

Les personnels non-titulaires ne sont pas le fusible budgétaire de l'Éducation Nationale !

Edito

Les agents non-titulaires, Cpe et Psy-En représentent un agent sur 4; ce sont plus d'un million, œuvrant pour le service public dans des conditions souvent très difficiles. CDD successifs, pression au non-renouvellement, temps incomplets non choisis, baisse de quotité horaire à l'orée du CDI, élargissement des zones de remplacements, etc. Les combats syndicaux ont contribué à améliorer leur gestion mais la précarité demeure une réalité à laquelle le SNES-FSU ne se résout pas. L'académie de Reims emploie plus de 700 agents non-titulaires enseignants, CPE et Psy-EN.

Pendant la période de fin d'année, qui devrait être marquée par la bienveillance et la stabilité pour tous, le Rectorat de Reims a choisi, comme les années précédentes, la voie de la **précarité institutionnalisée**. En invoquant d'insidieuses "contraintes budgétaires", il a brutalement mis fin à des contrats en CDD de nombreux collègues non-titulaires fin novembre, les renvoyant à une situation professionnelle et sociale extrêmement fragile, les considérant comme de simples "variables d'ajustement". Le courrier de rupture, lapidaire, se contente simplement d'envisager un hypothétique recontact au 1er janvier 2026 si le besoin de suppléance demeure... Le SNES-FSU souligne l'hypocrisie des discours politiques sur la lutte contre "l'absentéisme" des enseignants, alors que ce sont les choix budgétaires de l'État qui contraignent ces absences.

Les conséquences de ces décisions sont relativement graves puisque des élèves sont privés d'enseignants, parfois même de professeur principal, jusqu'aux vacances de Noël. Sans compter que les collègues non renouvelés doivent immédiatement engager des démarches auprès de France Travail. Une situation rendue impossible par la carence de l'employeur car la plupart des rectorats sont **incapables de**

délivrer l'attestation employeur nécessaire au calcul des droits dans des délais raisonnables. Cette incapacité est là encore, une forme de **violence** infligée aux agents.

Grace à l'intervention rapide du SNES National, le Ministère a contacté le Recteur pour que l'ensemble des collègues concernés soient réembauchés sans délai. Il a fallu attendre le 4 décembre dernier et la tenue d'une Commission Consultative Paritaire non-titulaires, ainsi que l'interpellation de la FSU sur le sujet. Le Directeur des Ressources Humaines a alors précisé d'une part, que le Ministère avait accordé une autorisation de dépassement du schéma de l'emploi, et que d'autre part, sur 33 contrats en CDD non renouvelés en novembre dernier, 8 contrats n'ont pas été reconduits car les titulaires des postes ont repris leur service et 19 contrats de courte durée ont été renouvelés !

Le SNES-FSU se félicite de cette issue favorable, mais déplore et dénonce une nouvelle fois le traitement arbitraire infligé aux personnels non-titulaires de l'académie, considérés comme de simples **variables d'ajustement**. Il veillera pour que l'administration renonce à la pratique des ruptures de contrat de travail fin novembre 2026 et continuera à agir pour la **délivrance sans délai** des attestations employeur afin que nos collègues accèdent à leurs droits sociaux sans préjudice supplémentaire. Il en sera de même en ce qui concerne l'amélioration des conditions d'emploi, une rémunération décente, et une titularisation facilitée (concours réservés, Cédésation avant 6 ans d'ancienneté, etc.).

Parce que la précarité n'est pas une fatalité budgétaire, c'est un choix de gestion !

Nadine Krantz

Représentante SNES-FSU académique Non-titulaire

Ce document est conçu comme un outil et rassemble les points clés, de votre recrutement à la sécurisation de votre parcours, car connaître vos droits est votre première ligne de défense !

