONNEZ UN CONCOURS** : "CAPES" (ou CAPET, CAPLP, CAPEPS...) —>> **FILTREZ PAR SECTION/OPTION** : (votre discipline) —>> **FILTREZ PAR VOIE D'ACCÈS** : "Concours interne"
—>> **TYPE DE RESSOURCES** : "Épreuves" ou "Rapports" —>> Cliquer sur **AFFICHER LES RÉSULTATS**

MODALITÉS DE CLASSEMENT DES LAURÉATS DE CONCOURS : DES AVANCÉES

Grâce à l'action de la FSU, en une dizaine d'année, la reprise de l'ancienneté acquise en tant que contractuel(le) (ou Maître auxiliaire) est passée de presque zéro à une reprise presque totale de l'ensemble des activités professionnelles, qu'elles aient eu lieu dans le secteur privé et/ou dans le secteur public. C'est une réelle reconnaissance, notamment dans le fait que la clause de non-interruption d'un an des services a disparu.

Services antérieurs	Modalités de reprise
De catégorie A	Coefficient de 135/135 ^e
De catégorie B et C	Services repris à hauteur des 2/3 de leur durée
Pour les AED/AESH	Coefficient de 100/135 ^e

Les services effectués à temps partiels sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté.

Néanmoins, la FSU a dénoncé l'absence de rétroactivité de la mesure, qui n'a été ni prévue ni envisagée par le ministère, contrairement à ce qui avait été le cas en 2014. Ce qui a conduit à des inégalités de classement lorsque l'on compare les lauréats des concours 2022 et 2023.

Exemple de calcul de classement

Un AED avec 2 ans d'ancienneté à temps plein : $720 \text{ jours} \times 100/135 = 533$ jours, soit 1 an* 5 mois 23 jours, le collègue sera classé au 2^e échelon avec 5 mois et 23 jours de reliquat d'ancienneté.

Pour les collègues justifiant de plus de 3 ans de services contractuel : depuis le 1^{er} septembre 2023, la totalité des services est reprise (avec le coefficient caractéristique 135/135), Ancienneté totale = 4a 5m 23j d'ancienneté, donc classement au 5^e échelon avec 5 mois et 23 jours de reliquat d'ancienneté.

* : une année est exprimée en jours (360 jours).

MAÎTRE-AUXILIAIRE : DES PERSONNELS IGNORÉS, OUBLIÉS. INADMISSIBLE !

Depuis 2005, les collègues MAGE sont dans une impasse. La FSU revendique la prise en compte de leur situation.

Les maîtres-auxiliaires garantis d'emploi (MAGE) sont encore environ au nombre de 750, à la grande surprise du Ministère de l'Éducation nationale, qui a redécouvert l'existence de ces personnels suite à l'interpellation récente de la FSU concernant leur non-éligibilité à la prime d'attractivité.

En 2005, nos collègues ont été sommés de choisir entre conserver le statut de MA garanti d'emploi mais avec une grille de rémunération inique, ou signer un CDI en renonçant à la garantie d'emploi et risquer le licenciement en cas de réduction de personnels*.

Toutefois, avoir fait le choix de conserver le bénéfice de la garantie d'emploi leur coûte cher :

- une grille de rémunération bloquée à l'indice 447 au bout de 25 ans de service** ;
- aucun rattrapage ou reclassement depuis 2005 eu égard à l'évolution du recrutement contractuel et à l'harmonisation des rémunérations (2016) ;

■ absence de versement de la prime d'attractivité, les MAGE ont été oubliés dans la liste des personnels éligibles (2021).

Le ministère doit prendre en considération l'ensemble des personnels non titulaires qui assurent la continuité du service public d'éducation et corriger les inégalités de rémunérations liées à la période de recrutement.

La FSU revendique pour les MAGE, le versement de la prime d'attractivité, l'étude urgente de l'intégration des collègues dans la grille de rémunération des non-titulaires première catégorie avec prise en compte de la totalité de leur ancienneté.

* : loi 2005-843 du 26/07/2005, transposition à la fonction publique du droit communautaire européen, à savoir l'obligation de signer un CDI après 6 ans de CDD.

