



Action & Démocratie

A vos côtés et  
toujours de votre côté



# Les conditions de travail des agents contractuels de l'éducation nationale



*« Sans nous, beaucoup de  
classes ferment.  
Mais on reste traités comme  
du jetable... »*

*« Trois mois d'acompte  
pour enfin percevoir  
mon salaire complet,  
une honte ! »*

*« J'ai été jetée  
dans une classe  
sans aucune formation  
ni accès aux outils. »*

Enquête nationale 2025

# Conditions de travail des personnels contractuels de l'Éducation nationale

Action & Démocratie / CFE-CGC – Enquête contractuels février-avril 2025 – 2796 répondants

## Sommaire

### Introduction

- 1/ Statut et nature du contrat : une précarité structurelle organisée
- 2/ Durée des contrats et modalités de renouvellement : l'instabilité érigée en principe
- 3/ Conditions d'emploi : désorganisation chronique et polyvalence forcée
- 4/ Formation et accompagnement : abandon dès l'embauche
- 5/ Rémunération : un traitement indigne du travail fourni
- 6/ Qualité de vie au travail : l'isolement
- 7/ Évolution, reconnaissance et évaluation : le plafond de verre permanent

Conclusion : une alerte sociale pour l'Éducation nationale

10 revendications prioritaires d'Action & Démocratie/CFE-CGC

## Annexes :

Données enquête nationale

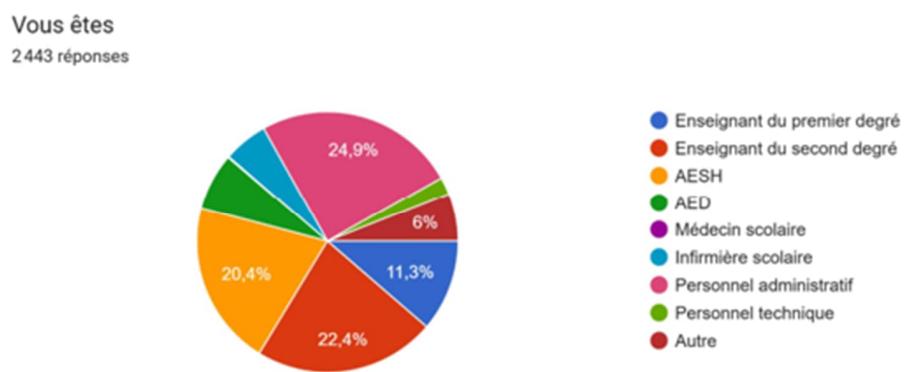
Classement et analyse des commentaires libres

Données enquête académie de Corse

## Introduction

Entre mars et avril 2025, Action & Démocratie / CFE-CGC a lancé une enquête nationale inédite sur les conditions d'emploi des personnels contractuels de l'Éducation nationale. Cette initiative faisait suite à une première étude menée dans l'académie de Corse dont les résultats préoccupants ont été confirmés à l'échelle nationale.

Près de 2800 agents au total (enquête nationale et enquête académique en Corse) ont pris part à cette consultation, représentant une diversité de fonctions : enseignants, accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), assistants d'éducation (AED), personnels administratifs, de santé, sociaux, techniques, ou encore contractuels exerçant des missions de direction ou de gestion. Les trois principaux secteurs contributeurs à l'enquête sont, dans l'ordre, celui des personnels administratifs, des enseignants du second degré et des AESH :

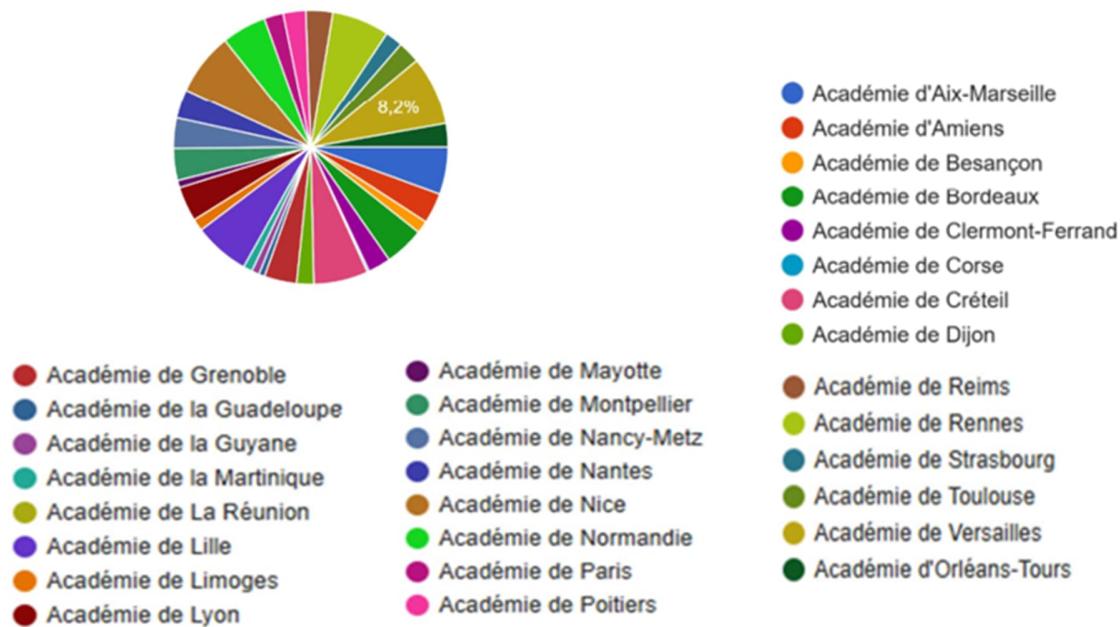


Le présent rapport se fonde sur les 2462 réponses à l'enquête nationale de mars-avril 2025 (le nombre de réponses variant selon les questions car certains répondants n'ont pas répondu à toutes les questions), auxquelles s'ajoutent les 334 réponses recueillies lors de l'enquête conduite initialement en Corse en janvier-février 2025.

Répartition par académie (enquête nationale) :

Votre académie :

2 440 réponses



Aux réponses s'ajoutent plus de 900 contributions libres, souvent longues, circonstanciées et d'une grande richesse. Ces témoignages constituent le cœur de ce rapport : ils donnent chair aux statistiques et restituent les réalités humaines vécues derrière les pourcentages.

Le présent rapport s'organise autour des sept axes suivants :

1. Le statut et la nature du contrat,
2. La durée et le renouvellement du contrat,
3. Les conditions d'emploi et d'affectation,
4. La formation et l'accompagnement,
5. La rémunération et les aspects financiers,
6. La qualité de vie au travail,
7. Les perspectives de carrière, la reconnaissance et l'évaluation.

Pour chaque axe, il fournit d'abord une synthèse des données chiffrées issues du questionnaire et, dans la mesure du possible, des commentaires libres, le rappel du cadre légal ou réglementaire de référence qui, souvent, ne semble pas respecté, puis les revendications portées par Action & Démocratie / CFE-CGC.

Les résultats détaillés du questionnaire figurent dans l'annexe 1 tandis que l'annexe 2 contient une analyse plus approfondie des commentaires libres, citations à l'appui.

Il convient d'ajouter aux résultats de l'enquête nationale ceux de l'étude initialement menée en Corse dont les données et les enseignements occupent l'annexe 3.

Action & Démocratie/CFE-CGC remercie chaleureusement tous les collègues pour leur implication et les éléments qu'ils nous ont fournis : ils nous permettent de dresser un état des lieux précis et complet de vos conditions de travail, de vos préoccupations et de vos attentes au sein de notre système éducatif. Nous tenons à vous assurer de notre engagement à porter votre voix et à agir concrètement pour l'amélioration de votre situation.

Action & Démocratie / CFE-CGC s'engage à utiliser ce rapport comme base de travail et de revendications dans le cadre de ses échanges avec le ministre de l'éducation nationale et les rectorats.

Nous continuerons à vous informer de nos actions et à vous accompagner dans la défense de vos droits.

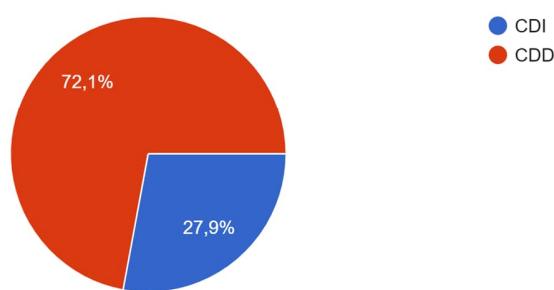
Ensemble, faisons reconnaître la valeur et l'engagement des agents contractuels de l'Éducation nationale.

Votre syndicat Action & Démocratie / CFE-CGC, à vos côtés et toujours de votre côté.

# 1/ Forme et nature du contrat : une précarité structurelle organisée

## 1.1/ Réponses au questionnaire

Vous êtes en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) ?  
2 454 réponses

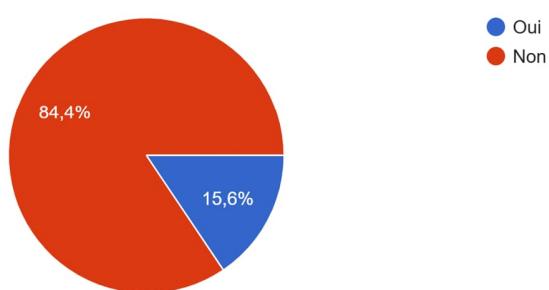


La majorité des répondants sont recrutés en contrat à durée déterminée (CDD), dans des conditions très variables selon les académies, les fonctions occupées et les services gestionnaires.

Parmi les répondants, on note cependant que :

- Près de 85 % sont en CDD depuis plusieurs années sans interruption réelle de service.

La durée de vos CDD consécutifs est-elle supérieure à 6 ans ?  
2 018 réponses



- Moins de 10 % sont en CDI, un grand nombre n'en bénéficiant pas malgré une ancienneté souvent suffisante pour y prétendre dans la majorité des cas selon les textes réglementaires.
- La part des agents ayant signé un contrat avant la prise de poste reste très minoritaire, là encore en contradiction avec la réglementation.
- De nombreux répondants ignorent le cadre juridique exact de leur contrat (type, durée, texte de référence).

## 1.2/ Analyse des commentaires libres

Une grande partie des témoignages évoque un statut flou, souvent révélé trop tard ou jamais formalisé. Plusieurs situations problématiques reviennent fréquemment :

### Absence ou retard de contrat écrit

De nombreux agents déclarent avoir commencé à travailler sans contrat signé, parfois pendant plusieurs semaines. D'autres n'ont jamais reçu d'exemplaire papier.

« *J'ai travaillé trois semaines sans contrat, ni grille indiciaire. Personne ne savait vraiment ce que je devais faire.* »

« *Je suis en poste, mais mon contrat n'est toujours pas signé. J'en suis à mon deuxième mois.* »

### Contrats de très courte durée, parfois hebdomadaires

Plusieurs répondants rapportent des contrats à la semaine, renouvelés automatiquement, sans justification de la brièveté ni notification des fins de contrat.

« *On me renouvelle tous les vendredis pour la semaine suivante. Aucun projet à long terme.* »

« *Chaque fois que je reçois mon contrat, il est daté du jour même, pour une durée de quelques jours.* »

### Ruptures artificielles pour éviter l'ancienneté

Certains signalent des interruptions de contrat entre deux périodes scolaires, parfois d'un seul jour, qui permettent à l'administration de « remettre à zéro » leur ancienneté ou d'éviter la CDIisation.

« *À chaque période de vacances scolaires, on nous interrompt. Même s'il n'y a aucun changement de mission.* »

« *C'est une stratégie bien rodée pour ne jamais atteindre les 6 ans continus.* »

## Absence de mention des affectations ou missions

Des agents témoignent enfin de contrats sans mention claire de leur affectation ni de la nature exacte de leur mission, ce qui les rend juridiquement fragiles et ouvre la porte à des abus.

« *Mon contrat ne mentionne aucun établissement. On m'affecte où il y a besoin, sans m'en informer.* »

« *Je signe pour un poste administratif. Je fais finalement des tâches de gestion RH sans cadre.* »

### 1.3/ Contractuel : un statut juridique dérogatoire, mais durable

La précarité des personnels non titulaires de l'Éducation nationale n'est pas exceptionnelle ni temporaire. Elle est désormais structurelle, massive et organisée, comme en témoigne le maintien en CDD pendant 5, 10 ou même 15 ans sans perspective d'évolution.

L'État, on le sait, a coutume de s'exonérer, en tant qu'employeur, des règles qu'il impose aux employeurs privés. C'est pourtant bien lui qui a gravé dans le marbre de la loi que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) était la forme normale et générale de la relation de travail et que la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'était possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit également obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Enfin, quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat, dans le privé du moins, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A l'évidence, en employant des agents en contrat à durée déterminée pendant 10 ou 15 ans, l'Éducation nationale déroge au cadre légal et réglementaire. En effet, même le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 qui encadre les agents non titulaires de la fonction publique d'État prévoit que les agents doivent être recrutés pour répondre à des besoins temporaires et impose un contrat écrit précisant la durée précise du contrat. Le cadre légal et réglementaire prévoit également que les contrats de plus de 6 ans sans interruption supérieure à 4 mois ouvrent droit à un CDI (notamment selon les

dispositions de la loi n°2012-347 dite loi Sauvadet et du décret n°2012-1293), et même dès trois ans de CDD pour les AESH (décret n°2023-597). Il est grand temps d'appliquer ces textes.

Ajoutons enfin que le Code du travail (art. L1242-2 et L1242-12), auquel le CGFP ne peut déroger sur ce point, impose quant à lui une durée minimale du contrat, la remise du contrat avant la prise de fonctions, et l'existence d'un motif précis de recours afin que le salarié recruté ne soit pas taillable et corvéable à merci. Il doit en aller de même dans la fonction publique et à l'Éducation nationale en particulier.

Les dysfonctionnements actuels, attestés par de nombreux témoignages, créent une inégalité profonde entre titulaires et contractuels, non seulement en termes de droits, mais aussi de reconnaissance professionnelle et de stabilité, qui est en tout point contraire à l'intérêt commun.

Face à ces dérives, Action & Démocratie / CFE-CGC demande :

- La fin des CDD ultra-courts : toute mission d'année scolaire complète doit faire l'objet d'un contrat à l'année.
- L'interdiction des interruptions artificielles de contrat entre périodes scolaires.
- La remise systématique du contrat écrit avant la prise de poste, avec les mentions légales obligatoires.
- La mention précise de l'affectation et de la nature des missions dans tous les contrats.
- Une vérification systématique des droits à CDIsation.

Il convient également, compte tenu du besoin permanent auquel ils satisfont, de créer un corps d'AESH titularisés par concours et/ou validation de l'expérience acquise dans les plus brefs délais, tout comme il est nécessaire d'offrir de réelles perspectives de titularisation aux agents en fonction depuis plus de six ans (cf. sections suivantes).

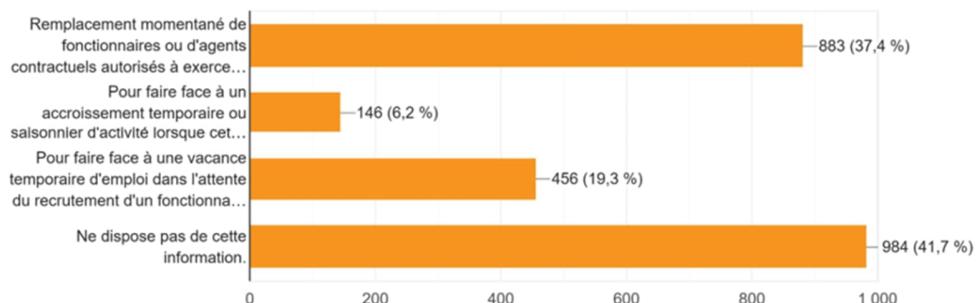
## 2. Durée des contrats et modalités de renouvellement : l'instabilité érigée en principe

### 2.2/ Données issues du questionnaire

L'enquête révèle une grande instabilité dans la gestion des durées contractuelles :

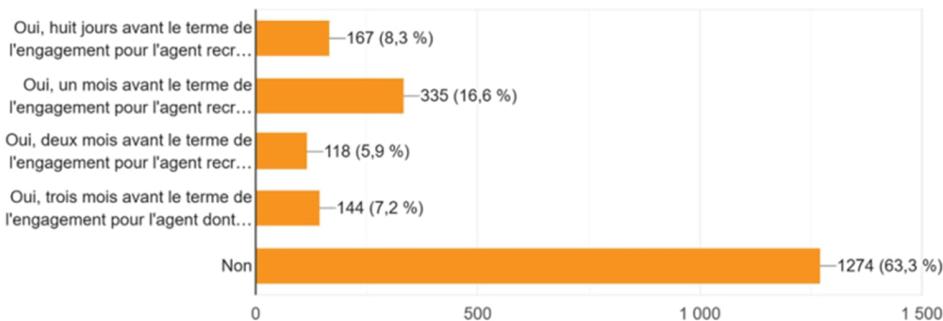
Pour quel besoin avez-vous été recruté ?

