FSU SNUipp

CONTRACTUEL·LES

2026
2027

GUIDE

Professeur·es des Écoles

Psychologues de l'Éducation nationale



Sommaire

PAGE 3
Édito

PAGE 4
OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DE SERVICE (ORS)

PAGE 5
RECRUTEMENT ET CONTRAT

PAGE 9
RÉMUNÉRATION

PAGE 11
ACTION SOCIALE

PAGE 12
AUTORISATIONS D'ABSENCE ET CONGÉS
Autorisations d'absence
Autorisation d'absence pour garde d'enfant
Congés liés à la parentalité

PAGE 13
Congés pour raison de santé

PAGE 15
Autres congés

PAGE 16
FORMATION ET ÉVALUATION
L'entretien professionnel

PAGE 16
ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE PAR CONCOURS
Pour les PE
Pour les PsyEN

PAGE 17
PROTECTION SOCIALE ET RETRAITE
Protection sociale complémentaire (PSC)

PAGE 18
Retraite

PAGE 20
CHÔMAGE

PAGE 20
CESSATION D'ACTIVITÉ
Fin du CDD

PAGE 21
Licenciement
Rupture conventionnelle
Indemnité de fin de contrat

PAGE 22
DROITS SYNDICAUX

PAGE 23
GLOSSAIRE

PAGE 24
TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

RETROUVEZ LA FSU-SNUIPP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

facebook.com/snuipp
@fsu-snuipp.bsky.social
snuippfsu

snuipp.fr
Site national et sa lettre de diffusion électronique. Pour s'informer sur l'actualité syndicale et sur l'École en général.

neo.snuipp.fr
Site national des enseignant·es en début de carrière et sa lettre de diffusion électronique. Pour les infos, les ressources appropriées.

SITE DE VOTRE DÉPARTEMENT
https://XX.snuipp.fr
où XX est le numéro de votre département.

COUVERTURE :
© MILLERAND / LES GRENADES / NAJA

PE et PsyEN contractuel·les : une nécessaire titularisation !



© MILLERAND/NAJA

Longtemps cantonné aux départements déficitaires, le recours à des non titulaires a bondi ces dernières années dans le primaire jusqu'à se généraliser à presque tous les départements. Il coïncide avec la baisse d'attractivité des métiers de l'éducation et la désaffection des concours de recrutement.

Le recrutement de PE et PsyEN sous contrat a eu pour effet de faire entrer la précarité dans les écoles avec l'arrivée de collègues exerçant souvent dans des conditions difficiles : contrats courts, rémunérations plus faibles, affectations tardives, manque de formation et d'accompagnement, droits plus restreints… Au final c'est tout le service public d'éducation qui pâtit de ce système à deux vitesses !

Alors que plus d'un·e agent·e de la fonction publique sur 5 est aujourd'hui contractuel·le, la FSU-SNUipp défend le statut et les missions assurées par des titulaires. Elle revendique un plan de titularisation des PE et PsyEN contractuel·les avec un concours dédié, des temps de préparation, la prise en compte des services effectués, une formation adaptée et un stage en pratique accompagnée. Dans l'attente, les PE et PsyEN contractuel·les doivent bénéficier d'une grille nationale de rémunération, de l'ISSR en cas de remplacement et d'un accompagnement reconnu.

La FSU-SNUipp défend les droits des contractuel·les exerçant dans les écoles. Agissons ensemble !

Aurélie Gagnier, Sandrine Monier et Nicolas Wallet,
co-secrétaires généraux

Obligations de service

Les obligations réglementaires de service (ORS) sont les mêmes que pour les titulaires exerçant les mêmes fonctions.

Pour les Professeur·es des écoles

Pour les PE, les ORS s'élèvent à 24 heures d'enseignement hebdomadaires auxquelles s'ajoutent 108 heures annualisées qui se décomposent ainsi :

108 h annuelles	**36 h**	**activités pédagogiques complémentaires (APC)**
	48 h	**travail en équipe pédagogique, relations avec les parents, élaboration et suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves en situation de handicap.**
	18 h	**animation pédagogique et actions de formation continue**
	6 h	**participation aux conseils d'école**

Référence : décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008.

Il faut ajouter à cela des obligations formalisées par d'autres textes comme la journée de prérentrée, la journée de solidarité, deux demi-journées pour des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques et le temps d'accueil de 10 minutes avant la classe.

Les enseignant·es à temps partiel effectuent les 108 h au prorata de leur temps de travail.

FACE À LA NÉCESSITÉ
de baisse du temps de travail et au besoin de renforcer les collectifs de travail : 18 heures d'enseignement et 3 heures de concertation par semaine couplées aux « plus de maîtres et maîtresses que de classes » demeurent des revendications plus que jamais d'actualité. Pour cela, il faudrait trois PE pour deux classes.

Pour les Psy EN

Les PsyEN contractuel·les exercent dans le cadre des missions de la spécialité éducation, développement et apprentissages (EDA) dans le premier degré.

Leur temps de travail hebdomadaire comprend 24 heures dédiées à l'exercice de leurs missions, sous la responsabilité de l'IEN de circonscription. S'y ajoutent 4 heures dédiées à l'organisation de leur activité. Ces ORS sont fixées sur 36 semaines auxquelles peut s'ajouter une semaine fixée par le Rectorat.