** : pour mémoire, un-e non-titulaire atteint l'indice 523 pour le même temps de service.

En LP, les E.P.I. : Équipements de Protection Individuels

D'après le code du travail, « l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective ».

Tous comme les employeurs privés, l'établissement scolaire dans lequel vous êtes affecté-e doit fournir tous les équipements de protection nécessaires aux personnels exposés et régulièrement entretenus. Les personnes exposées ne sont pas seulement les enseignant-es d'atelier mais également tous les enseignant-es devant exercer en atelier (co-intervention par exemple) ou devant visiter des élèves en atelier.

EPS = 17 heures + 3 heures

Les obligations réglementaires de service des professeur-es EPS titulaires, telles qu'issues du décret 2014-940 du 20/08/2014, s'appliquent aux contractuel-les exerçant les mêmes fonctions (pondération, missions liées).

Aucun collègue ne doit être empêché-e d'animer l'Association Sportive : « [...] le service de chaque enseignant d'EPS, [...] titulaire et non titulaire, [...] qu'il exerce à temps complet ou à temps partiel, comprend un volume forfaitaire de trois heures [...] » (décret n° 2014-460 du 7 mai 2014).

LP : suivi des élèves en Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP)

D'après le décret 92-1189 et la circulaire 2016-053, pendant les périodes en entreprise des élèves d'une division, chaque professeur-e de lycée professionnel (PLP) enseignant dans cette division participe à l'encadrement pédagogique de ses élèves. Tous comme les PLP, les professeur-es contractuel-les enseignant-es en lycée professionnel sont concerné-es par cette circulaire.

L'encadrement pédagogique d'un élève est comptabilisé dans le service du professeur-e pour deux heures par semaine, dans la limite de trois semaines par séquence de stage. Au-delà de ce temps, les heures effectuées en supplément sont comptabilisées en heures supplémentaires. Pour se rendre sur les lieux de PFMP des élèves, il ne faut pas oublier de faire la demande d'un ordre de mission afin de couvrir un éventuel dommage survenant au cours de cette mission et avoir ses frais de déplacements indemnisés.

Plus d'infos sur <https://snuep.fr/pfmp/>

PACTE : CONTRE NOS MÉTIERS ET NOS MISSIONS !

Le ministère a reconnu que la très grande majorité de la profession a refusé de signer un pacte. Le chiffre de 25 % de signataires annoncé par le ministre a très certainement été gonflé.

NOS ANALYSES CONFIRMÉES

Le Pacte est un alourdissement de la charge de travail d'une profession épuisée qui travaille plus de 43 heures par semaine et près de 34 jours pendant les vacances (source DEPP)... et à laquelle on demande d'en faire toujours plus. Derrière ces faits, reste la nature profonde du Pacte : l'instauration d'une relation contractuelle qui mine le statut et explose nos métiers. La FSU a interpellé les ministres successifs qui se sont dit·es prêt·es à des évolutions. Nos exigences sont claires : abandon du Pacte et utilisation du milliard d'euros pour des mesures salariales pour toutes et tous sans contrepartie. C'est ainsi que le système éducatif pourra retrouver un fonctionnement serein, dans l'intérêt des élèves et non d'un objectif politique, tout en avançant sur l'absolue nécessité de la revalorisation des personnels.

UN FONCTIONNAIRE, ÇA NE S'ACHÈTE PAS !

Le statut de fonctionnaire fonde l'intérêt général. Les fonctionnaires ne signent ni contrat de travail ni lettre de mission. Présent·es partout sur le territoire, au service de l'intérêt général, ils et elles sont indépendant·es de tout intérêt particulier, que ce soit celui de leur supérieur hiérarchique, de leur établissement, d'un·e élue ou d'une chapelle...

Individualiser les missions, le temps de travail, les rémunérations, avec le Pacte, les primes, l'intéressement ou le mérite, c'est rompre avec l'égalité de traitement et instaurer la relation mercantile au cœur du service public. Le pacte met à mal chacun de ces principes. Il donne à la hiérarchie locale le

NOS EXIGENCES SONT CLAIRES : ABANDON DU PACTE ET UTILISATION DU MILLIARD D'EUROS POUR DES MESURES SALARIALES POUR TOUTES ET TOUS SANS CONTREPARTIE.

pouvoir de décider d'une partie de la rémunération des agent·es. Il contractualise l'exercice d'une partie des missions, et augmente la pression sur les collègues non titulaires que leur situation précaire et leurs salaires largement insuffisants rendent plus vulnérables aux pressions managériales.

