

LA SITUATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS EN SITUATION DE TROP-PERÇU

LA CGT EDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

LES DIFFÉRENTS CAS DE FIGURES DE TROP-PERÇU TOUCHANT LES PERSONNELS NON-TITULAIRES

- **CDI-CDD Arrêt maladie** : lorsque l'arrêt maladie se prolonge, suivant l'ancienneté, les textes prévoient un passage à ½ traitement puis à l'absence de traitement. Les commissions médicales sont tellement débordées qu'elles tardent à valider la situation de santé de certain-es collègues, ce qui génère des retards dans la mise à jour de leur situation administrative. Les salaires continuent à être versés en plein traitement.
- **CDD – Inscrit-es à France Travail** : lorsque les non-titulaires sont affecté-es sur des contrats en CDD (contrats courts ou en remplacement d'autres collègues en arrêt maladie), ils-elles seront amené-es à signer plusieurs avenants (au rythme des renouvellements du prolongement de l'arrêt maladie du-de la collègue) et à actualiser mensuellement leur revenu sur la plateforme France Travail pour percevoir les ARE.

Ces personnels déclarent donc les revenus réellement perçus, c'est-à-dire une rémunération très fluctuante.

D'usage, l'administration remet les attestations d'employeur à la fin du CDD (renouvellements, avenants compris).

Or, sur ces attestations, les revenus sont lissés sur une période complète. C'est-à-dire que n'apparaissent pas les variations de salaire (exemple : pour une personne remplaçant un-e collègue en arrêt maladie : avance sur salaire le mois 1 = 70%, régularisation le mois 2 = 30% + 100% puis salaire normal 100% le mois 3 et ainsi de suite). Les revenus indiqués sur ces attestations ne correspondent pas aux revenus perçus et donc déclarés par les collègues plusieurs mois auparavant. Cette mécanique entraîne automatiquement des trop perçus sur les ARE, et des moins perçus pour la CAF par exemple !

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est un revenu de remplacement versé par France Travail (anciennement Pôle emploi), sous certaines conditions, aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi.

UN CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE ACCENTUANT LES DIFFICULTÉS :

PRÉCARISATION ET RÉDUCTION DRASTIQUE DU NOMBRE DE PERSONNELS ADMINISTRATIFS CHARGÉS DE LA GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS PEUVENT INDIUIRE UN RETARD DE TRAITEMENT DES DOSSIERS ET DE FAIT UN TROP PERÇU PUISQUE LA MISE EN PAIEMENT PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE PEUT SE CHEVAUCHER AVEC LE SALAIRE PERÇU.

DES DIFFICULTÉS À REMBOURSER LE TROP-PERÇU...

Comme l'argent a été effectivement perçu durant des périodes d'arrêt, les personnels, avec de petits salaires, n'ont pas forcément pu le mettre de côté.

Lorsque l'administration cherche à recouvrer, elle peut se montrer assez dure (recours à l'avis à tiers détenteur ne laissant que l'équivalent du RSA pour vivre) et surtout, les personnels ne savent plus à qui s'adresser :

- le recouvrement, ainsi que la négociation d'un échéancier, est effectué par la DGFIP ;
- le recouvrement peut être effectué par France Travail si ARE ;
- l'exonération, partielle ou totale, doit être demandée à l'ordonnateur (employeur) et non à la DGFIP.

Le Service social des personnels reçoit un grand nombre de demandes d'aides ponctuelles, entraînant un grand nombre de refus. Le recours à l'ATD (avis à tiers détenteur) s'explique par la volonté de l'employeur de recouvrer rapidement une dette avant qu'elle ne soit irrécouvrable par des personnels précaires aux revenus non stables dans la durée. Il n'y a pas de petits profits...

ET LA SUBROGATION DANS TOUT ÇA ?

Selon l'article 2 du [décret 86-83](#) du 17/01/1986 applicable aux contractuel-les d'État, "l'administration est **subrogée** à l'agent contractuel dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues en matière de maladie, maternité, paternité, adoption et accidents du travail et maladies professionnelles lorsque la rémunération maintenue durant les congés prévus aux articles 12 à 15 est au moins égale au montant des indemnités journalières." Cela signifie que l'État-employeur, comme il le fait pour les titulaires, doit faire le lien avec l'Assurance maladie et verser à l'agent-e contractuel-le, l'indemnité journalière + la différence de salaire, supprimant normalement la possibilité

d'avoir un trop perçu.

Cette subrogation, prévue par décret en 2024 (et fruit des accords PSC) devait entrer en vigueur au 1er juillet 2025. Mais par décret ([article 15](#) du décret 2025-197), cette date d'entrée en vigueur est repoussée au 01/01/2027, bafouant ainsi les accords signés et maintenant les personnels contractuels dans une précarité organisée par l'employeur. **Et pourquoi un nouveau délai d'application ? Tout simplement par manque de personnels administratifs dans les services (notamment à l'EN) pour la mise en œuvre...Inacceptable.**



UNE MÉCONNAISSANCE DES RÈGLES ET DES DROITS...