La charge de travail, les déplacements, les réunions et l'ensemble des tâches invisibles doivent être effectivement pris en compte. Aucun dépassement des obligations de service ne doit être imposé.

Recrutement et contrat

Le contrat précise les conditions d'emploi, notamment la quotité de travail, le niveau de rémunération, le ou les lieu(x) d'exercice…

Recrutement

Pour les PE, les conditions de recrutement sont les mêmes que pour les titulaires :

- **être titulaire d'un diplôme de niveau BAC+3** (ce niveau de qualification peut être exceptionnellement abaissé dans les académies ayant des difficultés à recruter),
- **remplir les conditions d'aptitude physique** exigées pour l'accès à la fonction publique,
- **ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation** incompatible avec l'exercice des fonctions.

Pour les PsyEN, un bac +5/Master 2 de psychologie ou d'un diplôme conférant le titre de psychologue est nécessaire.

La condition de nationalité ne s'applique toutefois pas : une personne peut être recrutée sous contrat sans être ressortissante d'un État membre de l'Union européenne. L'entretien de recrutement peut se dérouler en visio-conférence.

Contrat

Les enseignant·es ou PsyEN contractuel·les relèvent des textes de droit public. Leur statut est régi par des lois, décrets, arrêtés et circulaires intégrés dans le Code général de la fonction publique qui déterminent leurs droits et obligations.

Avant la prise de fonctions, il est nécessaire de signer un contrat écrit, précis et complet, comprenant :

- la date de prise d'effet et la durée du contrat,
- la durée d'une éventuelle période d'essai,
- la définition du poste occupé,
- le niveau de catégorie hiérarchique,
- le(s) lieu(x) d'exercices des fonctions,
- les droits et obligations de l'agent·e,
- les conditions de rémunération.

Les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs publics seront conservés et transmis lorsque l'administration les demandera pour calculer l'ancienneté. Le certificat correspondant au nouveau contrat sera remis à la signature de celui-ci. Toute modification substantielle des fonctions, de la quotité, du lieu d'exercice ou de la rémunération doit faire l'objet d'un avenant ou, lorsque la modification l'exige, d'un nouveau contrat. Avant de signer, il est conseillé de demander conseil à la section départementale de la FSU-SNUipp.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE
des recrutements de titulaires à la hauteur des besoins, le recours aux listes complémentaires et un plan de titularisation des PE et PsyEN contractuel·les volontaires par concours spécifique. La contractualisation ne doit pas devenir une voie ordinaire de recrutement, source de précarité et d'inégalités territoriales. Elle exige également des procédures transparentes et équitables, la reconnaissance de toute l'expérience professionnelle et une information complète, avant la prise de poste, sur l'affectation, la quotité, la rémunération et les obligations de service.

Recours

En cas de désaccord avec une décision de l'administration, les agent·es peuvent déposer un recours :

- **gracieux et / ou hiérarchique** auprès de la personne qui a signé le contrat ;
- **contentieux** devant le tribunal administratif.

Se renseigner auprès de la section départementale de la FSU-SNUipp.

Période d'essai

Aucune période d'essai ne peut être exigée si elle n'est pas prévue au contrat. Sa durée maximale est fixée en fonction de la durée initiale du contrat :

- **3 semaines** pour un CDD inférieur à 6 mois ;
- **1 mois** pour un CDD de 6 mois à moins d'1 an ;
- **2 mois** pour un CDD de 1 an à moins de 2 ans ;
- **3 mois** pour un CDD de 2 ans ou plus ;
- **4 mois** pour un CDI.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale, seulement si le contrat le prévoit. Une nouvelle période d'essai ne peut pas être imposée lorsque le contrat est renouvelé dans les mêmes conditions. L'administration comme l'agent·e peuvent mettre fin au contrat pendant ou à la fin de la période d'essai, sans préavis. Si la rupture est décidée par l'administration, elle doit être précédée d'un entretien et notifiée par écrit. Elle doit également être motivée lorsqu'elle intervient pendant la période d'essai. Cette rupture n'ouvre pas droit à une indemnité de licenciement.

La période d'essai ne doit pas servir à contourner les garanties attachées au licenciement. Tout·e agent.e doit bénéficier d'un accompagnement professionnel, d'objectifs clairement définis, d'un temps suffisant pour prendre ses fonctions et de la possibilité d'être assisté·e lors des entretiens.

Cumul d'activités

Une agente ou un agent public doit consacrer son activité professionnelle à son emploi. Certaines activités accessoires peuvent toutefois être exercées librement ou après autorisation préalable, selon leur nature. Lorsqu'une autorisation est nécessaire, elle doit être obtenue avant le début de l'activité selon la procédure académique. L'activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service public, ni placer l'agent·e en situation de conflit d'intérêts.

Renouvellement de contrat

Il n'existe pas de droit général au renouvellement d'un CDD. L'administration doit informer l'agent·e de son intention de renouveler ou non le contrat en respectant un délai de prévenance :

- **8 jours** pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois ;
- **1 mois** pour un contrat d'au moins 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- **2 mois** pour un contrat d'une durée d'au moins 2 ans ;
- **3 mois** lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

Lorsqu'un renouvellement est proposé, l'agent·e dispose de huit jours pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut renonciation à l'emploi. Un entretien préalable est obligatoire notamment lorsque la décision concerne un·e agent·e dont le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

Passage en CDI

L'administration qui souhaite renouveler un contrat au-delà d'une période de six ans sans interruption de plus de quatre mois peut reconduire le contrat en CDI.