2362 réponses



Avez-vous été informé(e) des conditions de renouvellement de votre contrat dans les délais prévus par la réglementation ?

2013 réponses



- Près de 60 % des agents n'ont pas connaissance du terme exact de leur contrat au moment de la signature.
- Plus d'un tiers découvrent leur renouvellement à la dernière minute, parfois le jour même de la rentrée.
- 95 % des agents affirment n'avoir jamais reçu de notification écrite de fin de contrat ou de non-renouvellement.
- Seuls 8 % indiquent bénéficier de renouvellements sur des durées stables, type année scolaire complète.

## 2.2/ Analyse des commentaires libres

L'analyse des témoignages révèle un sentiment général d'insécurité administrative permanente. Les agents dénoncent des pratiques de renouvellement à la limite de la légalité, où l'information et la transparence sont inexistantes.

### Renouvellements tardifs ou annoncés à la dernière minute

Un grand nombre de commentaires évoquent l'absence totale d'anticipation dans les renouvellements. Beaucoup ne sont informés qu'au retour des congés, ou même après avoir repris leur poste.

« *Je suis arrivée le jour de la rentrée sans savoir si j'étais reconduite. L'établissement non plus ne savait pas.* »

« *Mon contrat a été renouvelé... le 15 septembre. J'étais en poste depuis la rentrée.* »

### Pratiques d'interruption « stratégique » du contrat

Des agents relatent des pratiques délibérées d'interruption entre deux périodes scolaires, parfois de quelques jours, mais suffisantes pour interrompre la continuité des droits à CDIisation.

« *Tous les ans, on m'arrête 10 jours entre juillet et septembre. Ce n'est pas une pause, c'est un calcul.* »

« *On me fait signer 8 contrats par an, pour éviter les droits au CDI.* »

### Absence de notification formelle de fin de contrat

De nombreux répondants affirment n'avoir jamais reçu de lettre de non-renouvellement, ce qui est pourtant une obligation de l'administration, selon le décret n°86-83.

« *On ne m'a pas reconduite. Aucun courrier, aucun échange. Juste un silence.* »

« *J'ai découvert mon éviction en consultant la fiche de poste académique... qui était de nouveau publiée.* »

### Renouvellements conditionnés à des critères opaques ou subjectifs

Plusieurs témoignages évoquent des pressions implicites ou des critiques imprécises qui rendent le renouvellement aléatoire.

« *On m'a dit qu'on attendait de voir mon comportement cette année. Comme si j'étais à l'essai en permanence.* »

« *Le chef m'a dit : 'ce sera au mérite'. Mais jamais personne n'a précisé quels étaient les critères.* »

Ces pratiques d'instabilité volontaire ont plusieurs effets délétères :

- Elles empêchent toute projection ou sécurisation personnelle (logement, crédit, garde d'enfants...).
- Elles exercent une pression psychologique constante sur les agents, qui se sentent à tout moment menacés de rupture.
- Elles rendent impossible l'accès au CDI, même pour des agents pourtant qualifiés, expérimentés et appréciés.

L'Éducation nationale agit ainsi, selon les mots d'un répondant, « *comme un employeur précaire institutionnalisé* ».

Face à ces dérives, Action & Démocratie / CFE-CGC exige :

- La contractualisation à l'année pour tout agent occupant un poste pérenne ou récurrent.
- L'interdiction des pratiques d'interruption artificielle de contrat pour éviter les droits au CDI.
- La notification obligatoire et écrite de toute fin de contrat ou de non-renouvellement, dans les délais légaux.
- Un calendrier académique de renouvellement, transparent, avec échéances claires et identiques dans chaque rectorat.
- La comptabilisation de l'ensemble des années de service, même discontinues, dans le calcul des droits à CDIisation.

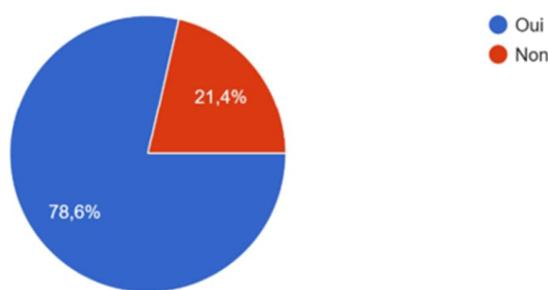
### 3. Conditions d'emploi et d'affectation : désorganisation chronique et polyvalence forcée

#### 3.1/ Données issues du questionnaire

Les réponses au questionnaire révèlent une très grande hétérogénéité — et une impréparation fréquente — dans les conditions d'emploi des personnels contractuels :

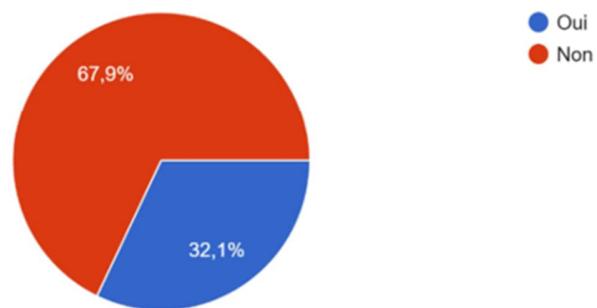
Votre contrat mentionne-t-il précisément le ou les lieux d'exercice de vos fonctions ?

2398 réponses



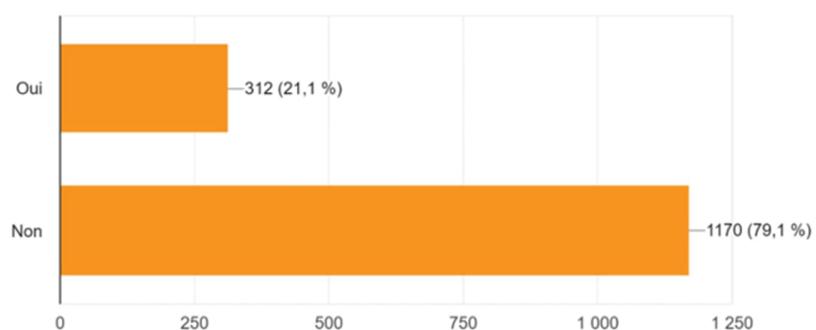
Exercez-vous vos fonctions sur plusieurs établissements, écoles ou services ?

2429 réponses



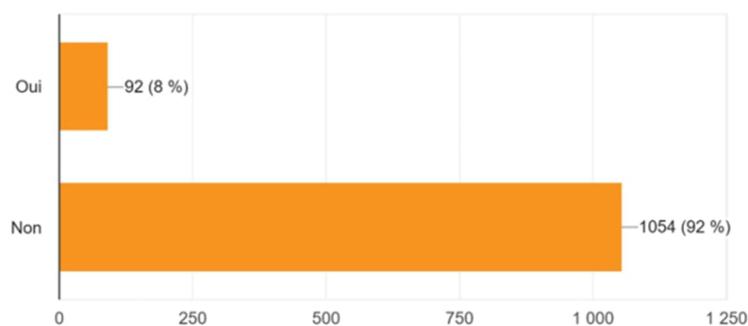
Si oui, avez-vous été amené(e) à exercer vos fonctions dans un établissement, une école ou un service non prévu(e) dans votre contrat initial ?

1480 réponses



Avez-vous bénéficié d'un allègement de service d'une heure si vous êtes à temps complet et exercez dans plusieurs établissements ?

1146 réponses



- Plus de 30 % des répondants indiquent avoir été affectés sur plusieurs établissements, parfois sans compensation.
- Un tiers des agents affirment que leur affectation n'était pas précisée dans leur contrat.
- Plus de 90% disent n'avoir pas bénéficié d'un allègement de service malgré le fait d'exercer dans plusieurs établissements
- Près de 60 % se disent affectés en dehors de leur spécialité, de leur formation ou de leur expérience.
- Une majorité indique ne pas avoir été informée des modalités d'exercice avant leur prise de poste.

Rappelons que selon le décret n°86-83, un contrat doit préciser la durée, la mission, et le lieu d'exercice. Toute modification doit faire l'objet d'un avenant.

D'autre part, le respect de la qualification, du diplôme ou du niveau d'étude est un principe qui doit guider l'affectation, notamment en matière d'enseignement, que l'on soit titulaire ou pas.

### 3.2/ Analyse des commentaires libres

Les témoignages dénoncent massivement une désorganisation des affectations, une méconnaissance des profils et une instrumentalisation des agents pour « boucher les trous » dans l'urgence.

#### Affectations multiples non anticipées

De nombreux agents sont affectés sur deux, trois voire quatre établissements différents, parfois distants de plusieurs dizaines de kilomètres, sans que cela soit précisé dans le contrat.

« *Affectée sur trois écoles. Je découvre le jour de la rentrée que j'ai 8 classes à gérer, dans trois communes.* »

« *Je dois faire 60 km par jour. Aucun remboursement, aucune organisation prévue.* »

#### Missions hors champ ou sans lien avec les qualifications

Certains personnels sont recrutés pour une mission administrative ou pédagogique, mais affectés sur des postes hors de leur domaine, parfois sans formation ni accompagnement.

« *Recrutée comme secrétaire, je suis en fait gestionnaire RH. Sans accès à mes outils.* »

« *Titulaire d'un master de lettres, on m'a confié des cours de technologie.* »

#### Modifications de service sans information ni avenant

Des agents rapportent des changements de mission en cours de contrat sans aucune formalisation, parfois sans même qu'ils soient informés à l'avance.

« *On m'a ajouté un établissement supplémentaire sans m'avertir. J'ai découvert cela par l'ENT.* »

« *Affectée en REP+ sans avoir été prévenue. Pas de formation, pas de prime.* »

#### Remplacement de titulaires absents, sans encadrement

Une pratique largement dénoncée est l'utilisation des contractuels comme remplaçants volants, en particulier dans les collèges et lycées. Les affectations changent chaque semaine, sans stabilité ni suivi pédagogique.

« *Je suis utilisée comme bouche-trou. Chaque semaine une nouvelle classe, une nouvelle matière.* »

« *Aucun suivi, aucun projet, juste tenir les élèves. C'est humiliant.* »

### **⚠️ Un usage instrumental du contrat, sans cadre ni accompagnement**

Les conditions d'emploi témoignent d'une gestion à flux tendu, où l'agent contractuel est utilisé comme variable d'ajustement, quand ce n'est pas comme simple vacataire, sans considération pour ses compétences, son équilibre personnel, ni même la qualité du service rendu.

Cette désorganisation génère :

- de l'usure professionnelle rapide,
- une démotivation forte,
- une rupture du lien de confiance avec l'administration.

C'est pourquoi Action & Démocratie / CFE-CGC demande :

- Le respect de la mention obligatoire du ou des établissements d'affectation dans chaque contrat.
- L'interdiction des modifications unilatérales d'affectation sans avenant écrit.
- La limitation du nombre d'établissements par agent, avec indemnisation des frais de déplacement.
- L'affectation dans la discipline ou le domaine de compétence, sauf accord explicite.

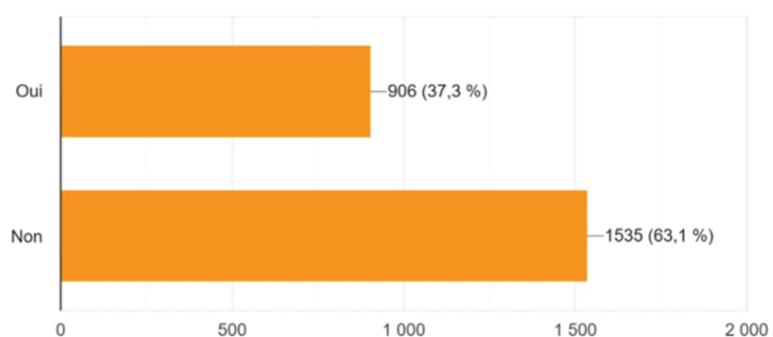
## 4. Formation et accompagnement : abandon dès l'embauche

### 4.1/ Données issues du questionnaire

L'analyse des réponses met en évidence une carence généralisée de formation initiale et continue :

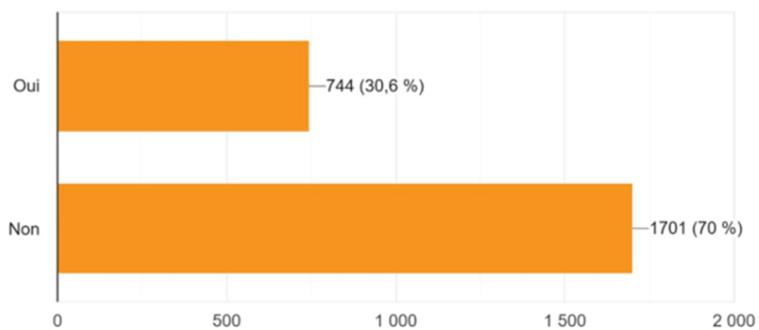
Avez-vous bénéficié d'une formation d'adaptation à l'emploi ?

2 432 réponses



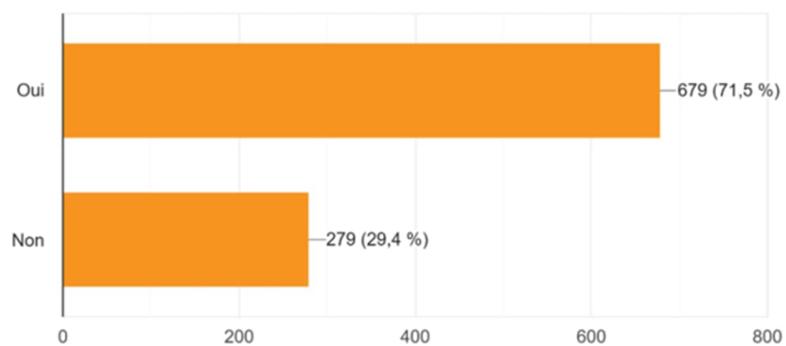
Avez-vous bénéficié d'un accompagnement par un tuteur ?

2 431 réponses



Si oui, cet accompagnement a-t-il été utile ?

950 réponses



- 63% des répondants affirment n'avoir reçu aucune formation spécifique à leur fonction.
- 70% déclarent ne pas avoir bénéficié d'un accompagnement ou tutorat, même lors de leur première prise de poste.
- Plus de 70 % estiment ne pas avoir été informés des attendus ou du cadre de leur mission avant de commencer à exercer.
- Moins de 5 % des agents ont eu accès à une formation académique ou ministérielle dans l'année.

Ces chiffres s'aggravent encore pour les fonctions éducatives (enseignants contractuels, AED, AESH), où la pédagogie, la gestion de classe, l'inclusion ou la relation à l'élève ne sont souvent abordées que par la pratique, sans aucun cadre formel.

Sur ce point comme sur les précédents, l'administration n'est en accord ni avec la loi ni avec sa propre doctrine. Non seulement l'accompagnement à la prise de poste est une évidence qui devrait aller sans dire, mais la formation est une obligation qui s'impose à tous les agents, titulaires ou pas. Rappelons, entre autres :

- La circulaire du 5 juin 2019 relative aux AESH qui prévoit explicitement une formation obligatoire de 60 heures dès la première année.
- Le décret n°86-83 qui impose que l'agent soit informé des conditions d'exercice de sa mission.

## 4.2/ Analyse des commentaires libres

Le thème de l'absence de formation et de tutorat revient dans près de 40 % des verbatims analysés. Le sentiment général est celui d'un lancement « à l'aveugle » dans la fonction, sans repères, sans soutien, et sans valorisation.