En annonçant pendant sa campagne qu'il n'y aurait plus d'« heures perdues »,

Emmanuel Macron n'imaginait pas encore la résistance de la profession à s'engager dans le Pacte. Ainsi, faute de volontaires au Pacte pour assurer la mission prioritaire des remplacements de courte durée RCD (Remplacement de courte durée, comprendre sur moins de 15 jours), le ministre Gabriel Attal a sommé son administration à la rentrée de réduire toutes les absences des professeur·es en annulant des sorties pédagogiques, des voyages scolaires, et en reportant la formation continue en dehors du temps de service).

Autant de mesures vexatoires pour la profession allant à l'encontre à la fois de l'intérêt général et de celui de la profession.

LE PACTE : DÉVOIEMENTS CHEZ LES NON-TITULAIRES

Du fait de l'opposition de la profession, l'administration a abusé de la précarité professionnelle et salariale des collègues non titulaires pour faire signer des pactes, renforçant le lien de subordination aux chefs d'établissement.

Des collègues en lycée professionnel à qui on baisse la quotité de service afin de les obliger à prendre des missions pour faire de l'enseignement en effectif réduit, d'autres à qui on demande de faire une mission le temps d'une suppléance de 2 ou 3 mois, ou encore, un rectorat qui tente d'imposer des CDI comprenant les vacances apprenantes... Autant de dérives qui ont pu être corrigées par l'action syndicale du SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU. Des dérives qui confirment nos analyses : d'une académie à l'autre la subordination des non-titulaires aux chefs d'établissement tend à s'accroître !

En LP, le pacte est présenté comme une revalorisation, mais il n'est en fait que le levier de la réforme de la voie professionnelle voulue par Emmanuel Macron et le MEDEF. Parmi les 15 parts fonctionnelles accessibles aux PLP, et par consé-

EN LP, LE PACTE N'EST EN FAIT QUE LE LEVIER DE LA RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE.

quent aux non-titulaires exerçant en LP, il servent à déployer cette réforme, comme par exemple, la coordination du dispositif Avenir pro, le suivi Ambition emploi, la relation LP-entreprise, l'enseignement en certificats de spécialisation (ex mentions complémentaires)...

Dans les établissements d'enseignements généraux et technologiques, le Pacte a pour mission prioritaire des remplacements de courte durée (RCD) mais les chefs d'établissement ont souvent proposé d'autres missions.

NE RIEN SE LAISSER IMPOSER

Les non-titulaires sont les collègues les plus fragiles face aux pressions du Pacte car leurs rémunérations sont faibles et ils et elles dépendent de l'évaluation annuelle de la direction. Pourtant le Pacte est bien un alourdissement de la charge de travail dégradant davantage les conditions de travail, et une instauration renforcée du pouvoir hiérarchique de décider des rémunérations.

Pour toute question ou difficulté face à leur direction, rapprochez-vous des représentant·es FSU de votre académie. Refuser une mission du Pacte n'est absolument pas un motif de non-renouvellement de contrat, assurer une mission dans le cadre du Pacte LP n'est pas obligatoire, la direction ne peut pas vous l'imposer.

La FSU demande à ce que le budget consacré au Pacte soit utilisé pour des mesures de revalorisation immédiate et sans contreparties.

LES INDICES POUR CALCULER LES SALAIRES

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

www.snes.edu/publications/les-supplements-de-lus/remunerations-et-carrieres-supplement-de-lus-n837/

**Grille non titulaires première catégorie (BAC+3 et +) fond vert
Et deuxième catégorie (BAC +2) fond bleu**

Il est attribué 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024 soit une augmentation de 24,61€ pour tous les agents publics rémunérés en référence à un indice.