Portabilité du CDI

La portabilité peut permettre à un·e agent·e déjà en CDI d'être recruté·e en gardant le bénéfice de la durée indéterminée du contrat dans une autre administration ou à l'occasion d'un changement de département, s'il ou elle exerce dans la même catégorie hiérarchique. Si les besoins de l'académie le permettent, le recrutement sous la forme d'un CDI peut être proposé à ses agent·es ayant plus de six ans d'ancienneté.

ATTENTION Avant de renoncer à son CDI pour un CDD dans une nouvelle académie, l'agent·e a tout intérêt à demander la suspension de son CDI dans son académie d'origine. Pour cela, il peut demander un congé pour convenances personnelles ou un congé de mobilité.

DES RÈGLES NATIONALES TRANSPARENTES
concernant le renouvellement, la rémunération et l'évaluation, ainsi qu'un véritable accompagnement vers la titularisation sont essentielles. Le CDI peut sécuriser la situation d'un·e agent·e mais il ne constitue pas une titularisation.

Recrutement par la voie contractuelle

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), notamment les personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleuse ou de travailleur handicapé, peuvent être recruté·es par contrat dans certains corps de la fonction publique (comme ceux des PE et des PsyEN) en vue d'une titularisation, sans passer les épreuves du concours.

La personne candidate doit :

- appartenir à l'une des catégories de BOE prévues par le Code général de la fonction publique ;
- remplir les conditions de diplôme exigées pour le concours externe du corps visé.



Les conditions d'aptitude sont appréciées en tenant compte des possibilités d'aménagement et de compensation du handicap. Les candidat·es présélectionné·es sur dossier sont reçu·es en entretien. Le recrutement dépend du nombre de postes ouverts et de l'adéquation entre les compétences de la personne et les fonctions proposées. La personne retenue est recrutée pour généralement une année, durant laquelle elle doit bénéficier d'une formation adaptée, des aménagements nécessaires à l'exercice de ses fonctions et d'un accompagnement lui permettant de préparer sa titularisation.

Le contrat peut être renouvelé une fois lorsque les compétences professionnelles ne sont pas encore jugées suffisantes, sans que l'inaptitude professionnelle définitive soit établie. Bien qu'ils et elles exercent les mêmes missions que les personnels stagiaires, les agent·es recruté·es par la voie contractuelle BOE sont injustement exclu·es de la prime d'attractivité.

À l'issue du contrat, un jury apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent·e. Il peut proposer la titularisation, le renouvellement du contrat ou la non-titularisation.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :

- l'ouverture de postes BOE en nombre suffisant ;
- des procédures de recrutement transparentes et entièrement accessibles ;
- la mise en œuvre effective des aménagements et compensations nécessaires ;
- une formation de qualité et un accompagnement individualisé ;
- le versement de la prime d'attractivité dès le début du contrat.

Rémunération

Le traitement est fixé par le rectorat et tient compte des fonctions exercées, de la qualification, du diplôme et de l'expérience professionnelle.

La rémunération dépend de l'échelon détenu correspondant à un nombre de points d'indice qui, multiplié par la valeur du point, détermine le traitement indiciaire brut. La valeur du point d'indice depuis le 1er juillet 2023 est de 4,92 euros brut.

Grille de rémunération indicative :

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

circulaire du 20 mars 2017

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) varie selon le nombre d'enfants à charge et ne peut être versé qu'à un seul des deux parents si les deux sont agent·es public·ques. L'indemnité de résidence dépend de la zone géographique d'affectation et correspond à 3 % du traitement mensuel brut en zone 1, à 1 % en zone 2 et 0 % en zone 3. Contrairement aux fonctionnaires, les contractuel·les ne sont pas classé·es dans un grade et ne bénéficient pas d'un avancement automatique d'échelon. La rémunération des agent·es en CDI et en CDD employé·es sans interruption pendant trois ans auprès du même employeur est réévaluée au moins tous les trois ans. L'augmentation de salaire n'est pas automatique.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- une grille nationale permettant une progression réelle et régulière ;
- la reprise de l'intégralité de l'expérience professionnelle ;
- l'égalité de rémunération à fonctions et quotité de travail équivalentes ;
- une revalorisation générale sans contrepartie.

Éléments de rémunération

Une partie de la rémunération est composée de diverses indemnités.

Les indemnités spécifiques :
- indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) pour les PE ;
- indemnité de fonctions pour les PsyEN.

Les indemnités concernant l'ensemble des personnels :
- prime d'équipement informatique versée en une fois en début d'année civile pour les enseignants et enseignantes devant élèves et les PsyEN, à condition d'être en position d'activité au 1er janvier.
- les indemnités REP et REP+ en fonction du lieu d'exercice et au prorata du nombre d'heures effectuées en REP ou REP+.
- la prime d'attractivité, fixée selon l'indice brut détenu.

En cas d'affectation sur une autre mission, se rapprocher de sa section départementale.

Participation aux frais de déplacement :
- forfait mobilité durable, calculé en fonction du nombre de jours de déplacements domicile / travail en mobilité douce (vélo, trottinette, co-voiturage…) ;
- titres d'abonnements en transports publics : prise en charge de 75 % des abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite et cumulable avec le forfait mobilité durable.

Les frais de déplacement sont partiellement pris en charge en cas de service partagé et de déplacement hors de la résidence administrative ou familiale. L'école ou l'établissement doit alors se trouver dans une autre commune.

