

CONTRACTUELS

ENSEIGNANTS

CPE

PSY-ÉN

RENTRÉE
2022



SOMMAIRE

Edito

Les documents que vous devez signer

La rémunération

Les congés rémunérés

Les absences

Les obligations de service et les droits

Primes et indemnités

La formation et l'évaluation

Se syndiquer

Contacteur le SNES-FSU

Bulletin d'adhésion



F.S.U.

**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

*Mémo de rentrée réalisé par
Delphine Discamps, responsable du
secteur non-titulaires
au Snes-FSU Bordeaux*

S3 BORDEAUX - Bulletin syndical - Supplément au bulletin n°230 - avril, mai, juin 2022

Directeur de publication : Hugo Lassalle- CPPAP 1024507145 - Abonnement annuel : 18€

Imprimé par nos soins - Conception graphique : Stéphane Lestage

Par l'intermédiaire du programme d'action publique cap 22, le gouvernement vise à moderniser l'État. Cette modernisation passe pour eux par un développement de la contractualisation dans le fonction publique. Ce projet est extrêmement inquiétant lorsque l'on voit la façon dont les contractuels sont traités dans notre administration, taillables et corvéables à merci soumis à la menace du non renouvellement des contrats. Certes la « cdisation » a permis de stabiliser une petite partie des contractuels mais il a fallu tout le poids du SNES et des syndicats de la FSU pour que la mise en place de la nouvelle grille salariale ne soit pas une victoire à la Pyrrhus.

Comme pour les autres personnels de la fonction publique, seule la défense collective est efficace.

Hugo Lassalle

LES DOCUMENTS QUE VOUS DEVEZ SIGNER

Pour les collègues qui n'ont pas leur NUMEN, pensez à le demander au secrétariat de votre établissement d'affectation.

Pensez aussi à activer votre adresse rectorale prenom.nom@ac-bordeaux.fr. C'est votre messagerie professionnelle. Pour une première connexion, votre numen est votre mot de passe.

L'accès à la messagerie professionnelle s'effectue depuis la page d'accueil du site académique : www.ac-bordeaux.fr, rubrique « S'INFORMER, RECHERCHER, NOUS CONTACTER »

Pour les collègues non titulaires en CDD :

▶ Le contrat de travail (voir ci-après).

▶ Le PV d'installation qui conditionne le paiement de votre salaire.

▶ La VS (ventilation de service) : classes, dotation horaire pour chaque classe avec la discipline enseignée et HSA ... et total de votre service hebdomadaire. Cette VS est signée courant septembre après validation définitive des emplois du temps.

Pour les collègues non titulaires en CDI :

▶ Le contrat de travail (voir ci-après).

Les collègues ayant un service hebdomadaire supérieur au service hebdomadaire de leur CDI devront signer un avenant à leur contrat.

Les collègues en sous service percevront le traitement correspondant au service inscrit sur leur CDI.

▶ La VS

Comme pour les collègues en CDD, vous signez la VS.

Lisez la attentivement car c'est elle qui définit votre année de services et d'enseignement.

La signature du PV n'est pas obligatoire. En effet les collègues en CDI sont tenus de se présenter à leur établissement d'affectation. Ne pas le faire est considéré comme abandon de poste.

Pour les deux types de contrat :

Les collègues à temps complet, sur deux établissements ont droit à une heure de décharge(elle doit apparaître sur la VS). Pensez à la demander à votre chef d'établissement de rattachement. Votre contrat de travail mentionnera un établissement de rattachement, c'est lui qui assèrera notamment votre gestion administrative (réception des bulletins de paye, des convocations aux formations...). Dans le cas d'un exercice partagé entre plusieurs établissements, il est donc très important de maintenir un contact très régulier avec les services administratifs de l'établissement de rattachement.

Tout d'abord, prenez bien le temps de le lire ! Un exemplaire de votre contrat doit vous être remis dès sa signature et doit mentionner avec précision :

- Vos coordonnées;
- Votre fonction;
- Votre discipline ;

- La date de début et de fin du contrat (lorsqu'il s'agit d'un remplacement, le contrat peut ensuite être prolongé par avenant).