Indice majoré (IM) Avant janvier 2024	Indice majoré à partir du 1 ^{er} janvier 2024 (+ 5 points)	Salaire brut mensuel = IM x valeur point d'indice 4,92279255	Prime Grenelle (Montant brut)
Min Fonction Publique (les IM 321, 337 et 354 disparaissent)	366	1801,74 €	125,00 €
367 => 371 à partir du 09/2023	376	1850,97 €	125,00 €
372	377	1855,89 €	116,67 €
388	393	1934,65 €	116,67 €
389	394	1939,57 €	108,33 €
407	412	2028,19 €	108,33 €
410	415	2042,96 €	108,33 €
425	430	2116,80 €	100,00 €
431	436	2146,33 €	100,00 €
453	458	2254,63 €	91,67 €
457	462	2274,33 €	91,67 €
475	480	2362,94 €	91,67 €
489	494	2431,95 €	91,67 €
498	503	2476,16 €	91,67 €
521	526	2589,38 €	91,67 €
523	528	2599,23 €	58,33 €
548	553	2722,30 €	58,33 €
553	558	2746,91 €	58,33 €
573	578	2845,37 €	58,33 €
585	590	2904,44 €	58,33 €
598	603	2968,44 €	58,33 €
620	625	3076,74 €	58,33 €
623	628	3091,51 €	58,33 €
650	655	3224,42 €	58,33 €
680	685	3372,11 €	58,33 €
710	715	3519,79 €	58,33 €
741	746	3672,40 €	58,33 €
783	788	3879,15 €	58,33 €
821	826	4066,22 €	58,33 €

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



CZR : CONTRACTUEL·LES SUR ZONE DE REMPLACEMENT

Les rectorats généralisent la signature de contrats sur zone de remplacement.
Les contractuel·les ne sont pas toujours gagnant·es.

Signer un contrat à l'année, c'est avoir l'assurance d'un salaire mensuel régulier et pouvoir se projeter dans son métier sur un temps plus long. Des avancées non négligeables pour tous et toutes les enseignant·es, CPE et Psy-ÉN non titulaires qui subissent l'entrée dans le métier par la précarité. Et pourtant, cette relative sécurisation a un prix : entre autres d'accepter des missions sur une zone géographique parfois très étendue, notamment en milieu rural, et de devoir déboursier des sommes conséquentes pour les frais de transport.



© DR

DES DÉRIVES À COMBATTRE

Quelques semaines à peine après la création de ces contrats sur ZR pour les agent·es non titulaires, des dérives ont déjà pu être constatées : affectations hors zone prévue au contrat, contournement de l'ancienneté, chantage à la démission dans plusieurs académies quand l'agent·e refuse de se plier aux exigences excessives de l'administration...

Le contrôle paritaire est l'outil indispensable pour forcer l'administration à respecter les droits des personnels, assurer l'équité et la transparence des affectations, dans le respect des zones de remplacement qui ont été notifiées aux agent·es.

DES AVANCÉES GRÂCE À LA FSU

Des concertations dans plusieurs rectorats, comme à Nice, et des interventions de sections académiques ont permis de mieux encadrer les CZR et d'obtenir des garanties à la fois sur les affectations et la rémunération des collègues qui entrent dans ce dispositif.

La FSU exige que les frais et la charge de travail supplémentaires soient compensés par des indemnités similaires à celles des TZR pour l'ensemble des professeur·es non titulaires.

FAIRE VALOIR SES DROITS EN COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Défendre les collègues en CCP : le rôle déterminant des représentant·es élu·es FSU des personnels.

Les rectorats maintiennent le plus souvent les non-titulaires dans l'opacité quant à leur droit de contestation face à une décision défavorable ou un refus. Il est important de connaître les voies de recours auprès de l'administration, en lien avec les représentant·es FSU lors du recours gracieux, pour la saisine de la CCP, et éventuellement du Tribunal administratif.

IL NE FAUT PAS HÉSITER À SE FAIRE ACCOMPAGNER.

