

SUIS-JE PAYÉ-E CORRECTEMENT ?

Je n'ai pas de fiche de paie, mon salaire change tous les mois, je n'ai perçu que la moitié de mon salaire habituel... mais que se passe-t-il ?

La précarité touche de plus en plus d'agent-es de l'Éducation nationale. Dans ce ministère, c'est environ 20% des personnels qui sont sous contrat (enseignant-es 1er et 2nd degré, AEd, AESH, personnels administratifs...) Les enseignant-es contractuel-les sont des dizaines de milliers dans tout le pays et subissent année après année les difficultés liées à la précarité de leur emploi en ce qui concerne la rémunération.

En effet, les services gestionnaires (rectorat pour le second degré et DSDEN pour le premier degré) fonctionnent en sous-effectif, particulièrement dans la gestion des enseignant-es contractuel-les. Pour de nombreuses raisons, il convient d'être particulièrement vigilant-e concernant la rémunération. Pour s'assurer que l'on perçoit le bon salaire, il ne faut pas rester isolé-e et contacter le syndicat CGT Éduc'action de son département.

COMMENT SUIS-JE PAYÉ-E ?

Chaque académie de France a ses propres grilles de salaires et ses propres règles d'avancement.

Prise en compte des diplômes, de l'ancienneté dans une autre académie ou dans un autre milieu professionnel, rareté de la discipline enseignée, éloignement entre le domicile et le lieu de travail... le traitement brut (la plus grande partie de la rémunération) dépend de nombreux facteurs. Chaque académie ayant ses propres règles, tout doit être vérifié. De la même façon, le cadre national prévoit une réévaluation du traitement brut au moins tous les trois ans mais les règles dépendent de l'endroit où l'on travaille.

Premiers contrats et lecture de la fiche de paie, le début de la galère.

Lors d'un premier contrat ou d'un nouveau contrat après une rupture entre deux contrats, l'enseignant-e contractuel-le ne perçoit qu'une « avance » de son salaire. Il est possible de demander à son établissement de faire une demande d'acompte. En réalité, le fonctionnement des paies fait que vous ne percevrez pas l'entièreté de ce qui vous est dû à la fin du premier mois de travail. Sans fiche de paie, il faudra attendre le deuxième mois de contrat pour vérifier si vous êtes payée-es correctement.

Services partagés entre plusieurs établissements et états de service (VS)

Les enseignant-es contractuel-les sont les bouche-trous et subissent souvent les conditions de travail les plus dégradées. Que vous fassiez un remplacement courte durée ou à l'année sur un ou plusieurs établissements, vous avez droit à une rémunération juste. Il est très important de conserver et vérifier ses états de service en se rapprochant du syndicat lorsque l'on est nommé-e à l'année ou de récupérer ces documents lorsque l'on remplace un-e collègue absent-e pendant quelques semaines ou mois. Les heures de pondération (éducation prioritaire, BTS, cycle terminal) doivent y apparaître! Si vous êtes nommé-e sur deux communes différentes ou sur trois établissements, vous avez droit à une heure supplémentaire. Vous pouvez aussi, sous certaines conditions prétendre à des frais de déplacement supplémentaires en cas de service partagé.

Dans le premier degré, si vous êtes amené-e à changer d'école souvent, conservez toutes les traces de vos différentes affectations. Les primes REP/REP+ sont souvent mal calculées à vos dépens. ([lettre de septembre](#))

Primes et indemnités

Pour empêcher d'augmenter le point d'indice et l'indice de rémunération qui servent notamment au calcul de nos retraites, depuis de nombreuses années, des primes et indemnités ont été créées. Prime Grenelle, prime informatique, etc ... les enseignant-es contractuel·les ont droit à ces primes parfois sous certaines conditions.

Le remboursement domicile travail, le forfait mobilité durable, le supplément familial de traitement (SFT) sont souvent oubliés alors que vous y avez droit comme un·e enseignant·e titulaire.

Congé maladie et trop perçus

Malgré de récentes améliorations de la prise en compte des congés maladie ordinaire (CMO) et congés grave maladie (CGM) et en attendant la subrogation (voir notre autre article), si vous êtes malade, il est très important de respecter scrupuleusement différentes procédures. En effet, en cas d'arrêt maladie, c'est la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) qui vous rémunère en vous versant des IJSS (Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale) Les paies étant programmées par votre employeur plus d'un mois à l'avance, vous serez « doublement » payé·e avant de voir votre salaire baisser (trop perçu repris par votre employeur). (lien [vers le 4 page maladie des agent·es contractuel·les](#))

Fin de contrat

Si votre contrat n'est pas renouvelé ou que vous ne souhaitez pas reprendre un contrat, votre employeur doit vous faire parvenir vos attestations de salaire qui vous seront nécessaires pour percevoir l'ARE (Aide de Retour à l'Emploi) de France Travail. Il est très fréquent que votre gestionnaire ne soit pas en capacité de vous fournir rapidement ces documents. Il est important de les réclamer et de mettre à jour votre situation au niveau de France Travail. Si vous avez terminé un contrat de 1 an maximum, vous avez également droit à l'indemnité de fin de contrat qui correspond à 10% du salaire brut perçu tout au long du contrat.