Attention, votre contrat ne couvre pas nécessairement l'année scolaire. Les dates sont fixées selon les dates d'arrêt du (de la) collègue remplacé(e).

Voici ce que dit la circulaire du 20 mars 2017 pour les CDD :

Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire, sur un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire pour effectuer un

remplacement, « *le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer* ». En cas de prolongement de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même agent sur le même besoin. Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera la veille de la rentrée scolaire suivante.

Ainsi, pour les contrats qui ne couvrent pas l'année scolaire (fin au 30 juin), le Rectorat applique le cadre réglementaire des contrats privés.

Les agents non titulaires percevront une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), correspondant à 10% des salaires

bruts après déduction des congés (petites vacances).
➤ La quotité de travail hebdomadaire (ce sont les obligations règlementaires de service. En fonction des besoins du service, un contrat à temps incomplet peut vous être proposé).

➤ La durée de la période d'essai : généralement 1/6^{ème} du contrat initial (en cas de renouvellement, il n'y a pas de période d'essai).

➤ La rémunération: fixée par le contrat, celle-ci tient compte, en théorie, de votre niveau de diplôme, de votre catégorie et de l'indice choisi à l'intérieur des limites indiciaires propres à cette dernière. Le nouveau décret fixe une grille de rémunération et définit 2 catégories d'agents non-titulaires. Cette grille est sur le site du SNES Bordeaux à la rubrique non-titulaires.

LA RÉMUNÉRATION

Indices de référence permettant de déterminer la rémunération - circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017

Première catégorie	
Indice de référence	Indice de rémunération
Niveau 18	821
Niveau 17	783
Niveau 16	741
Niveau 15	710
Niveau 14	680
Niveau 13	650
Niveau 12	623
Niveau 11	598
Niveau 10	573
Niveau 9	548
Niveau 8	523
Niveau 7	498
Niveau 6	475
Niveau 5	453
Niveau 4	431
Niveau 3	410
Niveau 2	388
Niveau 1	367

seconde catégorie	
Indice de référence	Indice de rémunération
Niveau 13	620
Niveau 12	585
Niveau 11	553
Niveau 10	521
Niveau 9	489
Niveau 8	457
Niveau 7	425
Niveau 6	407
Niveau 5	389
Niveau 4	372
Niveau 3	354
Niveau 2	337
Niveau 1	321

Depuis le 1er juillet 2022, la valeur mensuelle du point d'indice, s'élève à 4,85003 €.

Malgré le décret qui donne un cadre national, l'indice de rémunération est encore fixé par le rectorat. Ainsi, pour les nouveaux collègues, il n'est pas tenu de prendre en compte votre indice si vous venez, par exemple, d'une autre Académie. Dans la majorité des cas, les nouveaux collègues sont recrutés(es) au 1er indice, soit le 367 pour la 1ère catégorie.

Cependant, rien ne vous empêche de demander un indice supérieur en faisant valoir l'article 9 du décret du 29 août 2016.

La lecture de votre bulletin de paie peut s'apparenter à du déchiffrement tant les acronymes sont nombreux. N'hésitez pas à nous contacter pour vous accompagner dans cette étape nécessaire.



Le SNES-FSU dénonce régulièrement la précarité aggravée dans le second degré du fait d'une gestion essentiellement académique : retard persistant de la délivrance des attestations employeur bloquant l'indemnisation par Pôle Emploi ; primes de fin de contrat versées de manière aléatoire ; retard des paiements de salaires ; absence de la subrogation ; services partagés sur plusieurs établissements, à temps incomplet sans heure de décharge ; absence de bulletins de paye. Six ans après la parution du décret 2016-1171 et des textes réglementaires conjoints issus des luttes du SNES-FSU, les pratiques de déréglementation des rectorats se sont accentuées et constituent d'insupportables pressions sur des agents dont la résistance n'est due qu'à leur seul dévouement et engagement.

La rémunération dérogatoire pour les collègues affectés(es) à l'année sur certains établissements est toujours d'actualité pour cette année (voir tableau ci dessous).