L'ENSEMBLE DES PERSONNELS
qui se déplacent dans le cadre de leurs missions doivent pouvoir être remboursés de l'intégralité de leurs frais, y compris lorsqu'ils et elles utilisent leur véhicule personnel. La FSU-SNUipp dénonce cette inégalité. Les PE contractuel·les affecté·es sur un poste de remplaçant·e doivent percevoir l'indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR), actuellement réservée aux seul·es titulaires.



Cotisations

Les contractuel·les relèvent du régime général de la Sécurité sociale pour leur retraite de base et de l'IRCANTEC pour leur retraite complémentaire.
Sont prélevées :

- **les cotisations vieillesse** plafonnées et déplafonnées ;
- **les cotisations IRCANTEC** sur les tranches A et B ;
- **la CSG et la CRDS**.

Action sociale

Les agent-es ont droit à l'action sociale qui se décline en:

- **prestations interministérielles** (PIM) : chèque emploi service (CESU) garde d'enfant 0/6 ans, chèque-vacances, aide aux enfants en situation de handicap, aux vacances, à la restauration, à l'installation (AIP) ;
- **prestations ministérielles :** prêts à court terme et sans intérêts, secours urgents et exceptionnels ;
- **aides sociales d'initiative académique** (ASIA) : aides financières pour le logement, la famille, le handicap…

D'autres actions sont également mises en place par les sections régionales d'action sociale (SRIAS). Se renseigner auprès du rectorat.

Pass Éducation

Le Pass Éducation donne droit à la gratuité des visites dans les musées nationaux. Il est à retirer auprès de la directrice ou du directeur d'école.

EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations voir le guide Carrières et Droits

▶ https://bit.ly/3WD2WbR



Autorisations d'absence et congés

Comme l'ensemble des agentes et agents de l'État, les enseignantes et enseignants et les PsyEN contractuel·les disposent de droits en matière de congés et d'absence.



ATTENTION Un congé ne prolonge pas un CDD au-delà de la date prévue par le contrat.

Autorisations d'absence

Certaines autorisations sont de droit, d'autres sont accordées sous réserve des nécessités de service et peuvent être rémunérées ou non. La demande doit être formulée à l'IEN, par écrit et accompagnée des justificatifs nécessaires.

Autorisation d'absence pour garde d'enfant

Le nombre de jours accordés pour garde d'enfant est égal à six jours. Si l'agent·e élève seul·e son enfant, ce nombre est doublé. Dans tous les cas, la raison doit être justifiée par un écrit.

Congés liés à la parentalité

Congé de maternité

Le congé de maternité est accordé sans condition d'ancienneté. Sa durée est généralement de seize semaines pour un premier ou un deuxième enfant. Elle augmente à partir du troisième enfant et en cas de naissance multiple. Sur prescription médicale, une partie du congé prénatal peut être reportée après l'accouchement. L'agente conserve l'intégralité de son traitement.

En cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement, un congé supplémentaire peut être accordé sur certificat médical, dans la limite de trois semaines avant le congé prénatal et de quatre semaines après le congé postnatal. L'agente perçoit alors 90 % de son traitement.

Congé de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant

L'ensemble des agent·es en contrat (père, personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec la mère de l'enfant) peuvent bénéficier des congés suivants :

- **congé de naissance** de trois jours à prendre à compter du jour de la naissance avec maintien intégral de traitement ;
- **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** de 25 jours calendaires, porté à 32 jours en cas de naissances multiples, dont quatre jours au moins immédiatement après le congé de naissance, le reste dans les six mois suivants la date de naissance, avec maintien intégral de traitement ;
- **congé supplémentaire de naissance** d'un ou deux mois après le congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il peut être pris simultanément ou en alternance, et fractionné en deux périodes d'un mois. Il est rémunéré à hauteur de 70 % du traitement pendant le premier mois et de 60 % pendant le second.

Congés liés à l'adoption

- **congé de trois jours** pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- **congé d'adoption** dont la durée dépend du nombre d'enfants adoptés et de la situation familiale.

Le traitement est intégralement maintenu pendant ces congés. Un congé non rémunéré d'une durée maximale de six semaines peut être accordé pour se rendre dans un territoire ultramarin ou à l'étranger en vue d'une adoption.

Congé parental

L'agent·e contractuel·le qui justifie d'un an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer peut bénéficier d'un congé parental non rémunéré. Il peut être accordé par périodes de deux à six mois renouvelables, jusqu'aux trois ans de l'enfant ou, en cas d'adoption, selon des durées qui dépendent de son âge. La demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé, celle de renouvellement au moins un mois avant la fin de la période en cours. Sous certaines conditions, l'agent·e peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant, ou PreParE.

Autres congés

- **congé de présence parentale** lorsque l'état de santé ou le handicap d'un enfant nécessite une présence soutenue et des soins contraignants ;
- **congé de proche aidant** pour accompagner un·e proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie ;
- **congé de solidarité familiale** pour accompagner un·e proche en fin de vie ;
- **congé non rémunéré** pour raisons familiales, dans la limite de 15 jours par an et sous réserve des nécessités de service.

Les règles relatives à la durée, au fractionnement et à l'indemnisation diffèrent selon le congé.