### Aucune formation préalable à la prise de poste

Les agents témoignent de prises de poste immédiates, parfois le jour même de la signature du contrat, sans consignes, sans outils, sans référents.

« *Je suis rentrée dans la classe le lundi matin avec 25 élèves. Aucune information. On m'a dit 'vous improviserez'.* »

« *Aucun livret d'accueil, aucun accès aux outils numériques. J'ai mis un mois à avoir mes identifiants.* »

### Absence de tuteur ou de référent

Même pour des postes à responsabilité ou en contact direct avec les élèves, aucun dispositif de tutorat ou de mentorat n'est mis en place.

« *Je suis AESH depuis 3 ans. Personne ne m'a jamais expliqué ce qu'on attendait de moi.* »

« *Personne pour répondre à mes questions. J'ai dû apprendre sur le tas, en stress permanent.* »

### Difficultés à accéder aux formations existantes

Lorsqu'il existe des offres de formation, celles-ci sont souvent inaccessibles aux contractuels : manque d'information, inscriptions réservées aux titulaires, ou refus explicite de la hiérarchie.

« *J'ai demandé à participer à une formation disciplinaire. Refusé : réservé aux titulaires.* »

« *Aucune communication sur les formations disponibles. J'ai découvert leur existence sur un forum.* »

### Absence de formation à la gestion des situations sensibles

Les agents signalent leur impréparation totale face aux situations de crise, de violence ou d'inclusion complexe, notamment les AESH.

« *J'ai été affectée auprès d'un enfant violent sans formation ni protocole. J'ai fini en arrêt.* »

« *Aucune sensibilisation au handicap. J'accompagne un élève autiste sans repère, ni appui.* »

L'absence de formation ne relève pas d'un simple oubli : elle compromet directement la qualité du service public et met en danger les agents comme les usagers (élèves, familles...).

Ce défaut constitue également une forme de mépris institutionnel, traduisant l'idée que ces personnels sont jetables, remplaçables, sans besoin de développement professionnel.

Pour corriger ces dérives, Action & Démocratie / CFE-CGC demande :

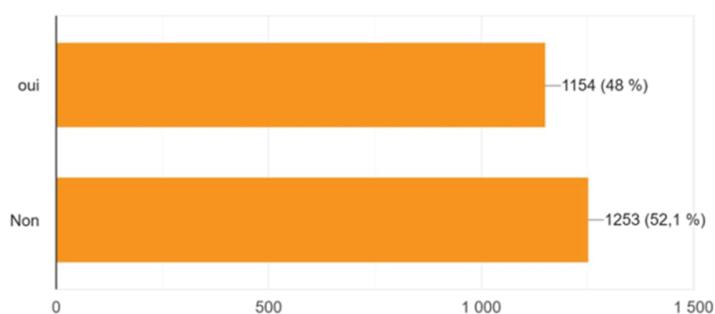
- La mise en œuvre obligatoire d'une formation initiale de 3 à 5 jours avant toute prise de poste.
- La désignation d'un tuteur ou référent identifié, avec temps dégagé et formation spécifique.
- La création d'un livret d'accueil académique pour chaque catégorie de personnels contractuels comme il en existe dans certaines académies.
- L'accès équitable aux formations continues, notamment disciplinaires et institutionnelles.
- Une formation spécifique pour les AESH et AED à la gestion des élèves à besoins particuliers.

## 5. Rémunération : un traitement indigne du travail fourni

### 5.1/ Données issues du questionnaire et des commentaires libres

Près de la moitié des réponses signalent des difficultés dans la gestion du contrat.

Avez-vous rencontré des difficultés dans la gestion de votre contrat ? (paiement, renouvellement, etc.)  
2 405 réponses



Les éléments recueillis dans les réponses libres sont particulièrement alarmants sur les aspects salariaux, qui n'étaient pas visés par le questionnaire :

- 72 % des agents déclarent percevoir une rémunération inférieure à celle prévue pour leur catégorie statutaire.
- 80 % n'ont pas vu leur salaire évoluer, même après plusieurs années de service.
- 48 % ont subi un retard de versement de salaire, allant de quelques jours à plusieurs mois.
- 91 % n'ont reçu aucune indemnité de formation, de déplacement ou de frais engagés dans le cadre de leur mission.

### 5.2/ Analyse des commentaires libres

La question salariale est la plus évoquée dans les témoignages libres. L'indignation est vive tant les dysfonctionnements sont massifs et les écarts injustifiés.

#### Retards récurrents et graves de paiement

Des agents témoignent de salaires versés avec un, deux voire trois mois de retard, ou d'acomptes versés à défaut de paie complète.

« *J'ai commencé en septembre. Mon salaire complet est arrivé en décembre.* »

« *On m'a versé 400 €, puis 300 €, puis un rappel. Rien n'était clair.* »

### Salaire de base au SMIC, sans reconnaissance du diplôme ou de l'ancienneté

Plusieurs agents, titulaires de diplômes bac +3, +5 ou même doctorat, perçoivent un salaire équivalent à la catégorie C, sans cohérence avec leurs missions ou leur niveau de qualification.

« *Titulaire d'un master, je suis payée comme un agent de catégorie C, sans aucune reprise d'ancienneté.* »

« *Je fais le travail d'un titulaire en B, je suis payée 1 400 €.* »

### Inégalités flagrantes entre agents exerçant les mêmes fonctions

Des témoignages révèlent des écarts de salaire pour un poste identique selon l'académie, le service gestionnaire, ou l'historique de contrat, sans justification.

« *Ma collègue est à 300 € de plus pour le même poste, même ancienneté.* »

« *Deux AESH dans la même école, deux grilles de paye différentes. Pourquoi ?* »

### Absence d'indemnités et frais non remboursés

Beaucoup de contractuels, notamment ceux affectés sur plusieurs établissements ou en zone rurale, supportent eux-mêmes les frais de déplacement, voire de matériel.

« *J'avance mes frais d'essence depuis 4 mois. Aucun remboursement.* »

« *J'ai dû acheter mes propres outils pédagogiques. Aucun budget prévu.* »

Ces situations créent une injustice manifeste entre contractuels et titulaires mais aussi entre contractuels eux-mêmes, selon des critères arbitraires.

Elles traduisent également une gestion déshumanisée où la rémunération devient un facteur de découragement et de fuite des agents.

Le non-respect des obligations légales (retard de paiement, absence de reprise d'ancienneté, oubli de primes, etc.) expose l'administration à des contentieux massifs, déjà entamés dans plusieurs académies.

Pour garantir une rémunération digne et conforme au droit, Action & Démocratie / CFE-CGC demande :

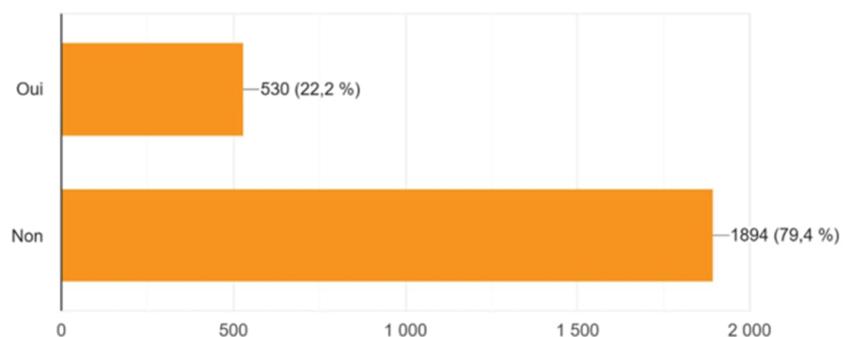
- Le paiement du salaire dès le premier mois de service, avec dispositif de versement anticipé ou provisionnel.
- La prise en compte systématique des diplômes, qualifications et anciennetés antérieures.
- L'application stricte des grilles indiciaires correspondant à la catégorie réelle du poste occupé.
- Le rappel rétroactif des indemnités non versées et la généralisation du remboursement des frais professionnels.
- La transparence des règles de rémunération dans chaque académie et rectorat.

## 6. Qualité de vie au travail

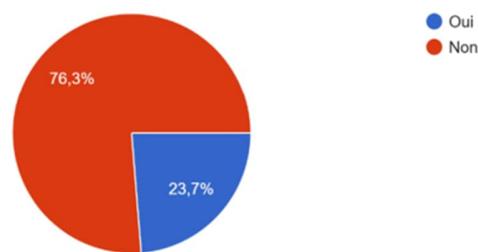
### 6.1/ Données issues du questionnaire

Les indicateurs liés au bien-être et aux relations de travail sont eux aussi particulièrement préoccupants :

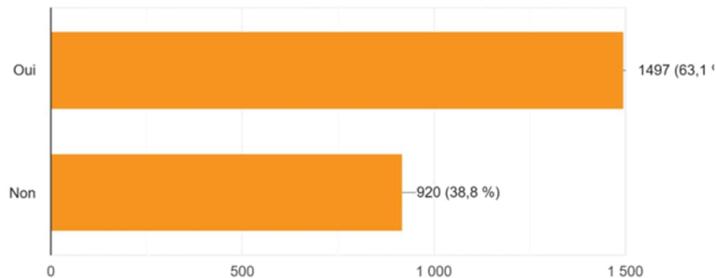
Avez-vous le sentiment que l'institution se soucie de votre bien-être et de vos conditions de travail ?  
2384 réponses



Avez-vous été victime ou témoin de discrimination ou de harcèlement au travail ?  
2395 réponses



Avez-vous le sentiment de faire partie intégrante de l'équipe éducative ?  
2372 réponses



- 40 % des répondants déclarent ne pas se sentir reconnus dans leur établissement.
- 66 % estiment être exclus des projets ou réunions d'équipe.
- 28 % évoquent avoir subi des propos dévalorisants ou des comportements de mépris, en lien avec leur statut de contractuel.
- Près de 20 % indiquent avoir vécu une situation de harcèlement moral, d'intimidation ou de pression hiérarchique injustifiée.

Ces chiffres traduisent une réalité alarmante : la précarité contractuelle engendre une dégradation profonde des conditions de travail.

## 6.2/ Analyse des commentaires libres

Les témoignages révèlent un climat d'invisibilité, de solitude, voire d'humiliation vécue par de nombreux contractuels. Le sentiment dominant est celui d'un statut méprisé, parfois explicitement par la hiérarchie ou des collègues.

### Non-reconnaissance institutionnelle et isolement dans les équipes

Les contractuels se disent exclus des réunions d'équipe, ignorés dans la communication ou écartés des projets pédagogiques. Leur présence est tolérée, mais pas intégrée.

« *Je ne suis jamais conviée aux conseils d'école. Mon nom ne figure nulle part.* »

« *On m'a dit : vous n'êtes que contractuelle, vous ne restez pas.* »

### Mépris de statut ou infantilisation

Certains témoignages évoquent des attitudes ouvertement condescendantes, un traitement inégalitaire, voire des propos stigmatisants.

« *Le chef d'établissement m'a dit que les contractuels n'étaient pas faits pour penser.* »

« *Je dois justifier chaque absence comme si j'étais en stage.* »

### Harcèlement et pression hiérarchique

Des cas de pression psychologique, de sanctions implicites, ou de réaffectations punitives sont décrits, souvent sans possibilité de recours.

« *J'ai signalé une injustice. Résultat : affectée en zone difficile, sans préavis.* »

« J'ai été convoquée 3 fois pour des reproches flous. On m'a menacée de ne pas me reconduire. »

### Souffrance morale et santé mentale fragilisée

L'instabilité contractuelle, l'isolement et l'absence de reconnaissance mènent certains agents à l'épuisement, la perte de confiance, voire la dépression.

« Je pleure en rentrant chez moi. Personne ne sait que j'existe. »

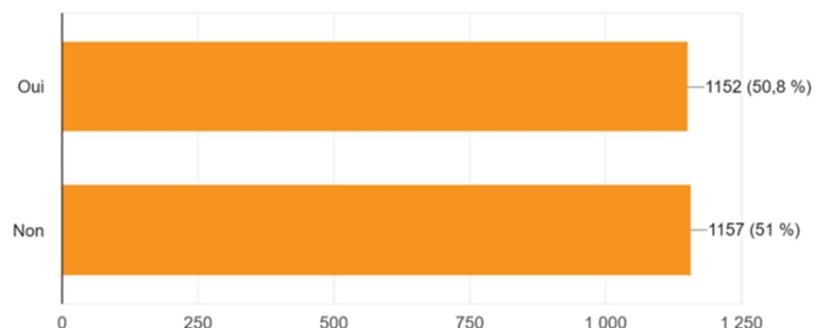
« Je suis en arrêt. J'ai craqué. Ce n'est pas un métier, c'est une survie. »

La souffrance exprimée par les agents ne tient pas uniquement à la charge de travail ou aux missions : elle naît aussi, dans certains cas, d'un dénigrement implicite de leur statut, d'un isolement entretenu et d'une absence de reconnaissance systémique.

Cette situation fragilise la santé mentale des agents, altère la qualité du service rendu, augmente le taux d'absentéisme, de rupture de contrat et de démissions, et finit par nuire gravement à l'image de l'administration employeur.

Recommanderiez-vous à un ami de venir travailler en tant qu'agent contractuel dans cette académie ?

2269 réponses



Pour améliorer la qualité de vie au travail, Action & Démocratie / CFE-CGC demande :

- La reconnaissance pleine et entière des contractuels comme membres à part entière des équipes.
- L'inclusion obligatoire dans les réunions, projets d'établissement et formations internes.
- La mise en place d'un baromètre annuel de la QVT des contractuels dans chaque académie.
- L'intégration des contractuels dans les dispositifs de prévention des risques psychosociaux (RPS), avec droit de signalement direct et suivi.

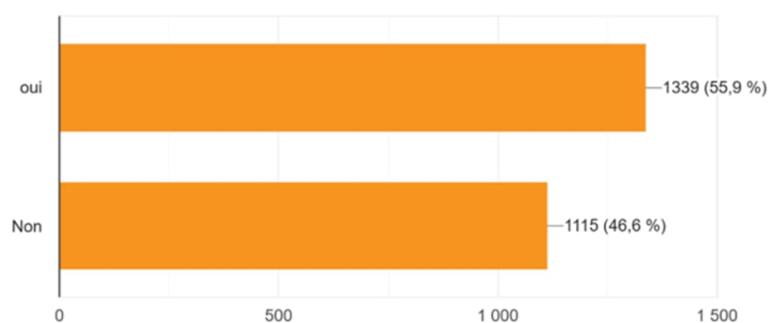
## 7. Évolution, reconnaissance et évaluation : un plafond de verre permanent

### 7.2/ Données issues du questionnaire

Les résultats révèlent un blocage quasi total des perspectives professionnelles pour les personnels non titulaires :

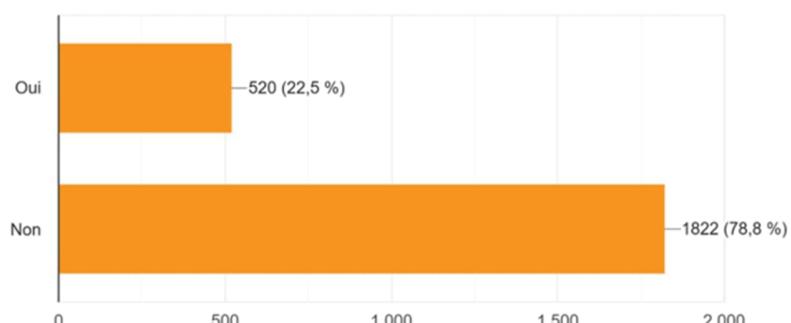
**Vous sentez-vous reconnu(e) et apprécié(e) pour votre travail ?**

2395 réponses



**Pensez-vous que votre voix est entendue au sein de l'institution ?**

2311 réponses



- 86 % des répondants estiment ne disposer d'aucune perspective d'évolution dans leur fonction.
- Seuls 12 % ont bénéficié d'une évaluation formelle, avec retour écrit.
- 93 % déclarent n'avoir jamais été informés des dispositifs de CDIsation ou de titularisation.
- Plus de 60 % affirment ne pas être reconnus dans leur engagement ou leur investissement professionnel.

## 7.2/ Analyse des commentaires libres

Les verbatims font état d'un sentiment généralisé d'immobilisme professionnel, avec une évaluation inexistante ou subjective, et une absence totale de lisibilité sur l'avenir.