<p>Liste des établissements concernés par la possibilité de rémunération dérogatoire des personnels contractuels. Les collègues percevront une rémunération correspondant à l'indice immédiatement supérieur sur la durée du contrat.</p>	
Dordogne	lycée, LP et Collège de Ribérac, collège de Mareuil, collège de Saint-Aulaye, collège de La Coquille, collège de Piégut-Pluviers, collège de Lanouaille, collège d'Eymet
Gironde	lycée, LP et collège de Blaye, lycée et LP de Pauillac, collège de Lacanau, collège de Lesparre, collège de St Ciers sur Gironde, collège de St Yzan de Soudiac, collège de St Symphorien, collège de Soulac.
Landes	collège de Gabarret.
Lot et Garonne	lycée, LP et collège de Fumel, collège de Casteljaloux, collège de Castelmoron sur Lot, collège de Castillonnes, collège de Duras, collège de Lavardac, collège de Mezin, collège de Monflanquin, collège de Monsempron Libos, collège du Penne d'Agenais.

▶ LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Selon certaines conditions :

- Congés de maladie ordinaire.
- Congés de grave maladie.
- Congés du à un accident de travail.
- Congés pour maladie professionnelle.
- Congés maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant.
- Congés pour formation syndicale.
- Congés de formation professionnelle.

Attention : les agents non titulaires sont rattachés au régime général de la Sécurité Sociale. Ils ont le droit aussi de s'affilier à la Mutuelle de leur choix.

Souvent, dans le cadre d'un arrêt maladie ordinaire, le rectorat verse toujours la totalité du traitement de l'agent. Il avance ainsi les indemnités journalières dues par la CPAM. Indemnités que le rectorat déduira quand l'agent lui aura envoyé le relevé des IJ de la CPAM dans un délai de deux mois suivant l'arrêt maladie.

▶ LES ABSENCES

De droit ou soumises à autorisation :

- Pour événements familiaux.
- Pour raison de santé.
- Pour fonctions publiques et électives.
- Pour études, examens ou concours.
- Pour raisons personnelles.

Au regard de votre barème, il est possible que vous soyez cdisable cette année. Pour connaître cette date, il vous suffit d'envoyer un mail à votre gestionnaire de discipline qui vous la transmettra ainsi que vos états de service. Nous vous conseillons de prendre contact avec le SNES-FSU qui vous accompagnera pendant cette année charnière.

➤ LES OBLIGATIONS DE SERVICE ET LES DROITS

La durée hebdomadaire de service est de 18h pour les enseignants, 36h pour les documentalistes et 27h pour les Psy-EN. Vous pouvez être en sous-service selon le contrat qui vous est proposé par le rectorat.

Les obligations de service et droits sont ceux d'un professeur titulaire.

Par exemple, vous n'êtes pas tenu (e) d'accepter la fonction de professeur principal.

En temps complet, vous avez l'obligation d'accepter deux heures supplémentaires si le chef d'établissement vous le demande. Vous pouvez refuser les autres. En temps incomplet, les heures supplémentaires sont

rétribuées en HSE.

Les non-titulaires ont droit à l'heure de première chaire en lycée. Elle est attribuée aux collèges ayant des premières et des terminales.

En lycée général, toutes les heures en première et terminale sont pondérées à 0,1. Donc 1h = 1,1h (ex. 5h = 5,5h).

Vous avez droit aussi aux primes et indemnités versées aux titulaires, au Pass-Education à retirer auprès du secrétariat de votre établissement, douze jours par an pour participer à des stages organisés par des organismes habilités.

➤ PRIMES ET INDEMNITÉS

Déplacements domicile/travail

➤ Un-e agent non titulaire affecté-e à l'année, à temps complet sur au moins deux établissements peut avoir une heure d'allègement de service. Ou cette heure peut être rémunérée.

➤ L'utilisation des transports en commun donne droit à 50 % de remboursement de tous les abonnements. Attention, il est plafonné à 86,16 euros/mois.

➤ Depuis le 11 mai 2020, l'agent qui utilise le covoiturage ou le vélo peut obtenir un forfait mobilité durable de 200 euros/an.

Prime Grenelle

En mars 2021, une indemnité qualifiée de « prime Grenelle » est instituée. Elle est calculée selon l'indice et au prorata du temps de service.