Les congés pour raison de santé

Congé de maladie

Après quatre mois de services, l'agent·e en CDD ou en CDI bénéficie d'un congé de maladie rémunéré. Les services accomplis auprès d'autres administrations publiques sont pris en compte pour apprécier cette ancienneté.

Paiement des arrêts maladie ordinaire pour les agent·es			
Arrêt	**1er jour**	**2e jour**	**3e jour**
DSDEN	**Carence**	**90 % du salaire**	**90 % du salaire**
Sécurité sociale	**Carence**	**Carence**	**Carence**

4e jour	**5e jour**	**...**	**91e jour**
90 % du salaire Précompte*	**90 % du salaire Précompte***		**50 % du salaire Précompte***
IJSS	**IJSS**		**IJSS**

*Précompte: déduction du montant des IJSS

À noter: Le supplément familial de traitement est maintenu intégralement.

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) viennent en déduction des sommes versées par l'administration; elles ne s'ajoutent pas au traitement maintenu. L'arrêt initial ou sa prolongation doit être transmis

dans les 48 heures à l'administration et à la caisse primaire d'assurance maladie.

À défaut de l'ancienneté nécessaire, l'agent·e est placé·e en congé de maladie non rémunéré et peut percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale s'il ou elle remplit les conditions d'ouverture des droits.

Congé de grave maladie

Après quatre mois de services, l'agent·e atteint·e d'une affection grave nécessitant des soins prolongés peut bénéficier d'un congé de grave maladie d'une durée maximale de trois ans. Il est accordé par périodes de trois à six mois, après avis du conseil médical.

Période	Traitement	Primes et indemnités
1re année	100 %	33 %
2e et 3e année	60 %	60 %

À noter: L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus intégralement. En cas de remplacement, les indemnités REP et REP+ ne sont plus versées.

Subrogation :
Prévue le 1er juillet 2025, elle ne sera pas mise en place avant janvier 2028. Elle permet à l'administration de percevoir les indemnités journalières à la place de l'agent·e et de lui verser directement le traitement auquel sa situation lui donne droit.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- la subrogation dès aujourd'hui ;
- la suppression du jour de carence ;
- le maintien intégral de la rémunération en cas d'arrêt maladie ;
- une information claire, écrite et systématique sur les droits.

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le congé est accordé pendant toute la période d'incapacité, jusqu'à la guérison ou la consolidation. Il n'y a pas de jour de carence. L'accident ou la maladie doit être déclarée à l'administration et auprès de la CPAM.

Selon son ancienneté, l'agent·e bénéficie du maintien de son plein traitement par l'employeur :

- **pendant un mois,** dès l'entrée en fonctions ;
- **pendant deux mois,** après un an de services ;
- **pendant trois mois**, après trois ans de services.

Les indemnités journalières sont déduites du traitement versé par l'administration. À la fin de la période de plein traitement, seules les indemnités journalières de la Sécurité sociale restent versées.

Fin de droit d'un congé de santé

Si l'agent·e est apte, il ou elle est réemployée sur son emploi précédent, dans la mesure permise par le service. À défaut, une priorité existe pour un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En cas d'inaptitude temporaire, un congé non rémunéré d'un an maximum peut être accordé, éventuellement prolongé de six mois sur avis médical.

En cas d'inaptitude définitive, l'agent·e recruté·e sur un emploi permanent peut demander un reclassement. Pour un CDD, celui-ci ne peut être proposé que jusqu'au terme du contrat. Si aucun reclassement n'est possible, l'administration peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude physique, après entretien préalable et consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP)..



ATTENTION Après un congé non rémunéré d'un an minimum, la demande de réemploi doit être adressée au moins un mois avant son terme. À défaut, l'agent·e peut être considéré·e comme démissionnaire.

Refus de congé, contestation sur la rémunération, trop-perçu, procédure de reclassement ou de licenciement… **Ne pas hésiter à contacter sa section départementale de la FSU-SNUipp.**

Autres congés

Congé mobilité (pour les contractuel·les en CDI)

Un congé de mobilité permet d'occuper un CDD auprès d'une autre administration sans rompre son CDI d'origine. Il est non rémunéré, soumis aux nécessités de service et accordé pour trois ans maximum, renouvelables dans la limite de six ans. La demande de renouvellement ou de réemploi doit être présentée au moins deux mois avant son terme.

Congé pour convenances personnelles (pour les contractuel·les en CDI)

D'une durée maximale de cinq ans, ce congé non rémunéré peut être accordé pour convenances personnelles, sous réserve de l'intérêt du service. Il est renouvelable dans la limite de dix ans sur l'ensemble de la carrière. La demande doit être présentée au moins deux mois avant le départ souhaité. Le CDI est suspendu pendant le congé.

Congé de préparation à un concours, pour stage ou scolarité

Sur demande, l'agent.e bénéficie d'un congé non rémunéré pour suivre:

- **un cycle préparatoire à un concours** de la fonction publique ;
- **une période de scolarité** ou un **stage préalable à une titularisation**.

Le congé couvre la durée de la formation ou du stage et est renouvelé de droit en cas de prolongation. En cas d'échec au concours ou de non-titularisation, l'agent·e est réemployé·e en priorité dans un poste similaire à rémunération équivalente si le service le permet. En CDD, le réemploi se limite à la durée restante du contrat. Celui-ci n'est pas prolongé s'il expire pendant la scolarité ou le stage.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE
des droits à congés sans perte de rémunération, alignés sur ceux des fonctionnaires, ainsi que la sécurisation des parcours professionnels.