Il y a forcément une méconnaissance par les personnels de ces situations, le plus souvent inédites, et de leur règlement (l'État récupère son argent), qui entre en collision avec leur précarité. « Ils se sont trompés tant pis pour eux » est une phrase parfaitement compréhensible de la part d'un-e salarié-e qui galère à boucler ses fins de mois. Il est également parfaitement compréhensible qu'une personne fragilisée (arrêt maladie) ne s'aperçoive pas immédiatement de ce trop perçu ; voire, vu les situations de bas salaires, les personnels qui, à découvert dès le 10, ne peuvent matériellement pas rendre ces sommes.

ET POUR LES PERSONNELS TITULAIRES



La ponction du trop-perçu n'est pas réservée aux seuls personnels contractuels de l'Éducation nationale. **De nombreux personnels titulaires peuvent également se retrouver dans des situations compliquées et dans l'obligation de rembourser des sommes versées de façon induue par l'administration**, même quand l'erreur vient de cette dernière.

Ces trop-perçus proviennent le plus souvent de primes touchées (ISSR, HSE, indemnité de sujétion, IMP...), mais également du SFT (Supplément familial de traitement) en cas de mise à jour du dossier ou des cotisations MGEN (changement de département/académie, mise à jour de la situation familiale).

Si les personnels ne sont pas assez attentif-ves au montant et au détail de leur rémunération, ce trop-perçu peut s'étaler sur plusieurs mois et représenter des sommes importantes.

Dans la plupart des cas, **la régularisation de la situation par l'administration se fait par le recours à un avis à tiers détenteur** (saisie sur salaire), c'est-à-dire le prélèvement par la DRFIP de la somme due, directement sur les salaires suivants, en fonction de votre quotité saisissable.

La part saisissable est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (hors remboursements de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois qui précèdent la notification de la saisie et selon un barème par tranches de ressources mensuelles saisissables. En gros, on calcule votre reste à vivre possible...



ALERTE SUR LES CONSÉQUENCES...

Il est nécessaire d'alerter sur les conséquences, en cascade, de ces situations : accroissement de la précarisation (risque d'impayé de loyer, découvert, interdiction bancaire, même si le personnel est de bonne foi etc.), augmentation de la conflictualité liée au stress généré par la situation entre les personnels de gestion et les salarié-es concerné-es, accablement des personnels concernés...



SI LE GOUVERNEMENT EST CAPABLE D'EXONÉRER LES ULTRARICHES DE LEURS CONTRIBUTIONS FISCALES OBLIGATOIRES, IL DOIT ÊTRE CAPABLE DE PALLIER LES CARENCES DE SES SERVICES LORSQU'ELLES ONT UN IMPACT SUR SES PROPRES PERSONNELS.



POUR LA CGT ÉDUC'ACTION, IL FAUT...

- ✓ RECRÉER DES POSTES STATUTAIRES (AVEC UN TUILAGE EFFECTIF) AFFECTÉS À LA GESTION DES PERSONNELS (FAIRE DE MÊME À LA DGFIP ET À LA CPAM).
- ✓ EXONÉRER LES PERSONNELS DE TOUT OU PARTIE DE LA DETTE EN FONCTION DE LEUR SITUATION INDIVIDUELLE ÉVALUÉE SUR PIÈCES PAR UNE ASSFP, ET POUR LES PERSONNELS NE BÉNÉFICIAINT QUE D'UNE EXONÉRATION PARTIELLE, ÉTABLIR UN CADRAGE NATIONAL D'ÉCHÉANCIER RAISONNABLE ET HUMAIN.
- ✓ ÉTABLIR UN LIEN INSTITUTIONNEL PRIVILÉGIÉ ENTRE LES CPAM ET L'EMPLOYEUR
- ✓ EXIGER L'APPLICATION DÈS LE 1^{ER} JUILLET 2025 DES NOUVELLES RÈGLES CONCERNANT LA SUBROGATION AFIN DE GARANTIR UNE CONTINUITÉ DE REVENU POUR LES PERSONNELS EN ARRÊT, ÉVITANT LES ALLERS-RETOURS ENTRE STRUCTURES.
- ✓ DEMANDER AU RECTORAT D'ÉTABLIR UNE ATTESTATION DE TRAVAIL MENSUELLE POUR LES CDD AVEC LES MONTANTS À DÉCLARER À FRANCE TRAVAIL ET À LA FIN DU CONTRAT UNE ATTESTATION D'EMPLOYEUR REPRENANT LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE (NON LISSÉE) SUR LA PÉRIODE TRAVAILLÉE. CETTE SOLUTION PERMETTRAIT D'ÉVITER CE TYPE DE TROP PERÇUS.