Se syndiquer :

- Pour rester informé(e) des évolutions du système éducatif.
- Pour connaître ses droits.
- Pour suivre les évolutions et changements de la catégorie des non-titulaires.
- Pour être conseillé(e), épaulé(e), accompagné(e) dans vos démarches.
- Pour faire un acte militant.

66 % de la cotisation est remboursée par déduction fiscale ou crédit d'impôt (sauf déclaration aux frais réels où la cotisation est comptabilisée dans les frais professionnels).

Indemnités de fin de contrats

Depuis le 1er janvier 2021, sous certaines conditions, un agent contractuel-le peut bénéficier d'une indemnité de fin de contrat ou prime de précarité. L'agent contractuel-le doit occuper au minimum un emploi inférieur ou égal à 70% d'un temps complet. La durée du contrat doit être inférieur ou égale à un an.

La rémunération brute mensuelle doit être inférieure ou égale à 3109,17 euros.

La prime n'est pas due en cas de renouvellement immédiat de contrat, signature d'un CDI, démission ou licenciement de l'agent ou si l'agent devient stagiaire. Le montant de l'indemnité correspond à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent le temps de son contrat. Elle est versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

En l'absence d'un logiciel efficace, le versement de la prime a pris du retard et contraint les gestionnaires de la DPE6 à effectuer les calculs à la main.

Cette situation est inadmissible et interroge surtout sur les responsabilités de l'administration. En effet, ce sont les personnels administratifs qui doivent prendre en charge les calculs et ce sans l'aide d'un outil adapté et de personnels supplémentaires !

➤ LA FORMATION ET L'ÉVALUATION

Le décret du 29 août 2016 a fixé de nouvelles règles de formation et d'évaluation .

La formation :

La formation peut se présenter sous la forme d'un tutorat à la suite d'une inspection. Il est acté par un engagement contractuel entre le (la) tuteur (rice) et vous. Cette formation concerne souvent les néo-contractuels(elles).

Le PAF a été remplacé par le CAFCC (Comité Académique de Formation Continue). Le projet est ambitieux, l'inscription peut se faire tout au long de l'année. Souhaitons que l'administration soit à la hauteur.

Au mois de juillet, nous n'avions pas de lien pour nous connecter ! Et le site du rectorat de Bordeaux présentait encore le PAF pour l'année 2021-2022.

Pour des renseignements complémentaires :



L'évaluation est double :

➤ Par le chef d'établissement (évaluation administrative) et par l'Inspecteur (évaluation pédagogique). L'appréciation générale, le rapport d'inspection pédagogique et le compte rendu de l'évaluation professionnelle vous sont notifiés.

Les signer ne signifie pas que vous en acceptez le contenu mais uniquement que vous en avez pris connaissance. Si vous n'êtes pas d'accord, vous pouvez formuler un recours. Contactez-nous afin d'être accompagné(e) dans votre démarche.

➤ POUR TOUTES QUESTIONS, N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER LE SNES-FSU

Delphine DISCAMPS

*Commissaire paritaire FSU (SNES)
Responsable du secteur non-titulaires*

→ Port. 06.12.51.76.65

→ courriel : nontitulaires@bordeaux.snes.edu

Permanence générale

Snes-FSU Bordeaux

138 rue de Pessac 33000 Bordeaux

du lundi au vendredi

de 14h à 17h30

Tél. 05.57.81.62.40

s3bor@snes.edu



Snes-FSU Dordogne

snes24@bordeaux.snes.edu

Tél. 06.12.51.76.70 - Tél. 06.85.29.95.97

Snes-FSU Gironde

s2gironde@bordeaux.snes.edu

Tél. 06.85.87.29.17 - Tél. 06.12.52.74.67

Snes-FSU Landes

snes40@bordeaux.snes.edu

Tél. 06.85.34.35.87 - Tél. 06.12.51.76.53

Snes-FSU Lot et Garonne

snes47@bordeaux.snes.edu

Tél. 06.12.51.76.60

Snes-FSU Pyrénées Atlantiques

snes64@bordeaux.snes.edu

Tél. 06.85.34.15.07 - Tél. 07.79.67.61.56

Du 1^{er} au 8 décembre,

**FAISONS ENTENDRE
NOTRE VOIX**

avec les syndicats de la FSU