Formation, évaluation

Les contractuel·les doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi selon leur parcours antérieur et si besoin d'un accompagnement par un tuteur ou une tutrice.

L'entretien professionnel

Les agent·es engagé·es depuis plus d'un an en CDD ou en CDI doivent bénéficier d'une évaluation professionnelle au moins tous les trois ans, qui est conservée dans le dossier personnel.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'évaluation, un recours peut être formulé dans un délai de 15 jours. L'agent·e peut également saisir la commission consultative paritaire (CCP).
Contacter sa section départementale pour bénéficier d'un accompagnement.

Accès à la fonction publique par concours

Les contractuel·les peuvent préparer les concours de la fonction publique et bénéficier d'un congé spécifique.

Pour les PE

C'est un concours interne exceptionnel, qui est académique.

Conditions d'accès :
- avoir exercé des missions d'enseignement pendant une durée minimale de 18 mois à compter du 1er septembre 2021, y compris pour les personnels à temps partiel ;
- détenir un diplôme niveau bac+2 minimum ;
- détenir l'attestation PSC1 : prévention et secours civique niveau 1 ;
- avoir le brevet de natation de 50 mètres nage libre. Dispenses : personne atteinte d'un handicap (attestation d'un médecin agréé).

Les contractuel·les inscrit·es ou titulaires d'une Licence 3 peuvent également s'inscrire au CRPE externe.

Pour les PsyEN

Il existe deux concours qui sont au niveau national, selon l'expérience :
- **le concours interne** avec 3 années de services public et une quotité supérieure à 50 % ;
- **le 3e concours** après au moins 5 années en tant que psychologue.

Il faut choisir entre deux spécialités :

- éducation, développement et apprentissage (EDA) ;
- éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle (EDO)

Il y a sept centres de formation : Paris, Lille, Rennes, Bordeaux, Aix-Marseille, Lyon, Metz-Nancy.

Pour des informations sur le congé de préparation à un concours, pour stage ou scolarité voir page 15.

Protection sociale, retraite

La protection sociale protège des aléas tout au long de la vie : santé, aide familiale et sociale, famille et autonomie.

Protection sociale complémentaire (PSC)

La PSC se compose d'une complémentaire santé, sous la forme d'un contrat collectif obligatoire. Elle permet d'obtenir un complément à la prise en charge de la Sécurité sociale des dépenses de consultations médicales, de médicaments… La complémentaire prévoyance, facultative, permet de se prémunir des pertes financières en cas d'arrêt maladie, d'invalidité ou de décès. Tous les personnels sont concernés.

Dispenses possibles

Il est possible de demander une dispense en cas de :

- couverture par le contrat collectif obligatoire de la personne conjointe ;
- CDD et d'une complémentaire individuelle déjà souscrite ;
- nouveau contrat individuel depuis moins d'un an au 1er mai 2026 (possible seulement la première année jusqu'à la date anniversaire dudit contrat) ;
- bénéfice de la Complémentaire Santé Solidaire.

La demande de dispense se fait via une attestation sur l'honneur, à renouveler chaque année. Quel que soit le choix (adhésion ou dispense), il faut impérativement suivre une procédure d'affiliation. Pour toutes questions, s'adresser à la section départementale.

EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations voir le guide Carrières et Droits
▶ https://bit.ly/3WD2WbR

La réforme de la PSC reste insuffisamment solidaire et pénalise particulièrement les agent·es aux bas salaires.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE

- une cotisation réellement proportionnelle aux revenus ;
- une meilleure prise en compte des personnels précaires ;
- un système plus juste ;
- le remboursement à 100 % des soins prescrits par la Sécurité sociale, sans reste à charge.

Retraite

Les agent·es contractuel·les de la fonction publique relèvent de deux régimes obligatoires de retraite :

- **le régime général de la Sécurité sociale,** géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ;
- **le régime complémentaire,** géré par l'IRCANTEC.

L'administration a l'obligation d'informer chaque agent·e de ses droits. Il est essentiel de vérifier régulièrement ce document afin de repérer d'éventuelles erreurs ou oublis de trimestres.

Régime de base (CNAV)

La pension du régime général repose sur trois éléments :

- **le salaire annuel moyen** (moyenne des 25 meilleures années, ou de toutes les années si la carrière est plus courte) ;
- **le taux de pension maximal de 50 %** ;
- **la durée d'assurance validée** par rapport à la durée requise.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte (traitement, indemnités, heures supplémentaires, indemnités journalières maternité), dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Un trimestre est validé dès lors que le revenu annuel brut atteint 150 heures de SMIC. Il est possible de valider jusqu'à 4 trimestres par an. La pension peut être minorée (décote) si la durée d'assurance est incomplète, ou majorée (surcote) si l'on poursuit son activité au-delà de l'âge légal et de la durée requise.

Retraite complémentaire (l'IRCANTEC)

L'IRCANTEC fonctionne selon un système à points acquis grâce aux cotisations versées. Au moment du départ à la retraite, le total des points est converti en pension selon la valeur du point.

Le versement est variable selon le nombre de points accumulés :

- **moins de 300 :** capital en une seule fois ;
- **300 à 999 :** rente annuelle ;
- **1 000 à 2 999 :** rente trimestrielle ;
- **3 000 et plus :** rente mensuelle.