Les représentant·es des personnels de la FSU jouent un rôle important car elles et ils consultent et analysent les dossiers des collègues afin d'y repérer toute anomalie leur permettant d'assurer la défense et les recours, et interviennent en

commission pour apporter des éléments d'analyse... Il ne faut donc pas hésiter à se faire accompagner, y compris en amont de la CCP, en se syndiquant, et adresser aux élu·es FSU tous les éléments utiles pour leur permettre d'agir et défendre votre dossier.

CONTESTER UNE DÉCISION, ENGAGER UN RECOURS EN CCP

La CCP peut être saisie si le recteur maintient l'avis ou ne répond pas à la demande de révision préalable de l'agent.

La CCP peut être réunie à la suite d'une contestation concernant :

- une contestation d'évaluation professionnelle
- un licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- le non-renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical ;
- certaines sanctions disciplinaires ;
- un congé pour formation syndicale ;
- les actions de formation, de professionnalisation ou de congé de formation professionnelle ;
- un litige d'ordre individuel relatif au temps partiel ;
- le refus d'autorisation d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou de formation continue ;
- la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- le refus d'un congé pour formation syndicale ;
- une demande de mobilisation du compte personnel de formation...

ATTENTION AUX DÉLAIS LÉGAUX ! UNE FOIS DÉPASSÉS, LES RECOURS NE SERONT PLUS RECEVABLES. Ils peuvent être de un ou deux mois en fonction du type de recours. Il est donc de la plus haute importance d'être conseillé·e par un syndicat de la FSU, SNEP, SNES ou SNUEP.

Vous avez le droit de consulter votre dossier administratif, et ce dans un délai raisonnable pour assurer la défense, en étant accompagné·e, de préférence par un·e représentant·e syndical·e.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : UNE NÉCESSITÉ

L'État employeur doit contribuer au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) tant que perdurera le couple sécurité sociale-mutuelle.

Depuis 2022, les personnels de l'Éducation nationale bénéficient d'une prise en charge forfaitaire de 15 € destinée à rembourser une partie de leur cotisation mutuelle couvrant les frais dits de « santé », correspondant aux frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent-e. Avec la réforme de la protection sociale complémentaire s'appliquant au 1er juillet 2025, l'État, notre employeur, portera sa participation à la moitié de la cotisation mutuelle.

PARTICIPATION DE L'ÉTAT : PORTION CONGRUE

Pour la percevoir, trois conditions sont requises :

- faire partie de la liste des bénéficiaires ;
- être en activité, en détachement ou en congé (mobilité, parental, etc.) ;
- avoir un contrat de complémentaire « santé » éligible au remboursement.

Si vous n'avez pas encore fait cette démarche, pensez à faire votre demande de remboursement sur votre plateforme Colibris. Ce dispositif, temporaire, vise à assurer la transition vers un nouveau régime de PSC qui sera mis en place au 1^{er} juillet 2025 pour l'Éducation nationale.

CHANGEMENT MAJEUR LE 1^{ER} JUILLET 2025 POUR L'ÉDUCATION NATIONALE

Le ministre de la Fonction publique et six organisations syndicales dont la FSU, ont signé en octobre 2023 un accord interministériel sur l'amélioration des garanties en prévoyance dans la Fonction publique d'État. Cet accord fait suite à un précédent accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire « santé » destiné à améliorer la prise en charge des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident. Il porte sur les risques résultant de l'incapacité de travail, de l'invalidité et du décès.

Un volet statutaire améliore notamment les indemnités des congés longue maladie (fonctionnaires) et grave maladie (contractuel-les). Il engage une modification substantielle de la prise en charge de l'invalidité et inscrit dans le statut le capital décès et une rente éducation pour les enfants de l'agent-e décédé-e.

Au 1^{er} juillet 2025, le nouveau système de protection sociale complémentaire, imposé à la Fonction publique par le gouvernement via une ordonnance, sera mis en place pour notre ministère. Il participera pour moitié à la complémentaire santé obligatoire et à hauteur de 5 € pour les garanties additionnelles. À compter de cette date, il ne sera donc plus possible de choisir sa mutuelle et son contrat, il ne sera plus possible non plus de rester sans mutuelle. La liberté d'adhésion et de choix va disparaître.