### Absence d'évaluation ou évaluation fantôme

De nombreux agents disent ne jamais avoir été évalués, ou l'avoir été oralement, de manière informelle, sans trace écrite ni discussion de progression.

« *Aucune évaluation en 4 ans. Et pourtant, je renouvelle mon contrat chaque année.* »

« *Un entretien rapide dans un couloir, sans retour, ni dossier.* »

### Reconnaissance symbolique inexistante

Même en cas d'investissement exceptionnel ou de missions supplémentaires, aucune reconnaissance, ni financière ni symbolique, n'est accordée.

« *On m'a confié une mission d'encadrement. Aucun complément. Aucune reconnaissance.* »

« *Mes collègues titulaires ont eu une prime exceptionnelle. Moi, rien.* »

### Opacité totale sur les parcours de titularisation ou de CDIsation

Plusieurs agents témoignent d'un flou volontairement entretenu par l'administration sur les conditions d'accès à la stabilité ou à l'intégration.

« *Je suis en poste depuis 9 ans. On m'a toujours dit que je n'étais pas éligible, sans me dire pourquoi.* »

« *J'ai appris par un collègue que j'aurais pu passer un concours réservé... trop tard.* »

### Blocage des mobilités et absence de perspective

Aucun mécanisme clair ne permet aux agents contractuels de changer de fonction, de se former ou d'évoluer hiérarchiquement, même après plusieurs années de service.

« *J'ai demandé une mobilité. Réponse : vous êtes contractuelle, ce n'est pas possible.* »

« *On m'a dit que tant que je ne suis pas titulaire, je ne pourrai pas changer de mission.* »

Les personnels contractuels se retrouvent assignés à résidence professionnelle, sans droit à la mobilité, sans reconnaissance de l'expérience acquise, ni perspective d'évolution.

Cette situation génère un gâchis de compétences considérable, tout en entretenant un vivier d'agents précaires au service du fonctionnement courant du système éducatif.

Pour rompre avec ce plafond de verre, Action & Démocratie / CFE-CGC propose :

- La généralisation des entretiens professionnels annuels, formalisés et documentés.
- L'accès aux primes de reconnaissance ou indemnités exceptionnelles, sur les mêmes bases que les titulaires.
- La création de voies de titularisation ou d'intégration sur dossier, pour les agents expérimentés.
- L'ouverture de concours internes réservés, ou la reconnaissance de l'ancienneté dans les épreuves professionnelles.
- Un droit à la mobilité encadrée, inter-académique ou inter-catégorielle, pour les contractuels en poste depuis plus de 3 ans.

## Conclusion générale : une alerte sociale pour l'Éducation nationale

L'enquête nationale menée par Action & Démocratie auprès de 2 800 agents contractuels, tous métiers confondus, révèle les effets d'une précarité généralisée, d'une gestion administrative opaque et dissuasive, et met en évidence un profond sentiment d'abandon institutionnel.

Les agents contractuels — qu'ils soient enseignants, personnels médico-sociaux, AESH, AED ou administratifs — assurent pourtant des missions vitales, souvent dans des conditions dégradées, sans accompagnement, sans reconnaissance et sans perspective.

Au fil de ce rapport, des centaines de témoignages ont mis en lumière :

- la violence du non-droit contractuel (contrats oraux, interruptions artificielles, retards de paiement),
- la souffrance d'un isolement systémique (absence d'intégration, harcèlement, mépris hiérarchique),
- l'injustice d'un déni de compétence (missions assurées sans reconnaissance, absence de formation, blocage de carrière).

Loin de constituer une marge, les personnels non titulaires sont un socle invisible de la continuité du service public éducatif. Et pourtant, ils sont maintenus dans une forme de précarité permanente, traités comme « jetables », au mépris du droit, de l'éthique et de la dignité professionnelle.

Face à cette situation, Action & Démocratie / CFE-CGC appelle à un changement profond de logique et à l'ouverture d'un chantier national de reconnaissance, de régularisation et de professionnalisation du recours au personnel contractuel, décliné selon les métiers dont il faut prendre en compte la spécificité (la création d'un corps de personnels AESH par exemple paraît de plus en plus être une nécessité).

## 10 revendications prioritaires d'Action & Démocratie / CFE-CGC

1. Contrats à l'année pour tous les postes récurrents, avec notification écrite obligatoire.
2. Versement du salaire dès le premier mois, sans acomptes, avec transparence des fiches de paie.
3. Accès à la formation initiale obligatoire, avec tuteur identifié et livret d'accueil fourni.
4. Reprise effective de l'ancienneté et des qualifications dans la rémunération.
5. Égalité d'accès aux primes, indemnités, remboursements et formations continues.
6. Reconnaissance du droit à l'évolution professionnelle : CDIsation, concours réservés, titularisation sur dossier.
7. Évaluation annuelle systématique, avec retour écrit et droit à l'entretien.
8. Limitation du nombre d'établissements d'affectation, avec remboursement des frais engagés.
9. Intégration pleine et entière dans les équipes et les projets d'établissement.
10. Création d'un observatoire national des conditions de travail des agents contractuels.

# Annexes

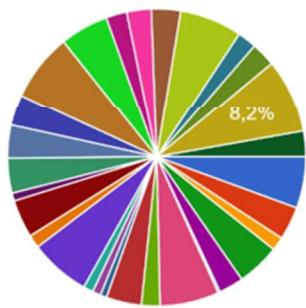


Enquête AD/CFE-CGC auprès des agents  
contractuels de l'éducation nationale (mars-avril 2025)  
Synthèse

2 462 réponses

Votre académie :

2 440 réponses



- Académie d'Aix-Marseille
- Académie d'Amiens
- Académie de Besançon
- Académie de Bordeaux
- Académie de Clermont-Ferrand
- Académie de Corse
- Académie de Créteil
- Académie de Dijon

▲ 1/4 ▼

- Académie de Grenoble
- Académie de la Guadeloupe
- Académie de la Guyane
- Académie de la Martinique
- Académie de La Réunion
- Académie de Lille
- Académie de Limoges
- Académie de Lyon

▲ 2/4 ▼

- Académie de Mayotte
- Académie de Montpellier
- Académie de Nancy-Metz
- Académie de Nantes
- Académie de Nice
- Académie de Normandie
- Académie de Paris
- Académie de Poitiers

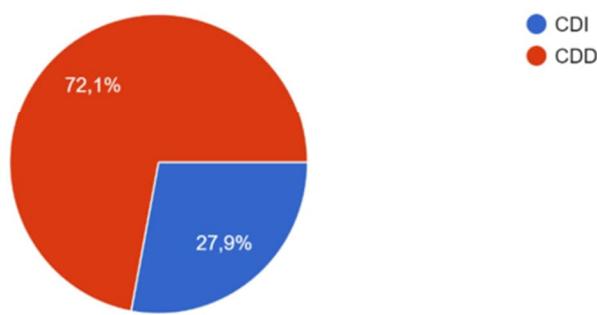
▲ 3/4 ▼

- Académie de Reims
- Académie de Rennes
- Académie de Strasbourg
- Académie de Toulouse
- Académie de Versailles
- Académie d'Orléans-Tours

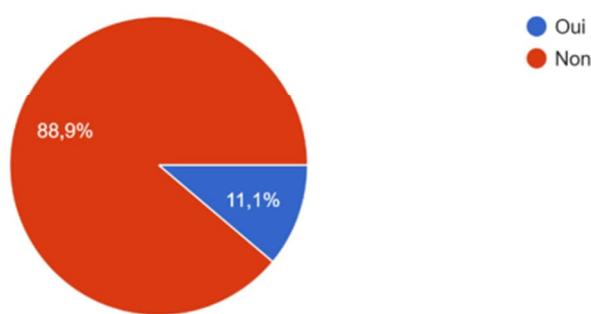
▲ 4/4 ▼

Concernant votre statut :

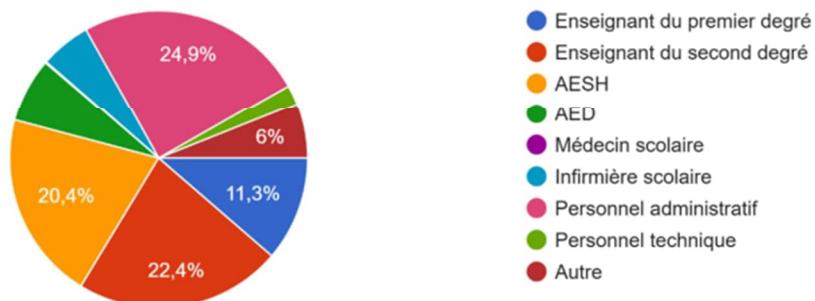
Vous êtes en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) ?  
2 444 réponses



Si vous êtes en CDI et que vous avez changé d'académie, avez-vous pu bénéficier de la portabilité de votre contrat lors de ce changement d'académie ?  
333 réponses



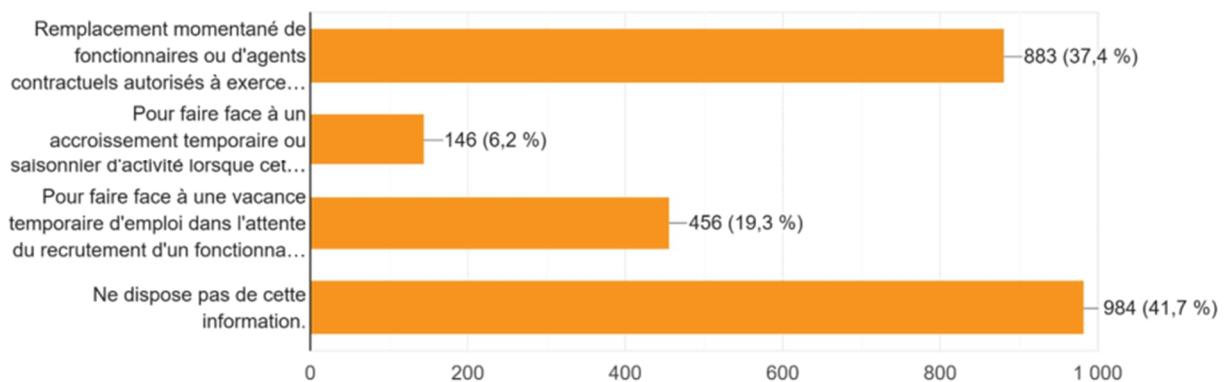
Vous êtes  
2 443 réponses



Concernant la durée du contrat et son renouvellement :

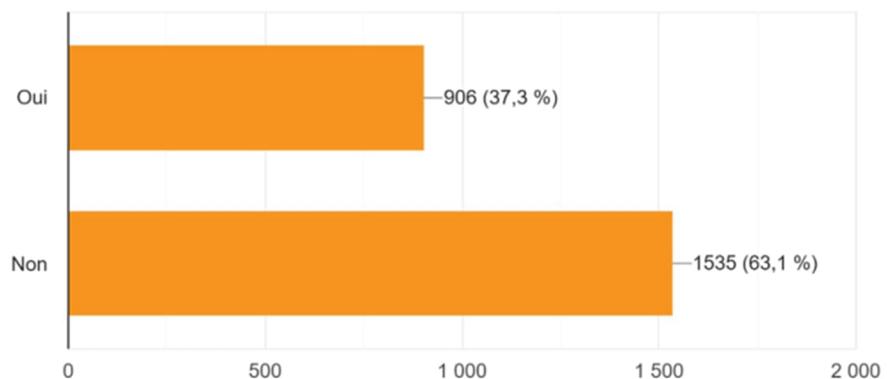
Pour quel besoin avez-vous été recruté ?

2 362 réponses



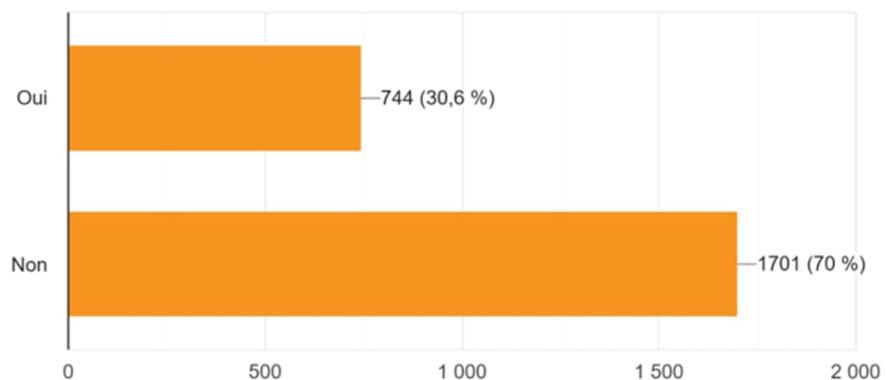
Avez-vous bénéficié d'une formation d'adaptation à l'emploi ?

2 432 réponses



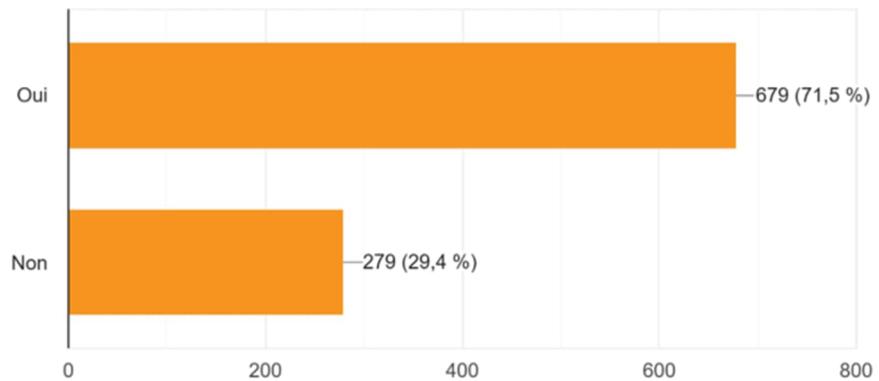
Avez-vous bénéficié d'un accompagnement par un tuteur ?

2 431 réponses



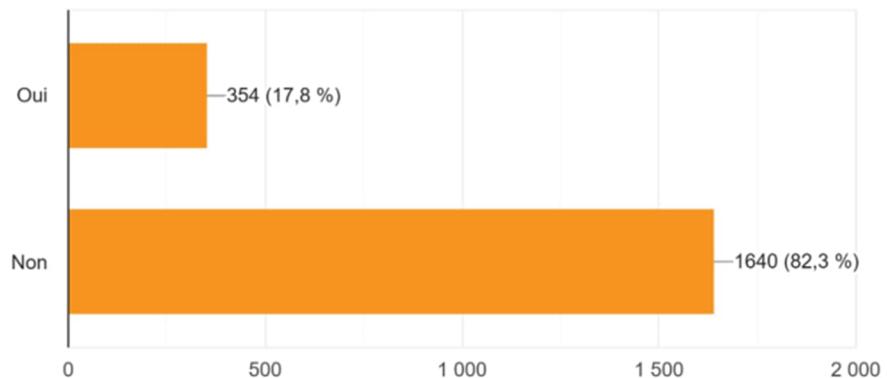
Si oui, cet accompagnement a-t-il été utile ?

950 réponses



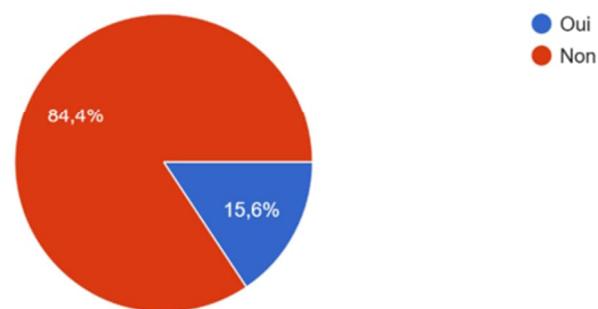
La durée de votre CDD actuel est-elle supérieure à 3 ans ?