En moyenne, la retraite complémentaire représente environ un tiers du montant total de la pension.

Âge de départ

L'âge légal d'ouverture des droits dépend de l'année de naissance. La retraite à taux plein automatique est accordée à 67 ans, âge d'annulation de la décote. La limite d'âge dans la fonction publique est fixée à 67 ans, avec des possibilités :

- **de maintien en activité jusqu'à 70 ans** sur autorisation ;
- **de recul d'un an par enfant à charge** (dans la limite de 3 ans) ;
- **de prolongation** si la durée d'assurance est incomplète (maximum 10 trimestres).

Toute demande de report doit être faite par écrit à l'employeur au moins six mois avant.

Départ anticipé

Plusieurs dispositifs permettent un départ avant l'âge légal, sous conditions strictes :

- **carrières longues** (activité commencée tôt + durée cotisée suffisante) ;
- **handicap** (départ possible dès 55 ans sous conditions) ;
- **invalidité** ;
- **compte professionnel de prévention.**

Ces situations nécessitent une étude individuelle précise.

Démarches

Le départ en retraite peut intervenir à tout moment dès que l'âge d'ouverture des droits est atteint. Les démarches doivent être engagées deux à quatre mois avant la date souhaitée via :

- https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html ;
- https://sl2.cdc.retraites.fr.

Vérifier régulièrement son relevé de carrière, anticiper ses démarches et se faire accompagner sont essentiels.

Retraite progressive

À l'approche de la retraite, les agent-es peuvent demander une retraite progressive qui permet de cumuler :

- une rémunération correspondant au temps travaillé ;
- une fraction de pension correspondant à la part non travaillée.

Conditions cumulatives :

- avoir au moins 60 ans ;
- justifier de 150 trimestres d'assurance tous régimes confondus ;
- exercer à temps partiel (entre 50 % et 90 %).

ATTENTION La base de calcul de la pension n'évolue pas pendant la retraite progressive. La pension sera recalculée au moment de la liquidation des droits.

Cumul emploi-retraite

Pour connaître les modalités précises, se rapprocher de sa section départementale.

EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations voir le site de l'Info Retraite
- https://www.info-retraite.fr

Pour la FSU-SNUipp, une autre réforme pour améliorer les droits est nécessaire et possible : retraite à 60 ans, amélioration des droits pour enfants, suppression de la décote… Il faut une autre répartition des richesses fondée sur une véritable politique de l'emploi, l'augmentation des salaires, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la mise à plat des exonérations pour les entreprises.



© MILLERAND/NAJA

Chômage

Au terme de leur contrat (durée échue, non-renouvellement à l'initiative de l'employeur, licenciement, démission légitime, rupture conventionnelle), les agents et agentes peuvent prétendre au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Il faut être inscrit·e à France Travail, justifier d'une période minimale de travail de six mois dans les 24 derniers mois et être en recherche active d'emploi. Des règles particulières sont prévues pour les agentes et agents âgés de plus de 53 ans. Une attestation employeur et un certificat de travail sont nécessaires pour faire valoir les droits au chômage.

Cessation d'activité

La cessation des fonctions peut arriver dans différentes situations.

Fin du CDD

L'administration n'a aucune obligation de renouveler un CDD. En revanche, en fonction de la durée des contrats, elle est tenue de respecter un délai de prévenance de son intention de renouveler ou pas un contrat. Ce délai varie de huit jours pour un contrat inférieur à six mois à trois mois pour un contrat susceptible d'être reconduit en CDI.

À la date de réception de la proposition de renouvellement, l'agent·e a huit jours pour l'accepter. Son silence vaut refus.

En cas de non renouvellement, l'entretien préalable est obligatoire quand les conditions pour la signature d'un CDI sont réunies, ou lorsque l'agent·e a au moins trois ans d'ancienneté accomplis sans interruption au titre d'un ou plusieurs contrats.

ATTENTION Le contrat prend fin de plein droit sans préavis ni indemnité en cas de perte d'une des conditions pour être recruté·e (ex : non renouvellement d'un titre de séjour, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public…). La consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP) n'a pas à être effectuée.

Licenciement

Causes

- **Pour insuffisance professionnelle,** lorsque les capacités professionnelles ne correspondent pas ou plus à ce que l'intérêt du service exige. Elle doit être établie par des faits précis et circonstanciés. L'état de santé ne peut pas être invoqué.
- **Pour motif disciplinaire :** sanction la plus grave, elle intervient sans préavis ni indemnité. L'agent·e a droit à la communication de son dossier et à être défendu·e.

Procédure

Un entretien préalable est obligatoire. Sa convocation doit mentionner la date, l'heure et l'adresse de celui-ci ainsi que la possibilité de se faire assister. Un minimum de cinq jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la convocation et l'entretien. L'administration doit donner les raisons du licenciement ainsi que la procédure de reclassement le cas échéant. La CCP doit être consultée en cas de licenciement survenant après la période d'essai. Le licenciement doit être notifié par lettre avec accusé de réception. Après certains congés (maternité, naissance, adoption, paternité) le licenciement n'est pas possible dans une période de dix semaines.

La rupture conventionnelle (RC)

La rupture conventionnelle est un mode de cessation définitive des fonctions, qui consiste en un accord mutuel entre un·e agent·e en CDI et son administration, donnant lieu à la signature d'une convention de RC. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. La RC ouvre droit à une indemnité spécifique et à l'indemnisation chômage.