Sommaire

P.2 : CZR : Stop aux Abus ! Ce que l'on NE PEUT PAS vous imposer - **Frais déplacements** - **Burn-out** : Nos métiers nous passionnent, ils ne doivent pas nous consumer ! - **RSST** : Bouclier juridique protecteur !
P.3 : CPF : Votre Droit à la Formation Continue - **Cédésation** : Les 3 Pièges à Éviter ! - **Arrêt Maladie** : Le Droit au Maintien de Traitement - **Maternité/Paternité** : Vos Droits au maintien de salaire !
P.4 : PSC, ne restez pas sans « filet » ! - **Stage Non-Titulaires du 12 mars**

Ont contribué
à cette brochure :
Nadine Krantz
Rachel Antoine
Patrick Inglebert
Adeline Ferreira
Nicolas Hannier
Farida Dehas
Morgan Samson



**Suivez-
nous !**

CZR : Stop aux Abus !

Ce que l'on NE PEUT PAS vous imposer...

Les non-titulaires en Zone de Remplacement (CZR) sont dédiés au remplacement des collègues absents mais sont parfois sollicités pour des missions non-enseignantes.

Attention : vos obligations de service (18h en général) ne concernent que l'enseignement !

En cas d'absence de suppléance, votre établissement de rattachement ne peut vous proposer que des activités :

- Strictement PÉDAGOGIQUES, soutien, dédoublement, co-intervention, etc.
- En ADÉQUATION avec votre discipline. L'administration n'a pas le droit de vous imposer
 - De la surveillance de permanence ou de cour
 - Des tâches de secrétariat ou de photocopie
 - Du remplacement de dernière minute dans une discipline qui n'est pas la vôtre

Ces missions relèvent d'autres personnels.

Faites respecter la nature de votre contrat : enseigner !

Exigez un emploi du temps précis et contactez votre section syndicale si l'on vous demande de faire de la garderie.

Frais de déplacements, vous y avez droit ...

Vous êtes affectés à l'année ou non, dans au moins, 2 établissements distincts, situés dans des communes non limitrophes, vous pouvez alors prétendre à des frais de déplacement pour vous rendre dans l'établissement et/ou les établissements concernés.

Tout d'abord, il vous faut remplir une demande d'ordre de mission permanente que vous pourrez retrouver sur le site du SNES de Reims à l'adresse suivante : <https://r.snes.edu/fraisdep>

Vous devrez ensuite fournir les pièces justificatives demandées et envoyer le dossier à la DAF2 du rectorat, soit directement, soit en passant par votre établissement de rattachement.

Une fois le dossier validé par le rectorat, vous devrez alors saisir vos frais de déplacements idéalement à chaque fin de mois, dans l'application Chorus DT sur Arena.

N'hésitez pas à solliciter l'aide du SNES-FSU qui vous accompagnera dans votre démarche !

Burn-out : Nos métiers nous passionnent, ils ne doivent pas nous consumer !

L'épuisement professionnel n'est pas une faiblesse personnelle, c'est le signal d'alarme d'un système qui maltraite ses agents. Pour nous, non-titulaires, les risques sont démultipliés :

Le choc du terrain : propulsés dans les classes sans formation solide ni préparation réelle, nous devons composer "sur le terrain" tout en assurant l'exigence de nos missions.

Le nomadisme forcé : entre les affectations loin du domicile, le « jonglage » entre 2 ou 3 établissements et les changements de niveaux, la charge mentale est colossale.

L'instabilité permanente : les contrats courts et la peur du lendemain créent une pression constante. À cela s'ajoute parfois le regard de certains, qui nous voient comme des "substituts" plutôt que comme les professionnels que nous sommes.

L'épuisement physique : les heures de trajet qui s'accumulent et les remplacements simultanés peuvent finir par briser la résistance la plus solide.

REGLE D'OR : Rappelons que l'employeur a l'obligation légale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des personnels. Face à la dégradation de nos conditions de travail, ne restons pas isolés : utilisons nos outils de protection.

RSST : un outil de prévention !

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) permet de signaler toute situation portant atteinte à la santé physique ou psychique, et aux conditions de travail dégradées. C'est un outil trop souvent ignoré, pourtant il est de droit pour tous, titulaires comme non-titulaires.

Ce registre est juridiquement OPPOSABLE : tout ce qui y est écrit engage la responsabilité de la hiérarchie.

OU le trouver ? Librement accessible, sans contrôle hiérarchique, il est accessible dans chaque établissement, souvent sous forme dématérialisée via l'ENT ou en version papier à l'accueil/secrétariat. Une version en ligne est accessible via l'intranet académique.