1993 réponses



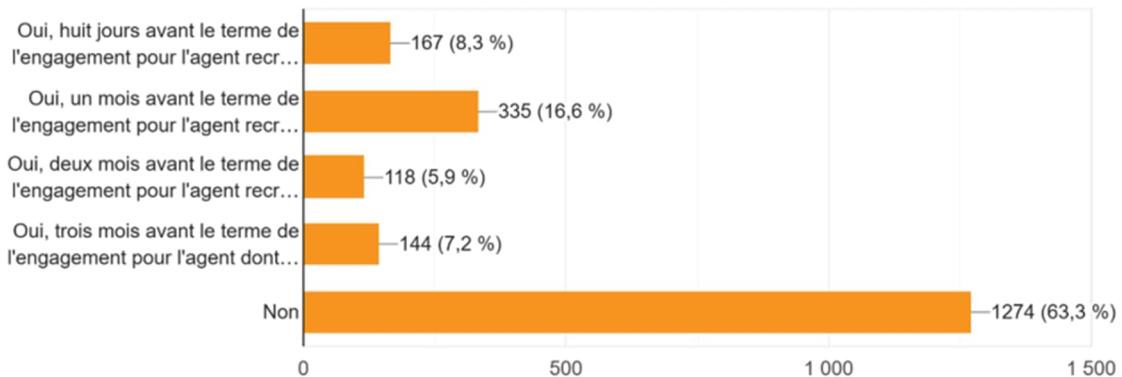
La durée de vos CDD consécutifs est-elle supérieure à 6 ans ?

2010 réponses



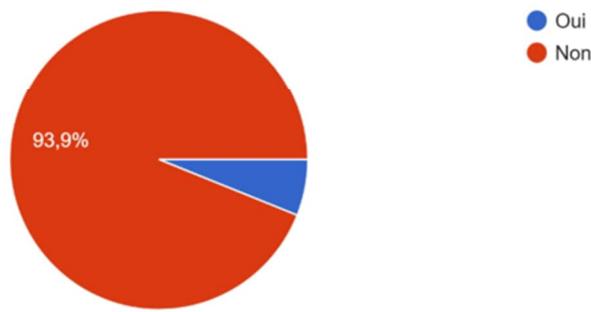
Avez-vous été informé(e) des conditions de renouvellement de votre contrat dans les délais prévus par la réglementation ?

2013 réponses



Si votre contrat n'est pas renouvelé, avez-vous reçu une notification écrite des motifs de la non-reconduction ?

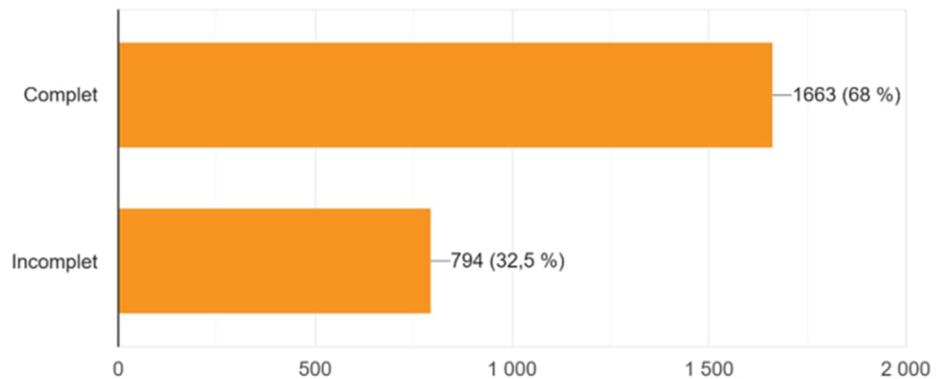
792 réponses



Concernant les conditions d'emploi :

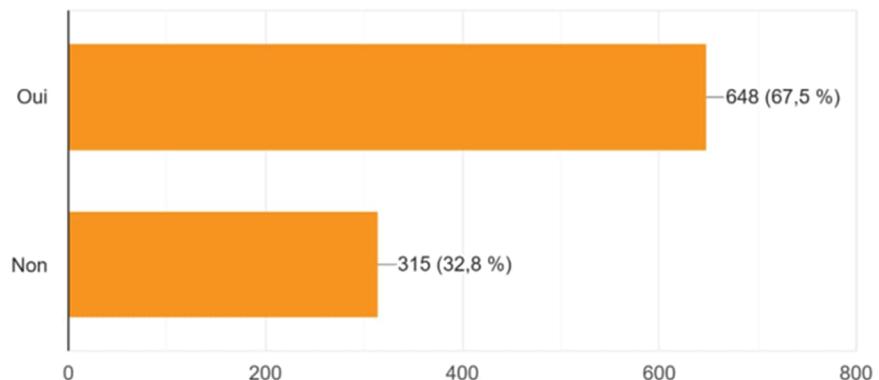
Êtes-vous employé(e) à temps complet ou à temps incomplet ?

2 445 réponses



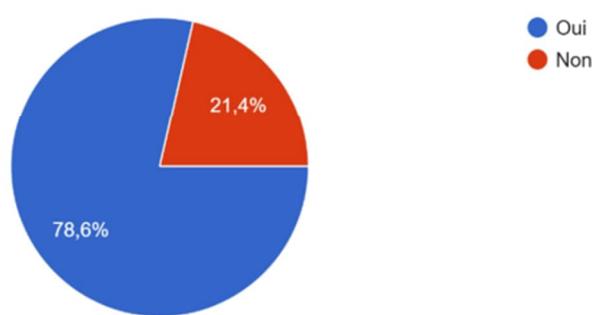
Si vous êtes à temps incomplet, cette quotité de travail vous a-t-elle été imposée ?

960 réponses



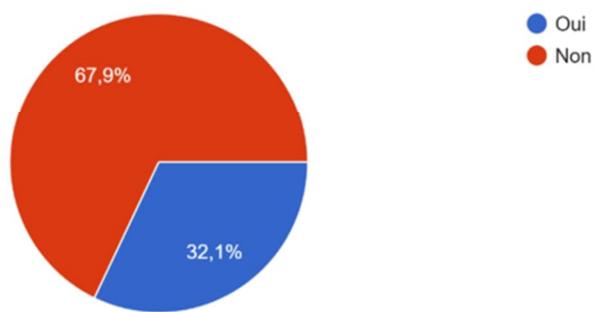
Votre contrat mentionne-t-il précisément le ou les lieux d'exercice de vos fonctions ?

2 398 réponses



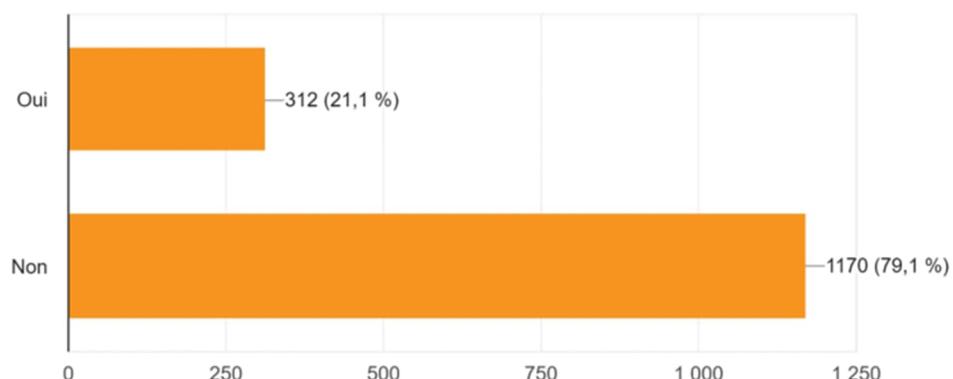
Exercez-vous vos fonctions sur plusieurs établissements, écoles ou services ?

2 429 réponses



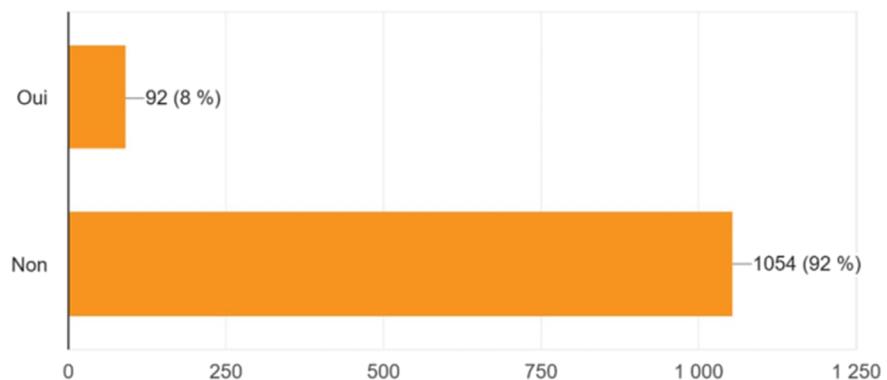
Si oui, avez-vous été amené(e) à exercer vos fonctions dans un établissement, une école ou un service non prévu(e) dans votre contrat initial ?

1 480 réponses



Avez-vous bénéficié d'un allègement de service d'une heure si vous êtes à temps complet et exercez dans plusieurs établissements ?

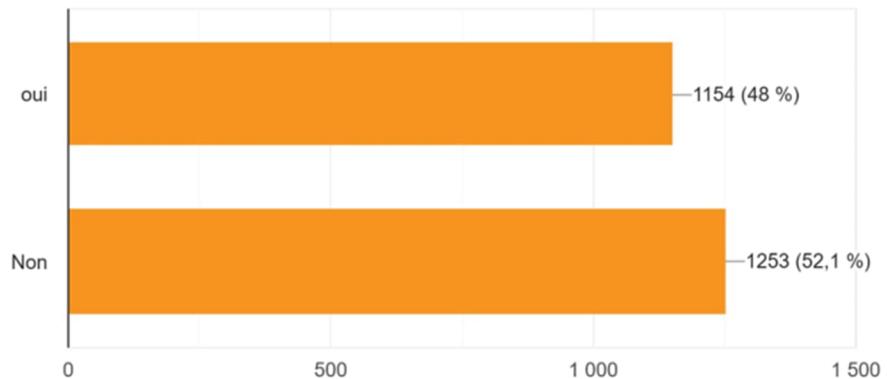
1 146 réponses



Concernant la qualité de vie au travail :

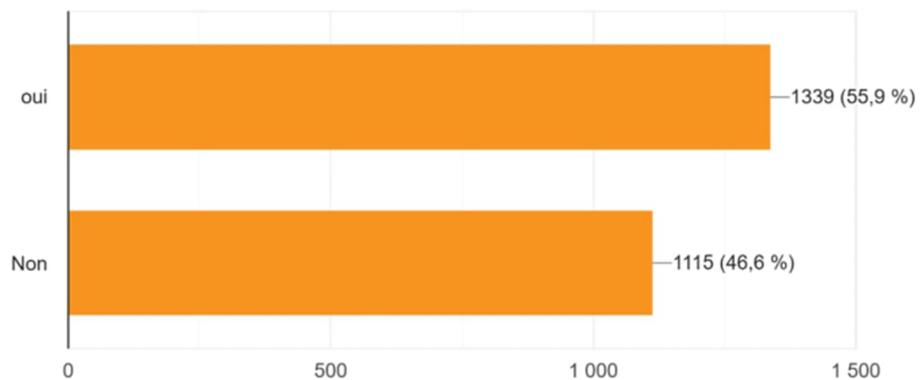
Avez-vous rencontré des difficultés dans la gestion de votre contrat ? (paiement, renouvellement, etc.)

2405 réponses



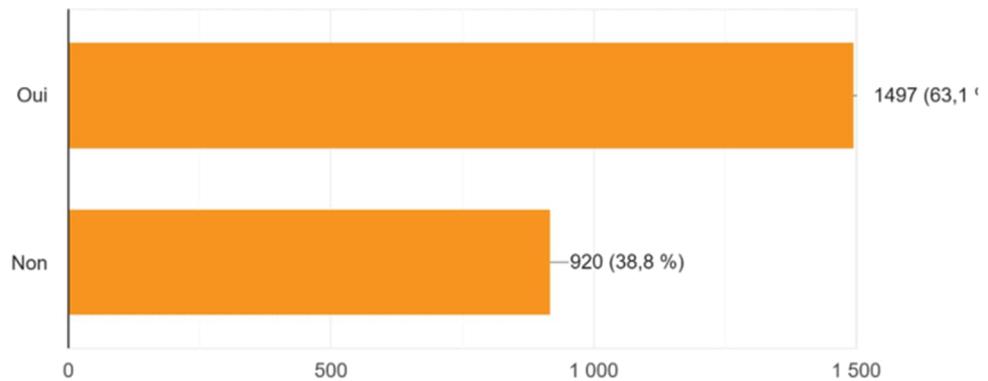
Vous sentez-vous reconnu(e) et apprécié(e) pour votre travail ?

2395 réponses



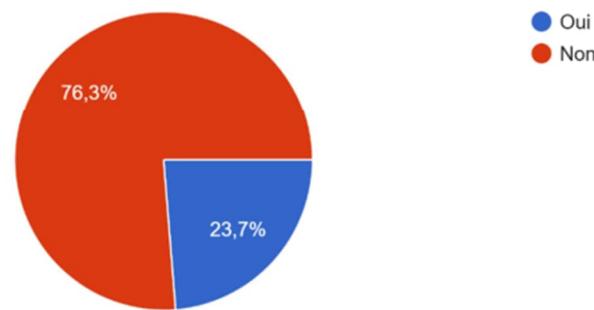
Avez-vous le sentiment de faire partie intégrante de l'équipe éducative ?

2372 réponses



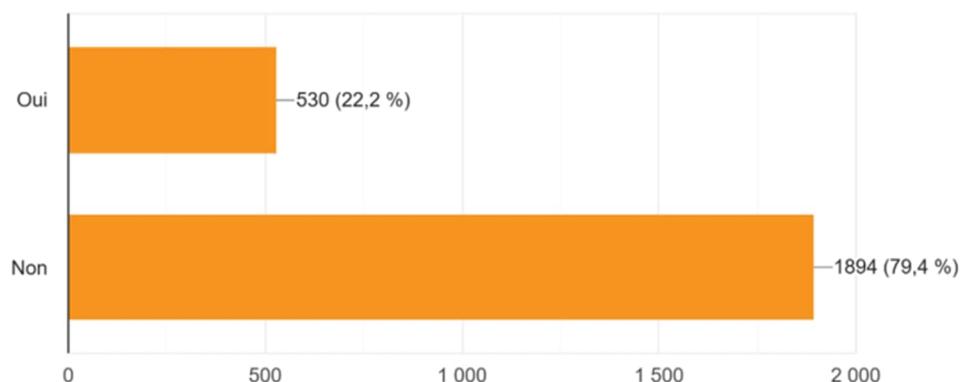
Avez-vous été victime ou témoin de discrimination ou de harcèlement au travail ?

2395 réponses



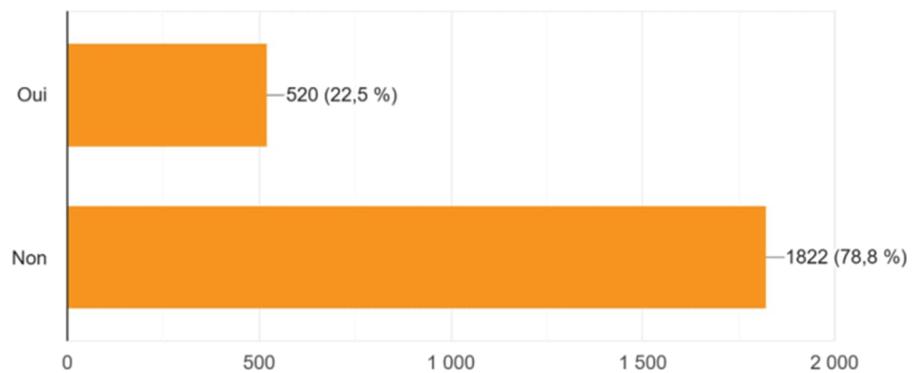
Avez-vous le sentiment que l'institution se soucie de votre bien-être et de vos conditions de travail ?

2384 réponses



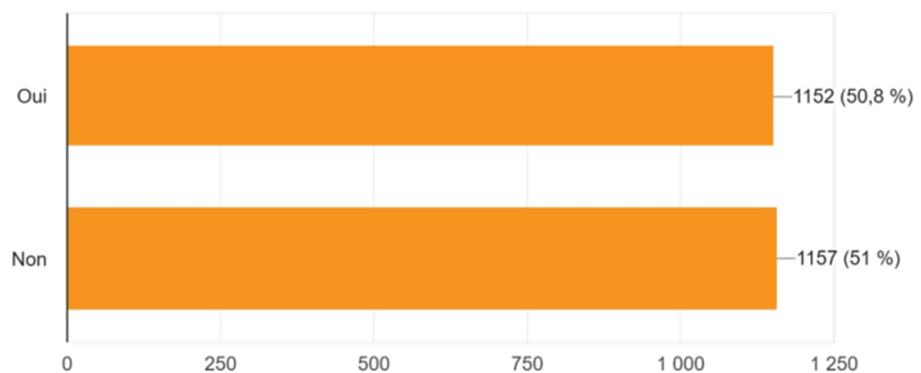
Pensez-vous que votre voix est entendue au sein de l'institution ?