DES AVANCÉES POUR LES CONTRACTUEL-LES

Pour les contractuel-les, enseignant-es, Psy-ÉN, CPE, les AED et les AESH, il ne faudra plus que 4 mois d'ancienneté, contre 3 ans actuellement, pour avoir droit au congé grave maladie (CGM). Pour les congés maladie, la durée et les niveaux de maintien de rémunération par l'employeur seront alignés sur ceux des fonctionnaires dans les mêmes conditions d'ancienneté. L'État s'est aussi engagé à mettre en œuvre la subrogation des indemnités journalières de Sécurité sociale, revendication de longue date de la FSU.



Rassemblement intersyndical non-titulaire devant le rectorat de Toulouse sur le paiement des salaires et les conditions de recrutement le 7 février 2024.

UN CADRE POUR UNE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

En même temps que le nouveau contrat obligatoire en santé, l'État participera au financement des garanties interministérielles complémentaires de prévoyance à hauteur de 7 € brut par mois par agent. L'adhésion, facultative, et la couverture ne pourront pas être conditionnées à l'âge ou à l'état de santé (aucun questionnaire médical), à condition d'adhérer dans un délai de six mois à la mise en œuvre de ce contrat collectif ou à l'embauche.

IMPOSER UNE AUTRE RÉFORME, PLUS JUSTE ET PLUS SOLIDAIRE, PORTEUSE DE L'INSTAURATION DU « 100 % SÉCU » DES SOINS PRESCRITS.

Les garanties additionnelles (complément au congé de maladie ordinaire, décès et autonomie) seront optionnelles et à la charge exclusive des agent-es.

NOS REVENDICATIONS

La FSU a enregistré positivement les améliorations statutaires et réglementaires pour les fonctionnaires et les contractuel-les mais

elle rappelle son opposition au découplage des couvertures complémentaires entre santé et prévoyance. Elle dénonce par ailleurs la rupture de solidarité entre les salarié-es et entre agent-es en activité et retraité-es.

La FSU accentue ses efforts pour mener une campagne d'information, construire un plan d'action dans un cadre intersyndical de lutte en novant des alliances avec le monde associatif et les mutuelles alternatives pour imposer une autre réforme, plus juste et plus solidaire, porteuse de l'instauration du « 100 % Sécu » des soins prescrits.

La FSU continue de se battre pour une prise en charge par la Sécurité sociale à 100 % des soins prescrits, pour garantir aux agent-es un accès à la santé équitable et à la hauteur des besoins.

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

ADHÉRER A UN SYNDICAT DE LA FSU, C'EST FACILE, RAPIDE ET UTILE !

- Connaître et défendre ses droits, être conseillé-e, aidé-e, et soutenu-e.
- S'informer sur l'actualité de nos métiers avec des publications nationales, académiques, et départementales.
- Débattre et agir collectivement pour sortir de la précarité.
- Joindre un collectif professionnel solidaire : bénéficier de l'écoute et des conseils des militants, dans l'établissement, le département, l'académie, et au niveau national.
- Participer à des formations syndicales à raison de 12 jours rémunérés par an (de droit à déposer auprès du recteur un mois auparavant).

■ Participer à l'élaboration des positions et revendications du SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU par des stages, des colloques, les congrès...

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

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

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

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



Syndicat National de l'Éducation Physique



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

Contacteur le Secteur Non Titulaires du SNEP-FSU :

76, rue des Rondeaux, 75020 Paris
Courriel : nontitulaire@snepfsu.net
nathalie.bojko@snepfsu.net

Site internet : <https://lesite.snepfsu.fr/>



Syndicat National des Enseignements de Second degré



www.snes.edu/adherer-maintenant/



Contacteur le Secteur Non Titulaires du SNES-FSU :

46, avenue d'Ivry,
75647 Paris Cedex 13
Tél : 01 40 63 29 13

Courriel : nontitulaires@snes.edu

Site internet : www.snes.edu, rubrique « ma carrière » puis « Non-titulaires »

Contacteur votre section académique :
<https://www.snes.edu/le-snes-pres-de-chez-vous/>



Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel



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

Contacteur le Secteur Non Titulaires du SNUEP-FSU :

38, rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS
Tél : 01 45 65 02 56
Site internet : snuep.fr

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