QUAND écrire ? À tout moment. Aucun délai imposé.

COMMENT écrire ? Uniquement des faits sans jugement.

POURQUOI l'utiliser ? Dès qu'une entrée est faite dans le RSST, le chef d'établissement et le rectorat ont l'obligation d'y répondre et d'apporter une solution. C'est une trace écrite incontestable qui vous protège juridiquement.

Le RSST, ce n'est pas se plaindre, c'est se protéger et faire respecter ses droits.

Écrire dans le RSST, c'est commencer à se défendre, ne rien écrire, c'est subir ! Contacter votre section syndicale pour obtenir l'aide utile.

Le CPF : Votre Droit à la Formation Continue

Votre expérience compte ! Contrairement à une idée reçue, même en tant qu'enseignant non-titulaires, vous cotisez au Compte Personnel de Formation (CPF) dès votre première heure de travail.

Ce droit est crucial car il vous permet d'accumuler des heures (jusqu'à 150 heures maximum pour un temps plein) et constitue un véritable budget formation (15€/pour une heure).

À quoi ça sert ? Vous pouvez utiliser ce crédit pour financer :

Des formations qualifiantes et certifiantes (langues, numérique, etc.).

Une préparation aux concours de l'Éducation Nationale (CAPES, Agrégation, CRPE) en dehors du temps de service.

Un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Action à mener : N'attendez pas ! Activez votre compte sur le portail officiel de l'administration pour vérifier votre solde. C'est l'outil indispensable pour piloter votre évolution professionnelle. En cas de refus, prendre contact avec le SNES pour un éventuel recours en CCP.

Maternité/Paternité :

un droit Fondamental et une protection pour tous !

Attendre un enfant lorsqu'on est en CDD est souvent une source d'inquiétude : peur du non-renouvellement du contrat ou de la perte de revenus. Pourtant, ces congés sont des droits, et non pas des faveurs. Devenir parent ne doit nullement fragiliser notre carrière.

Le maintien du salaire (Décret 86-83) : C'est l'enjeu majeur. Pour bénéficier du maintien intégral du traitement (bien supérieur aux indemnités de la Sécurité Sociale), une condition d'ancienneté est requise :

Après 6 mois de services effectifs, vous avez droit au maintien total de votre salaire habituel.

Moins de 6 mois : vous percevez uniquement les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Vos garanties légales :

Durée légale : 16 semaines en principe (maternité) et 25 jours calendaires (paternité), comme dans le privé.

Protection : Une grossesse ne peut justifier ni une rupture, ni un non-renouvellement de contrat. Le retour doit se faire sur des missions équivalentes.

Ne restez pas seul face à l'administration. Le SNES-FSU vous accompagne pour faire respecter ces droits et garantir votre sérénité financière.

Cédésation : les 3 Pièges à Éviter !

Après 6 ans de services effectifs (sur des contrats successifs) sur un emploi répondant à un besoin permanent, l'administration est dans l'obligation de vous proposer un Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Ce passage est un droit automatique (Loi Sauvadet, 2012).

Pour sécuriser votre droit, soyez extrêmement vigilant face aux pratiques administratives courantes :

Le piège de la quotité : l'administration ne doit pas, l'année précédant votre droit au CDI, diminuer votre quotité de travail (passer de temps plein à temps partiel). Si cela arrive, contestez immédiatement !

Attention aux 4 mois d'interruption de contrat : La loi permet de comptabiliser vos services même s'ils sont interrompus. Cependant, si votre interruption de service dépasse 4 mois, la période antérieure n'est plus prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Ne laissez pas ce délai expirer !

L'oubli n'est pas une excuse : L'administration doit automatiquement vous proposer le CDI.

Action : demandez un état de service. Le CDI est de droit !

Congé Maladie Ordinaire :

le Droit au Maintien de Traitement

Les droits à congé maladie pour les non-titulaires dépendent directement de l'ancienneté de service et sont encadrés par le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (Article 13).