2311 réponses



Recommanderiez-vous à un ami de venir travailler en tant qu'agent contractuel dans cette académie ?

2269 réponses



# Classement thématique et analyse des commentaires libres

A la fin du questionnaire, nous avons donné la parole aux agents qui souhaitaient traiter ou ajouter des points que le questionnaire ne permettait pas d'aborder ou de développer.

Ces très nombreux commentaires (plus de 900 sur la seule enquête nationale) se rapportent à un certain nombre de thématiques récurrentes.

Les préoccupations majeures des agents concernent principalement :

- La formation et l'accompagnement à la prise de poste.
- Les conditions de travail (charge de travail, classes difficiles, manque de matériel, manque de soutien hiérarchique, ambiance d'équipe).
- **La rémunération et les aspects financiers** (niveau de salaire, primes, indemnités de déplacement, congés non rémunérés, retards de paiement).
- La reconnaissance et le statut (manque de considération, sentiment d'être un bouchet-trou, absence de statut clair, difficultés d'évolution de carrière et de titularisation, discrimination par rapport aux titulaires).
- Les aspects administratifs et le dialogue avec le rectorat (difficultés de contact, manque d'information, complexité des procédures, opacité).

Les commentaires et témoignages viennent enrichir considérablement ces thématiques en apportant des détails concrets et personnels sur les réalités vécues au quotidien. Leur lecture révèle un sentiment général de précarité, de manque de reconnaissance et d'un accompagnement souvent **insuffisant**.

On a aussi été surpris de découvrir plusieurs situations qui ne semblent pas conformes au cadre légal et réglementaire qui

Afin de garantir l'anonymat, nous ne pouvons restituer ici l'intégralité de ces commentaires mais nous en citons quelques extraits significatifs permettant que la parole du terrain soit enfin entendue.

## Thème n°1 - Formation et accompagnement **insuffisants**

Vos commentaires soulignent un manque de formation adaptée à la prise de poste. Beaucoup d'entre vous rapportent avoir appris « sur le tas », sans formation initiale adéquate sur les outils, les méthodes pédagogiques ou la gestion de classe. L'accueil est parfois superficiel, et l'aide apportée provient souvent de collègues bienveillants plutôt que de l'institution elle-même. Les formations ponctuelles sont jugées inefficaces. Cette situation est particulièrement préoccupante

lorsqu'un contractuel est placé devant des classes difficiles sans aucune préparation, ce qui est hélas très fréquemment le cas.

*"Formation très succincte, j'ai plutôt appris sur le tas..."*

*"Aucune formation sur le poste. Lâché dès le premier jour sur l'ordinateur et devoir chercher ce qu'il faut faire..."*

*"C'est au sein du service avec des collègues attentionnés et volontaires que j'ai obtenu la formation nécessaire sur les postes de travail que j'ai occupé mais pas au sein de l'institution."*

*"Les formations ponctuelles d'une journée proposées afin d'améliorer la pratique ne sont pas efficaces ni adaptées. Un nouveau contractuel se trouve à gérer une classe sans avoir de repères."*

*"En synthèse, je dirais qu'il devrait être proscrit de mettre un/une contractuel/le face à des classes sans un minimum de formation et d'accompagnement."*

*"Certaines conditions d'accueil sont réunies au début mais c'est très superficiel et le cadre de travail et ses injonctions prennent le pas sur le tutorat et la formation, inévitablement."*

*"J'ai eu la chance d'avoir 1 mois de formation, mais ce n'est pas suffisant. La formation n'était pas réaliste face à la pénurie et mon secteur 93 rep."*

*"C'est ma première année en tant qu'agent contractuel et je trouve qu'on est un peu livré à nous même. Bien sûr nous avons les formations mais celles-ci ne nous aident pas au quotidien dans la gestion de classe par exemple."*

*"On arrive en poste sans connaître les outils (pronote, convergence pour les mails, ensap) et sans être formée."*

## Thème n°2 – Conditions de travail au quotidien

Malgré votre engagement et votre volonté de bien faire, vous êtes nombreux à faire face à des conditions de travail ardues. La surcharge de travail, le manque de remplacement en cas d'absence, la polyvalence excessive et l'attribution de classes réputées difficiles sont des réalités fréquentes. Le soutien de la hiérarchie est parfois absent, voire source de difficultés supplémentaires. L'intégration au sein des équipes éducatives est variable et dépend souvent des affinités personnelles. Le manque de formation à l'école inclusive est également pointé du doigt, plaçant les AESH dans des situations complexes.

*"Suite à des problèmes au sein de mon collège 3 aesh en arrêt aucun soutien on réconforte et soutien celle qui fait des erreurs dégoûtée"*

*"Les conditions de travail sont intimement liées au chef d'établissement, j'ai la chance d'avoir à mes côtés une personne bienveillante qui prend mon travail en considération."*

*"Situation précaire, remplacement jusqu'à ce qu'on n'ait plus besoin de vous et hop la porte"*

*"J'ai pris un poste avec 20 h de cours en économie gestion, pour une quinzaine de classe de bac pro (c'est trop me semble-t-il pour débuter), dont deux classes extrêmement difficiles - même les profs très expérimentés ont beaucoup de mal à les gérer."*

*"On nous surcharge de travail, quand nous avons des absents dans l'équipe ils ne sont pas remplacés, les profs absents ne sont pas remplacés non plus."*

*"On nous demande de faire de la polyvalence dans nos tâches mais nous ne sommes pas des robots."*

*"Avec d'autres collègues contractuelles, nous mettons beaucoup de temps pour avoir une réponse de notre responsable DPAE quand nous lui posons des questions par mail. La personne ne répond pas aux appels téléphoniques."*

*"Mes cadres de services (cpe) sont tous le temps sur mon dos, j'ai été convoqué 5 fois depuis le début de l'année pour soulever à chaque fois des erreurs. Mes propos ont même été déformés plusieurs fois pour essayer de faire valoir des fautes. On ne peut pas s'expliquer librement sinon on me le reproche, en bref il y a clairement un abus de pouvoir"*

*"Conditions de travail très difficiles, face à des élèves à gros problèmes de comportement, qui n'ont pas forcément leur place en inclusion, par rapport à d'autres qui attendent une vraie aide d'une AESH, avec un salaire loin d'être équivalent aux risques pris, non pris en compte dans la dureté de ce travail"*

*"Il est facile de critiquer les professeurs contractuels dont on dit haut et fort à la radio, à la TV, à qui veut bien l'entendre qu'ils ne sont pas formés, recrutés en à peine 5 minutes lors d'un speed dating... Mais soyons réalistes deux minutes, hormis les académies d'Île de France, où procède-t-on ainsi ? Nulle part."*

*"Est-ce normal que nos collègues titulaires se frottent les mains lors des répartitions de DHG en attribuant les classes difficiles et dont ils ne veulent pas aux contractuels ?"*

*"Il est un peu compliqué de se repérer dans le mille-feuille administratif pour savoir vers quel interlocuteur exact se tourner."*

*"Être professeure d'allemand contractuelle travaillant sur 2 établissements et parfois travaillant à 1h45 de son domicile est très difficile."*

*"Le niveau supplémentaire auquel j'enseigne est une classe à examen (3e), là encore c'est beaucoup de responsabilités pour un débutant."*

*"Equipes qui accueillent très bien comme équipes pas du tout accueillantes... Le problème reste l'humain."*

*"pas de formation obligatoire des professeurs à l'école inclusive, fait de nous des chiens dans une jeu de quilles ! aucun dialogue avec certains profs qui ne font aucun effort pour l'inclusion, trop d'enfants non notifiés !"*

## Thème n°3 – Rémunération et aspect financier du contrat

La question de la rémunération est une source majeure de mécontentement. Les salaires sont jugés faibles, parfois inférieurs à ceux des titulaires débutants avec moins d'expérience. Les contrats courts entraînent des irrégularités de paiement. Le manque de primes, le non-remboursement des frais de déplacement et les congés d'été non rémunérés sont perçus comme des injustices.

L'absence de prise en compte de l'ancienneté dans le calcul du salaire est également dénoncée.

*"Les paies sont régularisées de mois en mois donc pas de paye complète pour les contrats courts avec avenants."*

*"Pour le travail effectué, les contractuels mériteraient d'être mieux rémunérés, avoir une prime par exemple"*

*"discrimination ! Ce n'est pas normal et cela ne valorise pas le statut de contractuel. Il y a eu un effort au niveau des salaires, l'ancienneté a été prise en compte, mais cela reste insuffisant."*

**"UN MEILLEUR SALAIRE POUR L'EMPLOI OCCUPÉ"**

*"Mon salaire est faible, et sans la prime PP il est inférieur à celui d'un certifié qui entre dans le métier ! Et j'ai 8ans d'expérience..."*

*"congés d'été non rémunérés"*

*"salaire dérisoire (légèrement supérieur au SMIC), les déplacements lointains (+ de <50 km) ne sont pas remboursés ainsi que les repas"*

*"plus de huit mois avec un salaire incomplet, des mois et des mois d'envoi de mail, des réponses désagréables etc...."*

*"Les difficultés concernent la rémunération qui est figée alors que le statut permet une négociation, en plus de ne pas être claire. Par exemple la fiche de paie de septembre n'est jamais communiquée et est toujours différentes des autres."*

*"Les contractuels doivent être accompagnés par un tuteur (et non un CPE qui le visite comme une inspection !) pour la programmation et la gestion de classe. Les écoles, directeurs et titulaires) devraient les aider également. Nous ne sommes pas considérés, certains ne nous disent même pas bonjour. L'inspection ne devrait pas envoyer les contractuels sur des postes difficiles (double-niveau, REP +...)."*

## Thème n°4 - Reconnaissance et statut

Le manque de reconnaissance de votre travail et la précarité de votre statut sont des thèmes centraux de vos témoignages. Le sentiment d'être considéré comme un « bouche-trou » ou un simple remplaçant sans véritable statut ni respect est largement partagé. Les difficultés d'évolution de carrière et les obstacles à la titularisation, malgré l'expérience acquise, sont des sources importantes de découragement. La discrimination par rapport aux collègues titulaires est ressentie comme une injustice.

*"l'impression d'être abandonné par le rectorat, de servir de bouche-trou"*

*"sans statut ni catégorie, on n'a droit à aucun respect"*

*"manque de considération de la part de l'éducation nationale. Même boulot qu'un titulaire mais traitement inégal."*

*"Ce n'est pas un métier en tant que tel."*

*"Je suis très choquée de la manière dont nous, les contractuels, sommes traités."*

*"Le simple contractuel n'a pas beaucoup de poids face à des fonctionnaires."*

*"Comment vous osez de voler vos employés sur les heures de travail sans reconnaissance."*

*"Nous sommes des professionnels souvent aussi compétents, aussi travailleurs, voir plus que des titulaires."*

*"Les Agents contractuels ne sont pas entendus par l'institution."*

*"Nous sommes considérés comme des bouche trou"*

*"Aucune reconnaissance, pas d'information sur les avenants toujours en retard, problème de versement de salaire... beaucoup de contraintes!"*

*"En tant que contractuel, je trouve que l'administration ne prend pas en compte le fait d'avoir une famille et que parfois c'est difficile d'accepter un poste et de devoir laisser sa famille."*

*"Vous sentez-vous reconnu(e) et apprécié(e) pour votre travail ? cela dépend beaucoup des équipes administratives des établissements particulièrement des principales et proviseurs adjoints"*

*"Avez-vous le sentiment de faire partie intégrante de l'équipe éducative ? cela dépend beaucoup des équipes éducatives et de la nature des contrats plus ou moins ou du fait de connaître déjà les établissements et donc les équipes"*

*"Il est évident que le statut de droit privé - et précaire - qui encadre l'emploi d'AESH dessert considérablement l'image de marque de ce métier. Tant que cette profession ne deviendra pas un vrai métier de la fonction publique, le corps professoral le considérera comme purement annexe, sans valeur."*

## Thème n°5 - Dialogue avec l'administration et notamment le rectorat

Vos échanges avec l'administration, et notamment le rectorat, sont souvent **difficiles** et **frustrants**. Les délais de réponse sont longs, les informations sont **difficiles à obtenir** et les procédures sont **complexes**. Le manque de contact et l'impression de ne pas être entendus sont des problèmes récurrents. Les retards de paiement et les difficultés d'accès à certaines informations administratives essentielles (comme les informations sur les congés maladie) ajoutent à ce sentiment de délaissement.

*"l'impression d'être abandonné par le rectorat"*

*"personnel au rectorat qui ne sait jamais comment traiter mon dossier"*

*"DSDEN pas accessible. Ils mettent toujours 2 an pour décrocher le téléphone, à se demander s'ils sont dans les bureaux ... nous devons généralement envoyer un mail pour qu'ils nous rappellent et même en faisant cela, ce n'est pas forcément gagné."*

*"Avec d'autres collègues contractuelles, nous mettons beaucoup de temps pour avoir une réponse de notre responsable DPAE quand nous lui posons des questions par mail. La personne ne répond pas aux appels téléphoniques."*

*"Envoi en RAR au rectorat en tout début d'année pour exprimer mes difficultés financières face à la formule du contrat proposée cette année par rapport à l'année dernière (...) Courrier resté sans réponse..."*

*"Les contractuels manquent cruellement d'informations administratives, je n'ai découvert certaine plateforme qu'un an après. (...) nous n'avons aucune information sur les formalités administratives : combien de jours enfant malades, etc..."*

*"Les codes d'accès pour les logiciels à utiliser sont souvent longs à obtenir."*

*"Les retards de paiements sont affligeants... mon salaire de janvier est régularisé que fin février... j'ai réclamé mais rien à faire."*

*"Globalement il faut sans cesse se renseigner pour vérifier ou faire respecter nos droits en matière de rémunération et d'indemnisation, les démarches sont variées et chronophages."*

*"L'accès à la protection maladie est quasi impossible, toutes les demandes de documents sont ignorées par le rectorat et la CPAM refuse la prise en charge, comme la MGEN car nous sommes contractuels, c'est inadmissible."*

*"L'académie de Guyane à Cayenne ne répond pas suffisamment au téléphone."*

*"Pas de réponse aux e-mail envoyée à la DPE ...."*

## Situations non conformes à la réglementation

Plusieurs situations rapportées dans vos commentaires pourraient ne pas être conformes aux dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'État, notamment au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

- Le non-respect des conditions de rémunération mentionnées dans le contrat. Si le contrat prévoit une rémunération claire et que celle-ci n'est pas respectée (retards de paiement répétés, salaires incomplets sans justification), cela peut constituer un manquement à la réglementation.
- L'absence d'entretien professionnel annuel pour les agents recrutés sur des besoins permanents par contrat d'une durée supérieure à un an. Le décret prévoit une évaluation annuelle, et son absence pourrait être considérée comme non conforme.

- Le non-respect des droits de la défense en cas de procédure disciplinaire. Si une décision de non-renouvellement de contrat est motivée par des fautes, cela a un caractère disciplinaire et nécessite le respect des droits de la défense (information des faits, consultation du dossier, possibilité de se faire assister).
- Le non-respect des règles de réévaluation de la rémunération pour les agents en CDI (au minimum tous les trois ans) et en CDD (au moins tous les trois ans en cas de contrats continus). L'absence de réévaluation périodique, au vu notamment des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions, pourrait être non conforme.
- Le manque d'information sur les droits et obligations. L'administration a le devoir d'informer correctement les agents contractuels sur leur situation administrative, leurs droits à congés, leur régime de retraite (IRCANTEC) et les voies de recours en cas de décision défavorable. Le manque d'information administrative signalé par de nombreux témoignages pourrait indiquer un manquement à cette obligation.

