

NON-TITULAIRES : UN VÉRITABLE PLAN SOCIAL EN CETTE RENTRÉE 2026

EDITO

Pour des milliers de personnels non-titulaires, la rentrée rime avec incertitude, grande précarité, mais surtout chômage. Alors que le ministère communique largement sur la réussite de ses concours et le nombre « suffisant » de personnels, il passe sous silence le non-renouvellement institutionnalisé de collègues, victimes des suppressions de postes et fruit de la politique d'austérité. Il oublie surtout de reconnaître la persistance des manques de personnels dans les écoles et établissements. Plutôt qu'améliorer les conditions de travail des personnels et d'étude des élèves en maintenant en poste tous-tes les non-titulaires, le ministère s'est à nouveau servi d'eux-elles comme variable d'ajustement. C'est aussi ça la précarité que nous dénonçons. Elle est renforcée par certaines difficultés récurrentes : attestations France Travail délivrées en retard, primes de fin de contrat difficiles à obtenir, congés payés contestés ou versés tardivement. Les règles se complexifient et les décisions, trop souvent prises sans transparence ni anticipation, ont des conséquences négatives sur l'emploi.

Pour les collègues encore en poste (CDD et CDI), cette rentrée reste compliquée : affectations tardives et non satisfaisantes (multi-affectations, sous-services...), effets délétères de la cyberattaque ... Certaines affectations sont tout simplement impossibles à accepter et les personnels sont coincés dans un choix contraint : refuser et être considérés comme démissionnaires avec à la clé le chômage sans indemnisation ou accepter une affectation imposée intenable au détriment de leur travail et vie personnelle...

Pour la CGT Éduc'action, cette gestion ministérielle brutale des non-titulaires en cette rentrée ne doit pas entraîner d'opposition entre eux-elles et les stagiaires ou les titulaires. Elle rappelle sa revendication d'un **plan de titularisation, sans condition de concours et de nationalité, de tous les personnels non-titulaires.**

Face à la précarité, la CGT a un projet !

Conditions de travail : Les personnels non-titulaires subissent de plein fouet la dégradation des conditions de travail : surcharge des missions, multiplication des tâches administratives, manque de reconnaissance, affectations subies, réorganisations et suppressions de postes... À rebours, nous revendiquons des moyens à la hauteur des besoins, moins d'élèves/classe, une baisse du temps de travail pour toutes et tous, des créations de postes et de véritables droits pour les personnels précaires.

Salaire — Retraite — inégalités Femmes-Hommes — Précarité : salaires insuffisants, carrières discontinues, temps partiels imposés, pensions dégradées : les non-titulaires sont particulièrement exposés aux inégalités. La précarité ne doit plus servir de variable d'ajustement. La CGT revendique de véritables garanties salariales, des droits à la retraite dignes et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Sens du métier : Tri social, tout-évaluation, injonctions contradictoires, multiplication des tâches administratives et pression hiérarchique : les réformes successives vident les métiers de leur sens. Pour les non-titulaires s'ajoutent affectations tardives, changements d'établissement subis et absence de formation. Nous voulons pouvoir exercer nos métiers dans de bonnes conditions, avec des droits, de la reconnaissance et une véritable formation. (Suite p.2)

POUR LES NON-TITULAIRES, LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE ...

- ✓ la titularisation de tou-tes, sans condition de concours ni de nationalité, comme seule réponse juste à la question de la précarité
- ✓ l'arrêt du recours massif aux personnels précaires
- ✓ dans l'immédiat, la garantie de réemploi des personnels non-titulaires
- ✓ la cohérence de gestion avec une grille de salaire alignée sur celle des titulaires (sans rémunération au mérite)
- ✓ le renforcement des droits sociaux des non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications



Notre projet d'École à rebours des idées réactionnaires : précarité institutionnalisée, management toxique, réformes réactionnaires et logiques de tri social : les personnels non-titulaires sont en première ligne. Face à la montée des idées d'extrême droite, à la militarisation de l'École et aux discriminations qui touchent personnels comme élèves, la CGT Éduc'action défend une École publique égalitaire, émancipatrice et inclusive, aux côtés notamment des élèves sans-papiers et des mineur-es isolé-es.