Indemnité de fin de contrat

Les contractuel·les peuvent bénéficier d'une indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité ». Le contrat ne doit pas excéder un an, renouvellements compris et la rémunération brute est plafonnée. En cas de démission, de licenciement ou de refus d'un CDI, aucune indemnité n'est versée.

Droits syndicaux

Le droit syndical est un droit fondamental garanti à tout·e agent·e de la fonction publique. Il ne s'use que si on ne s'en sert pas.

Les agents et agentes ont le droit:

- **d'être informées par un syndicat ;**
- **d'adhérer à un syndicat et d'y militer ;**
- **de faire grève.** Les enseignant·e devant élèves doivent déclarer leur intention de prendre part à une grève au moins quarante-huit heures au préalable. La FSU-SNUipp continue de revendiquer la fin des déclarations préalables et dénonce cette formalité qu'elle considère comme une atteinte au droit de grève ;
- **de participer, sur le temps de service, à des réunions d'informations syndicales (RIS)** et à des stages de formation syndicale (12 jours rémunérés maximum par an) ;
- **d'être accompagnées d'un·e élu·e du personnel** auprès de l'IEN ou de l'IA-DASEN lors de certains recours administratifs ou pour consulter leur dossier administratif.
- **de choisir leurs représentant·es du personnel lors des élections professionnelles** tous les quatre ans pour :

  - les comités sociaux d'administration déclinés au niveau ministériel (CSA MEN) et académique (CSA A.) Ils traitent des moyens pour l'école (postes, budget, formation, recrutement…), du protocole d'égalité professionnelle femmes / hommes et de la lutte contre les violences, discriminations et agissements sexistes et sexuels.
  - les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT). Elles traitent de la prévention des risques professionnels et étudient les fiches santé et sécurité au travail, les signalements de danger grave et imminent et les agissements sexistes et sexuels.
  - la commission consultative paritaire (CCP) des contractuel·les enseignant·es et psyEN. Elle se tient au niveau académique. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements postérieurs aux périodes d'essai et aux sanctions disciplinaires. Elle peut être amenée à examiner les demandes de révision des comptes-rendus d'entretiens professionnels et être consultée sur toute question individuelle concernant la situation professionnelle.

Alors que les conditions d'exercice du métier deviennent de plus en plus difficiles, que le modèle de l'école porté par la FSU-SNUipp est attaqué jusque dans ses fondements, l'adhésion à la FSU-SNUipp est la meilleure réponse pour rompre l'isolement, pour faire face ensemble, pour défendre les droits, l'École et une vision de la société.

Pour décrypter les acronymes

ARE
Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi

CCP
Commission Consultative Paritaire, instance de représentation des personnels contractuels

CNAV
Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, chargée de la retraite de base du régime général

CRPE
Concours de Recrutement de Professeur·es des Écoles

CSA
Comité Social d'Administration

DSDEN
Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

FS-SSCT
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail

IJSS
Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale

IRCANTEC
Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités

ISAE
Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves

ORS
Obligations Réglementaires de Service

PSC
Protection Sociale Complémentaire

REP / REP+
Réseau d'Éducation Prioritaire / Réseau d'Éducation Prioritaire Renforcé

RIS
Réunion d'Information Syndicale

SFT
Supplément Familial de Traitement

Quelques termes administratifs

Avenant
Document qui modifie certaines dispositions du contrat initial.

Délai de prévenance
Délai durant lequel l'administration doit annoncer sa décision concernant le renouvellement du contrat.

Indice de rémunération
Nombre de points utilisé pour calculer le traitement brut à partir de la valeur du point d'indice.

Quotité de travail
Part du temps de travail prévue au contrat, exprimée en pourcentage d'un temps complet.

Subrogation
Mécanisme par lequel l'employeur perçoit directement les IJSS à la place de l'agent·e lorsqu'il maintient sa rémunération.

Titularisation
Accès à la qualité de fonctionnaire titulaire, distinct du passage en CDI.

Traitement indiciaire brut
Rémunération de base calculée à partir de l'indice, avant les retenues et hors primes et indemnités.

Textes législatifs et réglementaires

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
Conditions générales d'accès aux emplois publics : articles L311-1 à L311-3
▸ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044421542/

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
Recrutement par contrat : dispositions générales : article L331-1
▸ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044426728/

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
articles L332-1 à L332-28 (Possibilités de recrutement par contrat : articles L332-1 à L332-7, L332-21, L332-22, L332-28)
▸ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044421854/

Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté : article 167
▸ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000033938265

Circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique d'État
▸ https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/37290

Circulaire du 20 octobre 2016 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
▸ https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/41433

Se syndiquer, c'est être plus fort-es pour :

FSU SNUipp

Rejoignez l'équipe de l'école publique !

- → **défendre collectivement** des acquis essentiels comme les retraites, les droits des personnels ou les conditions de travail ;
- → **exiger les moyens de faire réussir tous les élèves** par la baisse des effectifs dans les classes, un autre modèle de fonctionnement d'école (PE supplémentaires, dispositif « Plus de maîtres que de classes ») et plus de moyens pour la difficulté scolaire (RASED) et l'inclusion (AESH…) ;
- → **revendiquer** une revalorisation des salaires, une amélioration des conditions de travail…

POUR ADHÉRER EN QUELQUES CLICS, SCANNEZ CE QR CODE
↓

adherer.snuipp.fr