Il est important de noter que l'appréciation de la conformité à la réglementation nécessite toutefois une analyse plus approfondie de chaque situation individuelle et des contrats concernés.

Cependant, ces points soulevés par vos témoignages méritent une attention particulière de la part de l'administration.

# Propositions d'actions pour améliorer la situation des agents contractuels

Forts de cette analyse de vos témoignages, Action & Démocratie / CFE-CGC propose les actions suivantes afin d'améliorer concrètement la situation des agents contractuels de l'Éducation Nationale :

- Renforcer la formation initiale et continue des agents contractuels, en mettant l'accent sur les aspects pratiques de la gestion de classe, les outils numériques et les spécificités du système éducatif. Un accompagnement systématique par des personnels expérimentés devrait être mis en place dès la prise de poste.
- Améliorer les conditions de travail en limitant la surcharge, en assurant des remplacements et en veillant à une répartition plus équitable des classes et des responsabilités. Un soutien hiérarchique clair et disponible est indispensable.
- Revaloriser la rémunération des agents contractuels en tenant compte de leur expérience, de leurs qualifications et des fonctions exercées. L'alignement progressif sur les grilles des titulaires et l'attribution de primes devraient être envisagés. La transparence **des fiches de paie et la régularité des versements** doivent être garanties.
- Créer un véritable statut pour les AESH, reconnaissant pleinement leur rôle et leur contribution au service public d'éducation. Des perspectives d'évolution de carrière claires et des voies de titularisation facilitées devraient être mises en œuvre pour valoriser l'engagement et l'expérience de tous les agents contractuels.
- Améliorer le dialogue avec l'administration en assurant une meilleure information, une plus grande accessibilité des services du rectorat et des délais de réponse raisonnables, même si l'on sait que là aussi, les services sont étiques et les moyens insuffisants. La création de points de contact dédiés aux agents contractuels pourrait cependant faciliter leurs démarches.
- Veiller au strict respect de la réglementation applicable aux agents contractuels, notamment en matière de rémunération, d'évaluation, de discipline et d'information. Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) doivent jouer pleinement leur rôle de consultation et de protection des droits des agents.

Action & Démocratie / CFE-CGC s'engage à utiliser ce rapport comme base de travail et de revendications auprès du Ministère de l'Éducation Nationale et des rectorats. Nous continuerons à vous informer de nos actions et à vous accompagner dans la défense de vos droits.

Ensemble, faisons reconnaître la valeur et l'engagement des agents contractuels de l'Éducation Nationale.

Votre syndicat Action & Démocratie / CFE-CGC



# Résultats de l'enquête des agents contractuels de l'Académie de Corse

(Enquête en ligne du 12 au 31 janvier 2025)

Action & Démocratie vous présente le résultat de l'enquête intitulée "Contractuels ! On a besoin de vous ! Une enquête en 25 questions". Une initiative prise suite, aux difficultés signalées par les agents contractuels.

Le bureau académique d'Action & Démocratie remercie tous les collègues qui ont pris le temps de répondre à ce questionnaire.

Cette enquête visait spécifiquement les agents de l'académie de Corse. Cependant, nous avons constaté avec intérêt que quelques réponses ont également été reçues d'autres académies. Cette participation inattendue témoigne de la diffusion de l'enquête par le bouche-à-oreille, révélant un intérêt et un besoin d'expression qui dépassent les limites de notre académie. Ceci va conduire Action & Démocratie à faire cette enquête au niveau national. Vous pourrez tous participer, la parole est à vous !

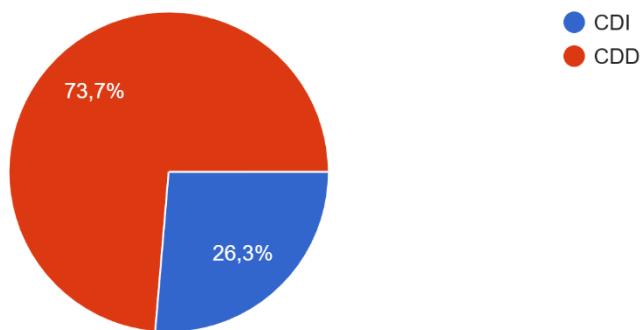
Il est important de souligner que tous les participants n'ont pas répondu à l'ensemble des questions posées. De plus, nous avons conscience que certains agents ont pu exprimer des réticences, voire une certaine appréhension, à l'idée de partager des informations, par peur d'être identifiés. Nous avons donc pris le parti de garantir l'anonymat des participants en n'incluant pas leurs commentaires textuels dans ce compte rendu qui pourraient permettre de les identifier.

L'analyse qui suit est basée sur les réponses fournies au questionnaire, en gardant à l'esprit ces éléments contextuels. Nous avons compilé et synthétisé les données afin de mettre en évidence les grandes tendances, les difficultés rencontrées, et les points de divergence entre les différentes expériences rapportées.

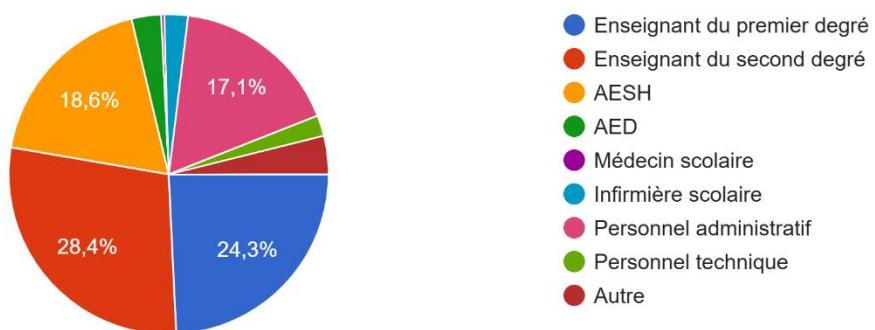
Les résultats de cette enquête visent à servir de base à des propositions concrètes pour améliorer leur situation et qu'ils se sentent plus écoutés.

## Les résultats

Vous êtes en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) ?  
334 réponses



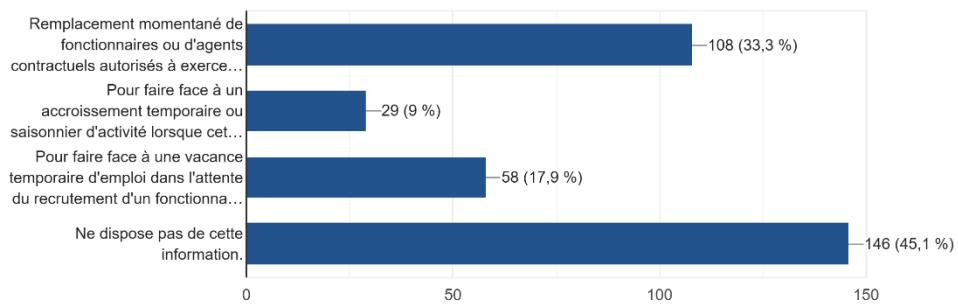
Vous êtes  
334 réponses



- Enseignant du premier degré 24,3 %
- Enseignant du second degré 28,4 %
- AESH 18,6 %
- AED 10,3 %
- Médecin scolaire 0,3 %
- Infirmière scolaire 2,4 %
- Personnel administratif 17,1 %
- Personnel technique 2,1 %
- Autre 3,9 %

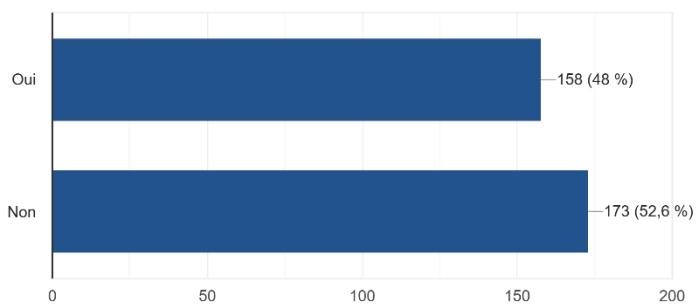
Pour quel besoin avez-vous été recruté ?

324 réponses



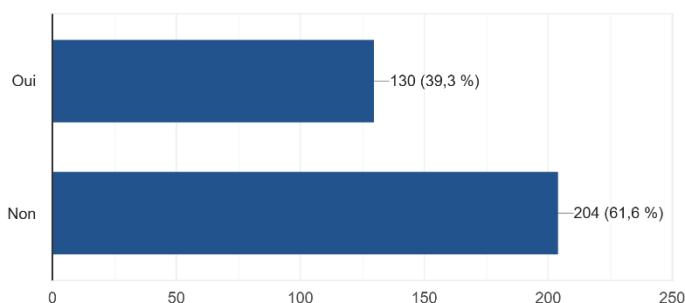
Avez-vous bénéficié d'une formation d'adaptation à l'emploi ?

329 réponses



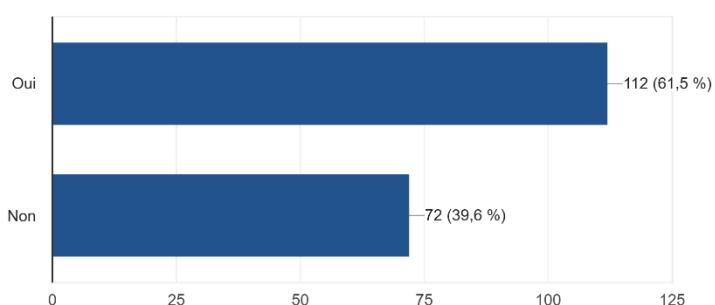
Avez-vous bénéficié d'un accompagnement par un tuteur ?

331 réponses

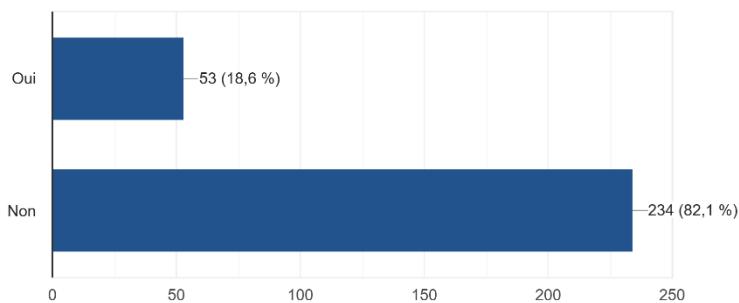


Si oui, cet accompagnement a-t-il été utile ?

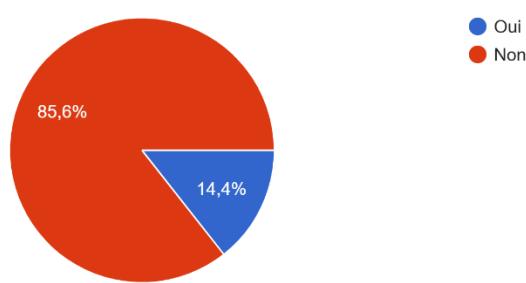
182 réponses



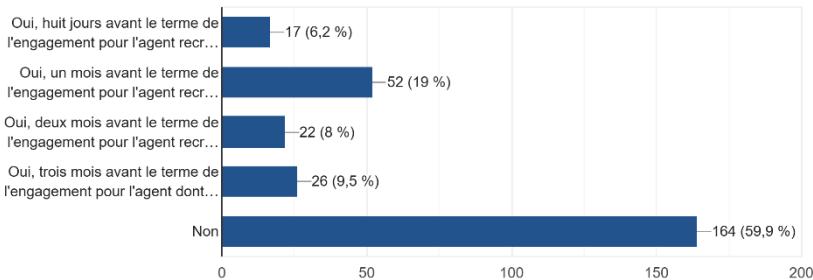
La durée de votre CDD actuel est-elle supérieure à 3 ans ?  
285 réponses



La durée de vos CDD consécutifs est-elle supérieure à 6 ans ?  
278 réponses

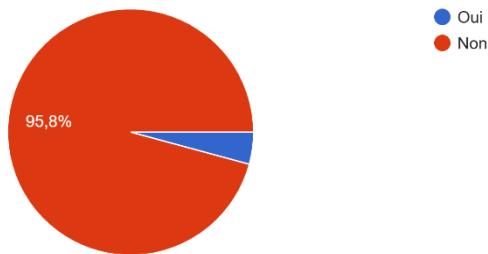


Avez-vous été informé(e) des conditions de renouvellement de votre contrat dans les délais prévus par la réglementation ?  
274 réponses



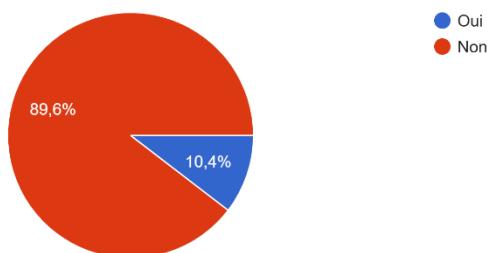
Si votre contrat n'est pas renouvelé, avez-vous reçu une notification écrite des motifs de la non-reconduction ?

119 réponses



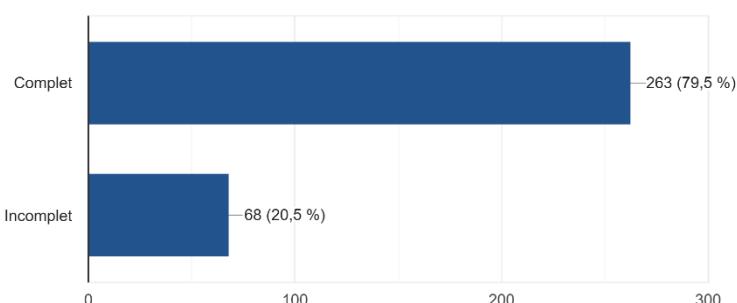
Si vous êtes en CDI, avez-vous pu bénéficier de la portabilité de votre contrat lors d'un changement d'académie ?

96 réponses



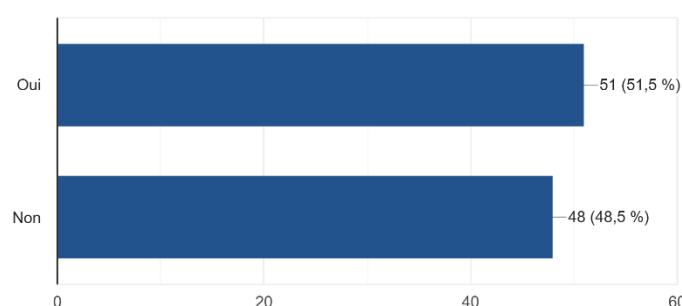
Êtes-vous employé(e) à temps complet ou à temps incomplet ?

331 réponses



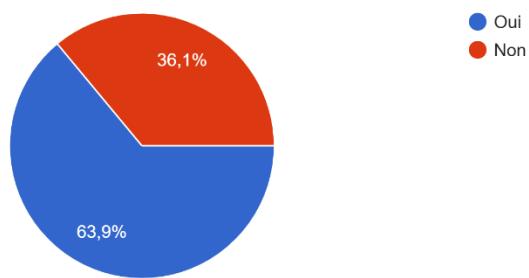
Si vous êtes à temps incomplet, cette quotité de travail vous a-t-elle été imposée ?

99 réponses



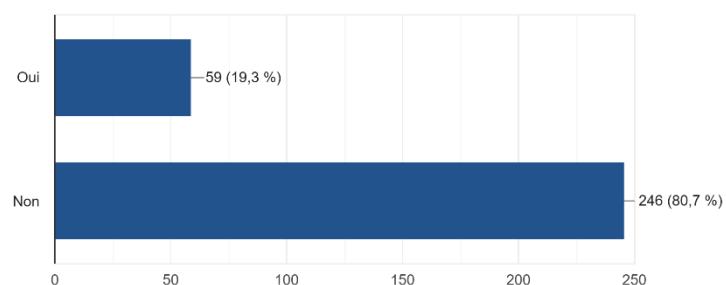
Votre contrat mentionne-t-il précisément le ou les lieux d'exercice de vos fonctions ?