Voter CGT en décembre 2026, c'est refuser la précarité, défendre nos droits et porter un autre projet pour l'École.

L'AFFECTATION... Les collègues en poste l'an dernier sont souvent sollicité-es pour faire leurs vœux au mois de juin. Pour autant, à la veille de la rentrée, beaucoup ne connaissent pas leur affectation, école de rattachement, ni le(s) niveau(x) des classes.

Dans les faits, il est fréquent qu'un-e contractuel-le se voit proposer un poste hors vœu. Ne soyons pas dupes, en l'absence de barème permettant d'établir des règles collectives, et en absence d'une CCP (commission consultative paritaire d'affectation) il n'y a pas d'équité dans les affectations.

Affecté-e sur une classe à l'année ou sur des remplacements courts, vous aurez droit aux primes REP et REP+. De nombreuses erreurs de paiement de ces primes par les DSDEN existent. Il est donc très important de conserver tout document justifiant les différentes affectations tout au long de l'année (relevés mensuels d'affectation ...).

LES MISSIONS...

Les enseignant-es non-titulaires remplacent des enseignant-es titulaires absent-es. Ce principe est remis en cause par la nouvelle loi de gestion de la Fonction publique, votée en 2022, qui accroît la possibilité de recours aux emplois contractuels pour compenser les manques en personnels.

Un grand nombre d'entre-vous fait partie de la BD «Brigade Départementale». Vous êtes appelé-es à vous déplacer pour effectuer des remplacements de plus ou moins longue durée. En effet, le nombre d'enseignant-es ZIL (Zone d'intervention localisée) titulaires est notoirement insuffisant. Dans les faits, un grand nombre de collègues est également nommé à l'année sur des postes vacants.



**EXIGEONS UN CADRE NATIONAL
GARANTISSANT L'ÉQUITÉ DE
TRAITEMENT**

LES CONTRATS...

Les collègues en poste l'an dernier sont le plus souvent contacté-es pour signer leur contrat fin juin ou début juillet. Pour autant, à la veille de la rentrée des enseignant-es, beaucoup de collègues se retrouvent à récupérer leur contrat, signer leur PV d'installation et prendre connaissance de leur affectation ou école de rattachement..

Les Contrats de courte durée

Il s'agit en général de contrats de remplacements de congés maladie qui peuvent être renouvelés à plusieurs reprises. Selon les besoins, il peut arriver que des collègues recruté-es en cours d'année scolaire, aient à signer ce type de contrat.

Quelle que soit votre situation professionnelle, vous devez **PV D'INSTALLATION...**

signer votre procès-verbal d'installation dès le premier jour de votre prise de fonction afin que votre premier salaire soit versé sans retard. Les personnels contractuels signent leur procès-verbal d'installation lors des réunions de rentrée et d'accueil organisées par la DSDEN.

LE PACTE, C'EST TOUJOURS NON...

Avec le Pacte, la pression sur les précaires s'accroît encore.

L'engagement à réaliser ces missions supplémentaires donne lieu à une lettre de mission signée par l'IEN qui s'assure de son « exécution ». Le rapport hiérarchique est donc renforcé.

Le nombre de briques étant de plus en plus limité, ce dispositif accentue la concurrence entre personnels pour le partage du gâteau... Comme toute indemnité,

il défavorise aussi les collègues moins disponibles pour effectuer ces missions et donc accentue ainsi les inégalités femmes-hommes. Le Pacte est présenté dans les écoles, avec plus ou moins de zèle.

Et sur qui risquent de tomber les IEN pour remplir les missions du Pacte ? La réponse est toute trouvée : les non-titulaires qui ne pourront pas dire NON !



**PLAN D'URGENCE
POUR L'ÉDUCATION**

Les Contrats sur poste vacant ou CDD

Ces contrats doivent aller jusqu'au 31 août de l'année suivante. Ils doivent donner lieu à une rémunération à 100% à partir du moment où la quotité du service dépasse 70 % du temps plein quelle que soit la quotité de l'affectation. Ils permettent le remplacement des titulaires absent-es à l'année (postes vacants), ZIL ou non.

Dans les deux cas, doivent figurer le lieu d'affectation, la quotité, l'indice de rémunération ainsi que les dates de début et de fin de contrat.

LES BRIGADES SOUS PRESSION...

désorganisation du service quand :

- personne de l'équipe n'est au courant de leur arrivée dans une école ;
- il faut changer de classe chaque jour, voire chaque demi-journée.

Les témoignages des BD sont unanimes : stress, ordres arbitraires, erreurs d'affectation de l'administration... Une pression accrue due à une grande

**N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER NOS
ÉLU·ES**

[COORDONNÉES LOCALES](#)



RÉMUNÉRATION ET ANCIENNETÉ...



Votre rémunération est composée du traitement principal, et éventuellement de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de primes.

Lors d'une première prise de poste, le classement indiciaire se fait en fonction du niveau de diplôme et de l'ancienneté professionnelle. Cette grille est déterminée localement avec d'éventuelles disparités académiques.

STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL...

Le·la titulaire non-enseignant·e est recruté·e par un contrat de droit public. Lorsqu'il est conclu en application des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984, le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique. Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent·e.



À temps plein

Dans le 1er degré, c'est 24h/hebdo avec élèves + 108h annuelles d'activités.

À temps partiel

La demande de temps partiel pour les personnels contractuels est soumise à des conditions restreintes : elle peut être accordée de droit à l'occasion de la naissance d'un·e enfant et jusqu'à son 3ème anniversaire ; aux personnes relevant de certaines catégories visées à l'article L.5212-13 du code du travail, notamment les personnes en situation de handicap, après avis du médecin de prévention ; pour donner des soins à son/sa conjoint·e (marié·e, lié·e par un PACS ou concubin·e), à son enfant à charge et âgé·e de moins de 20 ans ou à un·e ascendant·e atteint·e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation de l'administration, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service reste à la discrétion de l'employeur. Sur certains départements, seule une demande de contrat à 50 % peut être acceptée.

CDISATION...

Le passage en CDI est rendu obligatoire après 6 années de contrats successifs (de date à date, sans rupture de plus de 4 mois entre deux contrats. Les augmentations et les passages en CDI sont validés sur l'académie une fois par an, en février– mars, en CCP. Pour autant leur effet est rétroactif.

Nous revendiquons l'arrêt des discriminations faites aux femmes en congé maternité et la possibilité pour elles de signer le renouvellement de leur contrat sans attendre la fin du congé, ce pour éviter toute rupture.



NUMEN ET COURRIEL ACADÉMIQUE...

Les personnels disposent d'une adresse électronique professionnelle leur permettant de recevoir, de l'administration et des corps d'inspection, les informations relatives à la carrière et à la vie professionnelle.

Pour accéder à la messagerie, chaque personnel dispose d'un identifiant et d'un mot de passe permettant également d'accéder aux applications en ligne de l'Éducation nationale (I-Prof ou applications du portail académique). L'identifiant est généralement composé de l'initiale du prénom devant le nom (pnom) et le mot de passe est, par défaut, votre NUMEN.

Les NUMEN sont communiqués aux nouveaux personnels en octobre.

AGENT·ES DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE...

L'autorisation de travail est une formalité obligatoire. L'employeur qui embauche un·e salarié·e étranger·ère non-européen·ne, est soumis à l'obligation de délivrer le CERFA N°15186*03 ou formulaire de demande d'autorisation de travail. L'employeur est en droit de vérifier la réalité de l'obtention de cette autorisation de travail ainsi que son renouvellement.

FORMATION

Les affectations et les contrats signés seront, au mieux, remis la veille de la pré-rentrée. Les professeur·es contractuel·les, recruté·es en juillet et août, « vont se retrouver devant des élèves sans savoir faire classe » faute d'une formation pédagogique adaptée. Aucun·e collègue non-titulaire n'aura eu la possibilité de préparer sa rentrée, faute de connaître en amont le niveau des élèves dont il·elle aura la responsabilité.



Le CRPE

Les dates des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves d'admission sont consultables sur le site du MEN.

AVIS IEN-RENOUVELLEMENT...

Même si l'employeur n'est pas tenu de justifier le non-renouvellement d'un CDD, vous avez des droits.

Le licenciement des agent·es en CDI ne peut intervenir avant la convocation de la commission consultative paritaire devant laquelle l'agent·e peut présenter sa défense.

Tous les ans, votre IEN doit vous évaluer et donner un avis favorable ou défavorable à votre reconduction. Vous devez le signer afin d'en prendre connaissance. Vous pouvez contester cet avis. Vous avez également le droit d'accéder à votre dossier administratif.

Tout licenciement doit être annoncé avant la fin de contrat, il s'agit du « délai de prévenance ». Pour les CDD d'un an, ce délai est d'un mois. L'attestation de fin de contrat qui permet les inscriptions à pôle emploi et la perception de l'ARE doit être délivrée le dernier jour du contrat.

Plan départemental de formation

Un numéro de dispositif est communiqué à l'enseignant·e par son IEN. L'enseignant·e peut alors s'inscrire via l'application GAIA disponible depuis le portail des applications académiques (rubrique « Gestion des personnels », accès avec votre identifiant et mot de passe de messagerie académique). Nous revendiquons un vrai plan de formation sur trois ans et une formation de dix jours, préalable à toute prise de poste, ainsi qu'un tutorat la première année.

Les inscriptions aux formations se font dès septembre, et les préparations aux concours doivent se faire en juin, ce qui en exclu actuellement les collègues



Congés formation

La formation est un droit. Pour bénéficier d'un congé formation, les agent·es doivent justifier de trois ans d'ancienneté. Lors de ce congé formation vos droits d'avancement sont maintenus. Les dossiers de demande sont à adresser en février et les réponses, étudiées en commission paritaire, arrivent en fin de troisième trimestre. Selon les académies, les contractuel·les en congé formation perçoivent l'intégralité de leur salaire de base (70 % pour les titulaires) et signent des contrats d'un an quelle que soit la durée de leur formation pour prévenir tout risque de non-affectation au retour et tout risque de rupture de plus de quatre mois.

Formation syndicale

La formation syndicale est un droit pour tous les personnels titulaires et non-titulaires, syndiqué·es ou non. Chaque salarié·e a droit à 12 jours de formation par an. Le congé doit être demandé dès que possible et au plus tard 1 mois à l'avance à votre supérieur hiérarchique. L'absence de réponse 15 jours avant la date équivaut à une acceptation. Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de service s'y opposent (article 4 du décret n°84-474 du 15 juin 1984). Dans ce cas, il faut prévenir immédiatement le syndicat départemental.

MALADIE

Conséquences du décret de juin relatif aux congés des agents publics, depuis le 1er septembre, les congés de **maladie ordinaire**, pour les contractuel·les ayant plus de 4 mois d'ancienneté (tous types de Fonction publique confondus) sont indemnisé·es 3 mois à plein traitement puis 9 mois à mi-traitement (comme pour les fonctionnaires). Les congés **Grave maladie** sont désormais indemnisés 1 année à plein traitement puis 2 années à 60% de traitement. Ces améliorations, bien qu'insuffisantes, représentent un progrès. La subrogation est en vigueur, théoriquement depuis juillet 2025 (d'après le décret de 86), mais le MEN a déjà annoncé qu'il ne respectera pas ses obligations avant 2026, une fois de plus les non-titulaires sont une variable d'ajustement budgétaire, nous devons réagir collectivement.