Droits au maintien de traitement en congé maladie ordinaire

- Si votre ancienneté est inférieure à 4 mois : carence de 3 jours et ensuite indemnités journalières de la Sécurité Sociale qui représente 50 % du salaire journalier.
- Si votre ancienneté est supérieure à 4 mois : carence de 1 jour puis 90 % de votre salaire les 3 premiers mois de maladie puis 50 % les 9 mois suivants.

L'enjeu est crucial : Le maintien de traitement par l'administration est bien plus favorable que les seules indemnités de la Sécurité Sociale.

Action : Contactez immédiatement votre service de gestion en cas d'arrêt pour vous assurer que vos droits sont appliqués correctement dès la fin de la période de carence légale.



ENGAGÉ-ES POUR
LA DEFENSE DES
PERSONNELS

Réforme PSC : Santé & Prévoyance, ne restez pas sans filet !

La Protection Sociale Complémentaire (PSC) arrive. Ce qui change pour vous au 1er mai 2026 :

1. Santé : l'adhésion devient OBLIGATOIRE

Comme dans le privé, l'État impose un contrat collectif (MGEN/CNP) à tous les agents. Une base de garantie « socle » identique pour tous et 2 options facultatives.

- Prise en charge d'une partie de la cotisation par l'employeur (environ 50%) et d'une partie des options souscrites.

Dispenses possibles : * pour les contrats en CDD, * pour les agents couverts par un contrat collectif d'entreprise du conjoint,

* pour les bénéficiaires de la CSS (complémentaire santé solidaire)

2. Prévoyance : le grand danger du "découplage"

C'est le point noir de la réforme. Jusqu'à présent, la complémentaire MGEN liait santé et prévoyance. Dès 2026, elles seront séparées.

- Le risque : la prévoyance qui maintient le salaire en cas d'arrêt long, d'invalidité ou d'incapacité devient facultative.
- L'impact : pour éviter une baisse de la rémunération, les collègues en situation de précarité risquent de ne pas y souscrire.

ATTENTION, parallèlement, la MGEN s'est adressée à ses adhérents pour proposer un contrat individuel en prévoyance. Celui-ci est moins couvrant et plus cher que le contrat collectif, il est donc urgent d'attendre en étant vigilant pour qu'il n'y ait pas de rupture de couverture. Le SNES-FSU demande à la MGEN de clarifier ses derniers messages et de s'en tenir aux principes mutualistes.

Ne soyez plus le "remplaçant", devenez l'ACTEUR !

L'administration compte sur votre silence et votre isolement pour ignorer vos droits. Brisons cette logique ! Notre collectif inter-académique est l'outil que nous avons créé pour reprendre le contrôle sur nos carrières.

Défendre un collègue, écrire pour informer, exiger le respect des textes... Chaque voix compte pour faire reculer la précarité.

« Je connais, je fais valoir : rejoignez la dynamique ! »

Nous nous retrouvons chaque veille de vacances scolaires au local syndical du SNES à Reims. Votre présence est notre force.



Stage Syndical

Reims



Jeudi 12 mars 2026

9h30 - 16h30

Agents Non-titulaires Enseignants, CPE, PSy-EN

Je connais et fais valoir mes droits !

- **Nos droits : Textes en vigueur, PSC avec Morgan Samson (protection santé obligatoire) ...**
- **CCP/Fonctionnement : recours contestation évaluation Administrative/Pédagogique, réévaluation, licenciement disciplinaire...**
- **ZOOM SPECIAL pour les formateurs GRETA (contrats de travail, CDI, salaire, CCP, etc.)**
- **Nos vœux d'affectation...comment les optimiser...**
- **Questions diverses et échanges...**

Animé par :

- Nadine Krantz référente non-titulaire académique
- Catherine Erhard, responsable Nationale GRETA

Comment s'inscrire ? Deux actions :

- Sur notre site internet rubrique stage :

reims.snes.edu

Ou par mail :

contact@reims.snes.edu



- Demande d'autorisation d'absence à faire un mois avant la date de tenue du stage (12 février 2026) et à déposer à la direction

VOUS POUVEZ Y ASSISTER DE DROIT (même non syndiqué) SANS PERTE DE SALAIRE NI RATRAPAGE si vous faites la demande d'autorisation d'absence un mois avant la date de stage, et ce jusqu'à 12 jours par an.