319 réponses



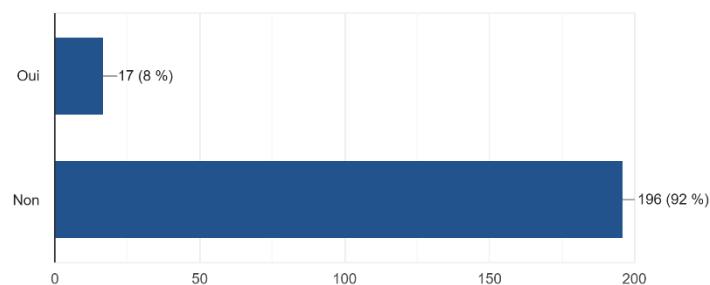
Avez-vous été amené(e) à exercer vos fonctions dans un établissement, une école ou un service non prévu(e) dans votre contrat initial ?

305 réponses



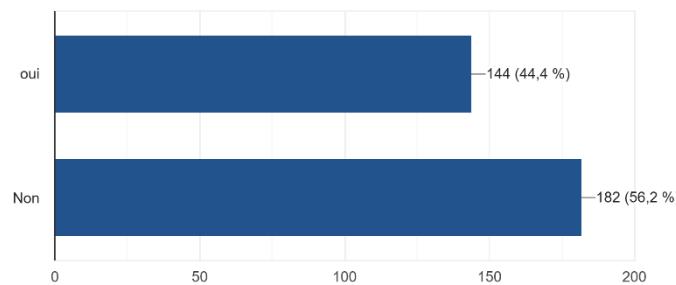
Avez-vous bénéficié d'un allègement de service d'une heure si vous êtes à temps complet et exercez dans plusieurs établissements ?

213 réponses

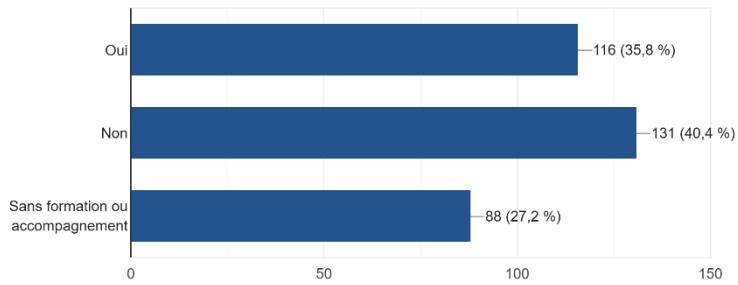


Avez-vous rencontré des difficultés dans la gestion de votre contrat ? (paiement, renouvellement, etc.)

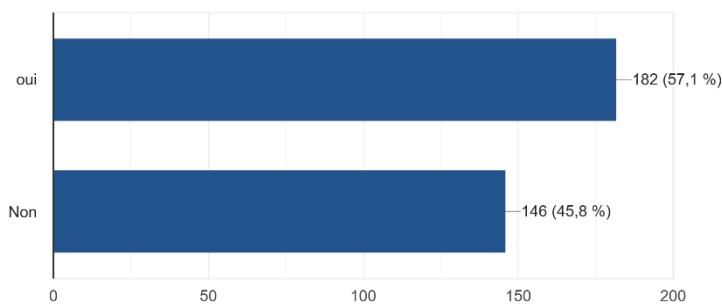
324 réponses



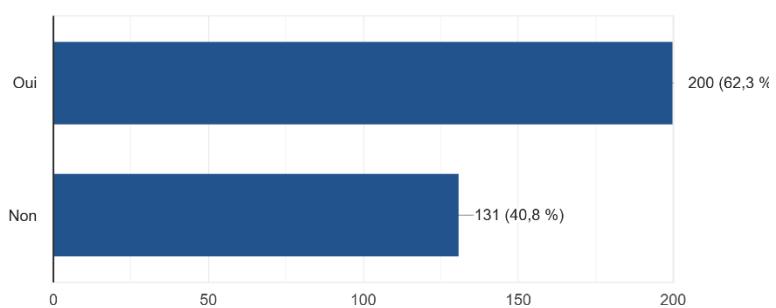
Êtes-vous satisfait(e) de l'accompagnement et de la formation que vous avez reçus en tant qu'agent contractuel ?  
324 réponses



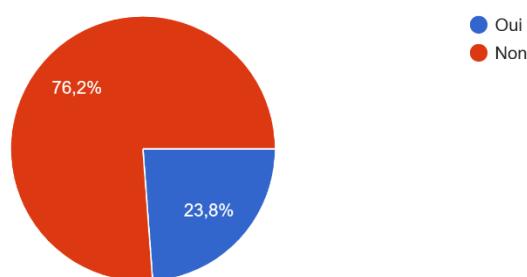
Vous sentez-vous reconnu(e) et apprécié(e) pour votre travail ?  
319 réponses



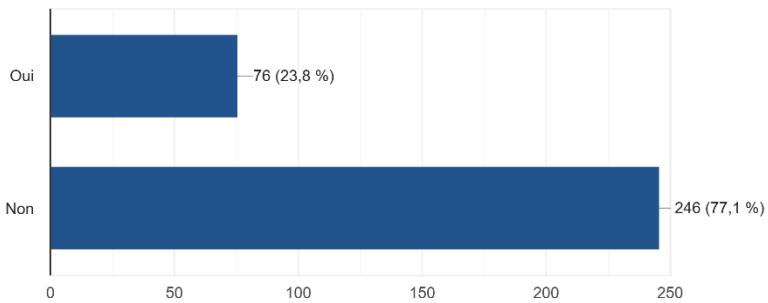
Avez-vous le sentiment de faire partie intégrante de l'équipe éducative ?  
321 réponses



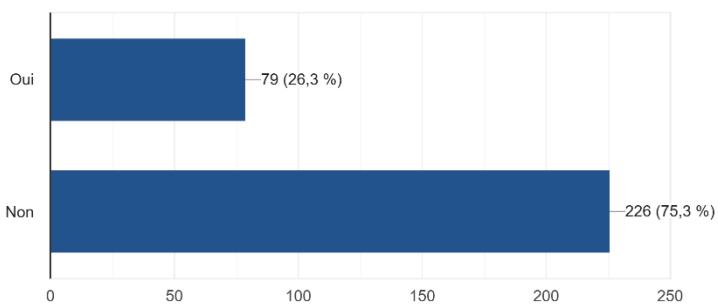
Avez-vous été victime ou témoin de discrimination ou de harcèlement au travail ?  
319 réponses



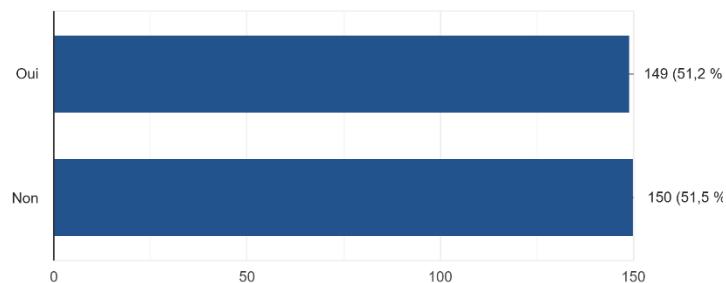
Avez-vous le sentiment que l'institution se soucie de votre bien-être et de vos conditions de travail ?  
319 réponses



Pensez-vous que votre voix est entendue au sein de l'institution ?  
300 réponses



Recommanderiez-vous à un ami de venir travailler en tant qu'agent contractuel dans cette académie ?  
291 réponses



# Analyse détaillée des commentaires des agents contractuels

## 1. Précarité et conditions des agents contractuels

- Renouvellement des contrats :** Beaucoup de contractuels (59,9 %) indiquent ne pas être informés du renouvellement de leurs contrats dans les délais prévus par la réglementation. L'immense majorité (95,8 %) déclare ne pas avoir été informée par écrit du motif de la non-reconduction de leur contrat.
- Durée des contrats :** Plusieurs témoignages font état de contrats courts et successifs, générant une situation d'instabilité professionnelle. Des agents ont des contrats de mois en mois, ou sont employés sur plusieurs établissements, ce qui complique leur organisation et leur vie personnelle. Trop d'agents contractuels ont des contrats qui se terminent au dernier jour avant les vacances scolaires, pour avoir un nouveau contrat qui démarre au premier jour de la rentrée. Même lorsqu'ils remplacent des agents titulaires en maladie, ce qui n'est pas conforme à la réglementation qui est d'ailleurs précisé sur leur contrat de travail :

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse  
Académie : CORSE  
BD PASCAL ROSSINI  
20192 AJACCIO CEDEX  
Imputation 0140 1er DEGRE

GESTION DES VACATIONS  
ACADEMIE DE CORSE  
DASDEN CORSE DU SUD

### CONTRAT DE RECRUTEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE

Vu le code général de la fonction publique, notamment le titre III du livre III de la partie législative ;  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;  
Vu l'arrêté du 29 août 2016 fixant la rémunération des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;

Dans 45,1 % des cas, les agents ne savent pas pour quel besoin ils ont été recrutés. Les autres n'osent pas contester de peur que leur contrat ne soit pas renouvelé.

- Délai de paiement :** Les délais de paiement sont souvent problématiques. De nombreux contractuels ne sont payés qu'après le 1er du mois et même jusqu'au 7, ce qui engendre des difficultés financières. Certains agents perçoivent normalement des acomptes de 80 % de leur salaire. Il peut arriver que ce soit moins dans l'exemple suivant (cas le plus défavorable) :

*Un agent contractuel ayant un contrat du 1<sup>er</sup> au 20 décembre ne touchera qu'un acompte de 10 %, si l'acompte est demandé au 10 décembre. L'organisme payeur ne retiendra que la date de l'acompte et non pas la date de fin de contrat. Ainsi, cet agent contractuel qui bénéficie d'un nouveau contrat à la rentrée scolaire se voit privé de revenu important le plaçant en difficulté.*

- Contrats non conformes :** Certains contrats (36,1 %) ne mentionnent pas l'établissement d'exercice. Certains agents contractuels exercent des fonctions incompatibles avec leur contrat.

## 2. Conditions de travail

- **Charge de travail** : De nombreux agents contractuels déplorent une charge de travail excessive. Des agents contractuels ont répondu à des offres d'emplois à temps partiel faute de trouver un temps plein.
- **Manque de reconnaissance** : Les agents contractuels (45,8 %) n'ont souvent pas le sentiment d'être reconnus ni appréciés pour leur travail et estiment ne pas être intégrés à l'équipe pédagogique (40,8 %).
- **Soutien et accompagnement** : Le soutien et l'accompagnement sont jugés insuffisants et inadapté (40,4 %), que ce soit en matière de formation ou de tutorat. Certains agents ne bénéficient d'aucun accompagnement ou de formation (27,2 %).
- **Difficultés administratives** : La gestion des contrats est souvent chaotique. Les agents contractuels (44,4 %) rencontrent des difficultés avec le renouvellement de leur contrat, le paiement, et parfois l'accès à des informations.
- **Manque de matériel** : Les AESH manquent parfois de matériel adapté pour leurs élèves et se sentent parfois réduits à faire de la "garderie".
- **Dénigrement et harcèlement** : Des agents contractuels (23,8 %), notamment dans les services administratifs, subissent du dénigrement, du harcèlement et de la pression de la part de leur hiérarchie.

## 3. Bien-être et reconnaissance

- **Bien-être au travail** : Un certain nombre d'agents (23,8 %) ne se sentent pas bien dans leur travail et ne pensent pas que l'institution se soucie de leur bien-être.
- **Absence de considération** : Les contractuels (75,3 %) ont le sentiment d'un manque de considération de la part de l'administration. Leur voix n'est pas entendue au sein de l'institution.

## 4. Rémunération

- **Salaires insuffisants** : La rémunération est un sujet de préoccupation majeure. Beaucoup d'agents administratifs signalent que leur rémunération n'est pas à la hauteur de leur fonction, ce qui ne valorise pas leur travail. Les contractuels n'ont pas droit à certaines primes. L'ancienneté n'est parfois pas prise en compte pour le salaire.

Cette analyse révèle une situation préoccupante pour les agents contractuels. La précarité de leur emploi, combinée à des conditions de travail difficiles et à un manque de reconnaissance, engendre un mal-être important.

## Contribution du Syndicat Action & Démocratie :

Il est important de noter que **cette analyse ne vise pas à incriminer les gestionnaires administratifs des dossiers des contractuels**, qui peuvent se trouver dans des situations où ils ne sont pas toujours en mesure d'agir en pleine conformité avec la réglementation. L'enquête a mis en lumière un certain nombre de dysfonctionnements qui impactent négativement les agents contractuels.

**Afin d'améliorer la situation des agents contractuels, Action & Démocratie demande :**

- **Le respect des délais de prévenance pour le renouvellement des CDD** : Les agents doivent être informés de la non-reconduction de leur contrat dans les délais légaux (un mois avant le terme pour les contrats de six mois à deux ans et trois mois avant pour les contrats de plus de deux ans).
- **La justification précise et écrite des motifs de non-renouvellement** : Tout refus de renouvellement doit être motivé par écrit, afin de garantir la transparence et de permettre aux agents de connaître les raisons de cette décision.
- **De limiter le recours aux CDD pour des besoins permanents** : Action & Démocratie rappelle que le principe de recrutement dans la fonction publique n'est pas le CDI, mais le concours, puis la titularisation pour les postes pérennes.
- **La conformité des contrats** : Les contrats doivent mentionner précisément le ou les lieux d'exercice des fonctions.
- **La couverture des vacances scolaires** : Le contrat ne doit pas être interrompu pendant les vacances scolaires dans le cas d'un emplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, etc.
- **Appliquer scrupuleusement le référentiel de rémunération pour les métiers du numérique** : Les salaires doivent être conformes aux grilles, et tenir compte de l'expérience et des compétences des agents. Le syndicat demande que le référentiel de rémunération soit appliqué à tous les contractuels, pas seulement ceux de la filière numérique.
- **Une formation adaptée à la fonction pour tous les nouveaux agents contractuels** : Chaque nouvel agent doit bénéficier d'une formation adaptée à son poste, qui tienne compte des spécificités de son travail.
- **Un tutorat efficace pour les nouveaux agents** : Le tutorat doit être assuré par des professionnels compétents et disponibles, et les tuteurs doivent être formés à cette fonction.
- **La communication et l'information des agents** : Les contractuels doivent être informés clairement de leurs droits, des procédures administratives et de tout changement qui les concerne et du besoin sur lequel il a été recruté : remplacement, accroissement temporaire d'activité, vacance temporaire d'emploi (45,1 % ne disposent pas de cette information).

- **Une majoration de traitement pour tous les agents (titulaires et contractuels) en Corse de 14 % pour rétablir une équité de pouvoir d'achat :** le coût de la vie est proportionnel à l'éloignement du continent, ce qui occasionne un écart de 14 % constaté en Corse par rapport au continent ([source INSEE](#)) pour les Produits alimentaires et boissons non alcoolisées. Les fonctionnaires en Corse ne sont pas à égalité de pouvoir d'achat ni avec les fonctionnaires sur le continent ni avec ceux dans les DOM-TOM où le coût de la vie est compensé par une surrémunération. Cette revendication est également portée par l'Union régionale de la CFE – CGC pour l'ensemble des fonctionnaires en Corse ([en savoir plus](#)).

L'enquête menée par Action & Démocratie de l'Académie de la Corse révèle une situation préoccupante pour les agents contractuels, caractérisée par une précarité.

Action & Démocratie souhaite que cette enquête permette une **amélioration significative des conditions de travail et du bien-être des agents contractuels.**

## Références :

- [Article L. 311-1](#) du code général de la fonction publique
- [Articles L. 332-1, L. 332-2, L. 332-3, L. 332-4, L. 332-6, L. 332-7, L. 332-21, L. 332-22, L. 332-24 à L. 322-26](#) du code général de la fonction publique
- [Circulaire n° 6434/SG du 3 janvier 2024](#) relative à la politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique
- [Décret n°2023-845 du 30 août 2023](#) portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions
- [Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- [Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#) relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels – chapitre Ier et chapitre II
- [Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
- [Circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017](#) sur les Conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
- [Arrêté du 29 août 2016](#) portant application du 1er alinéa de l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
- [Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016](#) relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
- [Arrêté du 28 janvier 2013](#) fixant les titres, diplômes, attestations ou qualifications équivalentes admis pour justifier des qualifications en natation et en secourisme requises des personnels relevant du ministre chargé de l'éducation et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le premier degré
- [Décret n°89-825 du 9 novembre 1989](#) portant attribution d'une indemnité de sujétions spéciales de remplacement aux personnels assurant des déplacements dans le premier degré
- [Circulaire relative à la réforme du décret N° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat