

# GUIDE DU CONTRACTUEL

2019  
2020



## AGENTS NON TITULAIRES

POUR TOUT CONNAÎTRE DE VOS DROITS  
ET OBLIGATIONS

# SOMMAIRE

- 03** TEXTES DE RÉFÉRENCE
- 04** RECRUTEMENT - CONTRAT - VIE ADMINISTRATIVE
- 05** VOTRE RÉMUNÉRATION
- 06** NOUVELLES DISPOSITIONS POUR LES AGENTS CONTRACTUELS
- 08** HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET INDEMNITÉS DIVERSES
- 10** COTISATIONS SALARIALES
- 11** L'ACCÈS AU CDI
- 12** TITULARISATIONS & RECLASSEMENT
- 13** INFORMATIONS PRATIQUES
- 15** SYNDICALISATION 2019-2020

# 1. TEXTES DE RÉFÉRENCE

## CDI-SATION

- loi du 20 avril 2016 modifiant la loi Sauvadet sur les concours réservés (validité des textes prolongée jusqu'en 2018 et date butoir au 31 mars 2013) ;
- loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 ;
- loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ;
- décret n° 86-63 du 17 janvier 1986 relatif à l'application de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 et circulaire d'application n° 1262 du 26 novembre 2007 qui apportent des droits nouveaux aux agents non titulaires ;
- loi n° 2007-148 du 02 février 2007 de modernisation de la fonction publique sur le DIF ;
- décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État ;
- décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 sur le carnet d'activité ;
- décret n° 2012-631 du 03 mai 2012 relatif à la titularisation.

## TEXTES GÉNÉRAUX

- décret n° 81-535 du 12 mai 1981 précisant les conditions de recrutements dans l'Éducation nationale. Il reste valable pour le recrutement en apprentissage (CFA-SA-UFA) mais il est abrogé pour le recrutement en formation initiale par le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 ;
- décret n° 2016-1172 du 29 août 2016 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires ;
- arrêté du 29 août 2016 (texte 18) relatif à l'évaluation professionnelle ;
- circulaire n° 97-123 du 23 mai 1997 relative à la mission

du professeur en lycée et collège ;

- 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
- circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 relative aux 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 ;
- ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique ;
- loi n°2003-400 du 30-4-2003 relative aux assistants d'éducation.

## TEXTE SUR LES PLP

- décret modifié n° 92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel.

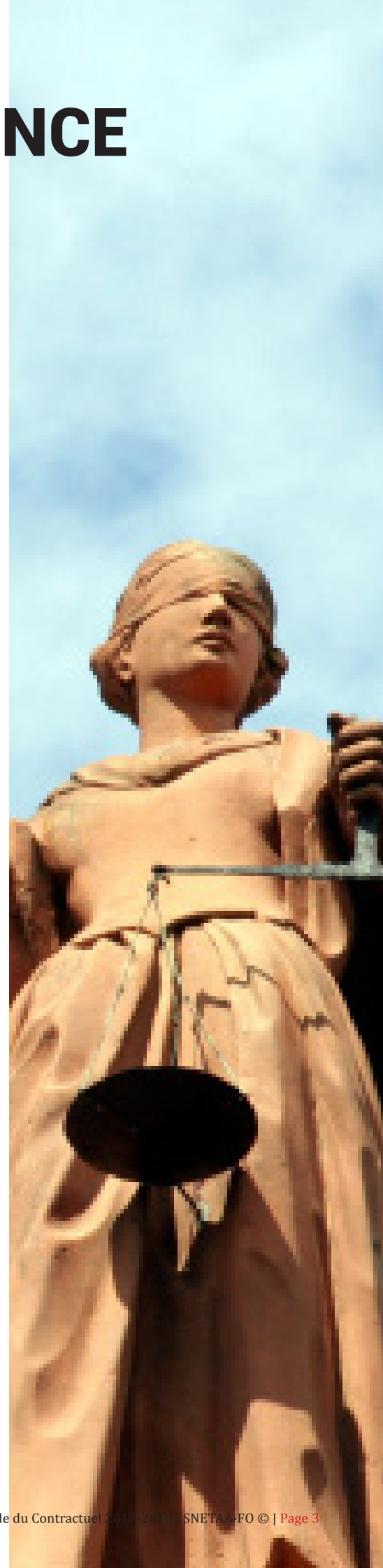
## TEXTE SUR LES CCP

### (COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES)

- arrêté du 03 juillet 2008 instituant des CCP à l'égard des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré du ministère de l'Éducation nationale.

La commission consultative paritaire (CCP) est une instance consultative obligatoirement sollicitée sur les décisions individuelles. C'est une instance de recours pour faire respecter vos droits lors de licenciements, sanctions disciplinaires ou questions individuelles (congé de formation, grille de salaire, avancement...).

La CCP a été renouvelée lors des dernières élections professionnelles de décembre 2018.



# 2. RECRUTEMENT - CONTRAT

## VIE ADMINISTRATIVE

C'est le recteur qui procède à la nomination des contractuels. Il s'agit d'un contrat signé entre le rectorat (l'employeur) et le contractuel. Pour des raisons pratiques, le contrat est signé dans l'établissement.

La durée du contrat est variable, elle dépend du remplacement. Le contrat doit être signé dans les 15 jours après la prise de fonction...

- soit le contractuel est affecté sur un poste vacant (titulaire en congé de longue maladie, en détachement...) : dans ce cas, le contrat va de début septembre jusqu'au 31 août ;
- soit le contractuel est en suppléance d'un collègue en poste (maternité, maladie...) : le contrat dure alors le temps de l'absence du titulaire du poste.

Comme tout contrat de droit public, il peut « comporter une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat ». Habituellement, cette durée est fixée à un sixième de la durée du contrat. Durant cette période d'essai, le contractuel peut être licencié sans préavis ni indemnité de licenciement.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'une administration établit ou renouvelle un nouveau contrat avec le même agent pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi que précédemment.

Si un remplacement couvre une ou plusieurs périodes de vacances (CM), un avenant au contrat initial reprend ces périodes pour les rémunérer. Si le remplacement a couvert toute l'année scolaire, le contrat est prolongé jusqu'au 31 août.

Les décisions rectorales d'affectation

ou de rattachement sont notifiées au contractuel par procès-verbal qu'il doit signer après en avoir lu attentivement le contenu, notamment sur la nature de la position administrative (affectation ou rattachement), le lieu d'affectation ou de rattachement, la quotité de service...

C'est ce procès-verbal d'installation qui déclenche le paiement du salaire.

Il existe un autre document que l'administration notifie au contractuel : la « ventilation des services » ou V.S. Comme son nom l'indique, il comporte la répartition du temps de service à accomplir (18 heures avec éventuellement des heures supplémentaires annuelles) selon les classes, avec un effectif complet ou partiel ; il permet la régularisation du salaire.

Quant à l'emploi du temps, il est décidé par le chef d'établissement, à son entière discrétion. Il est naturellement possible de demander à l'aménager.

### REMARQUES :

- il peut y avoir affectation sur deux communes ou dans au moins trois établissements d'une même commune s'ils n'appartiennent pas à un même ensemble immobilier. Dans ce cas, le rectorat doit verser une Heure Supplémentaire Annuelle (HSA) ou alors le temps de service est diminué d'une heure (« service partagé ») ;

**Attention** : les CFA étant désormais intégrés aux GRETA, les agents sous contrat dépendent dès lors du décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes qui a porté les obligations de services à 810 heures. Le contrat étant modifié de manière

substantielle par l'employeur, si vous refusez de signer l'avenant, cela pourra être considéré comme un licenciement.

- il arrive que des collègues contractuels assurent, depuis des années, des services qui donnent satisfaction lors de leurs innombrables affectations. Puis un jour, une affectation se passe mal. Le chef d'établissement demande alors une inspection.

Le non renouvellement du contrat peut être demandé et conduire à une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle. Il faut alors se défendre et contacter le SNETAA-FO.

L'évaluation est mise en place tous les ans pour les CDD et tous les 3 ans pour les CDI.

Depuis avril 2017, à la suite du transfert des compétences chômage vers Pôle Emploi, c'est celui-ci qui gère le versement des allocations chômage. Reste à la compétence des rectorats l'établissement de l'attestation employeur qui reprend les salaires versés et du certificat de travail.

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

- Durée du contrat : si vous êtes embauché à l'année avant fin septembre, votre contrat doit couvrir les congés d'été.
- Si vous ne bénéficiez pas de rémunération pendant les vacances scolaires, vous avez droit aux ARE.





## 3. VOTRE RÉMUNÉRATION

valeur du point d'indice, ce qui donne le salaire annuel. La valeur annuelle du point d'indice est de 56,2323 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017.

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

Dans la plupart des cas, les contractuels bénéficient des mêmes primes et indemnités que les titulaires.

La grille d'avancement des contractuels est définie par une réglementation nationale.

Désormais, le décret n° 2016-1171 d'août 2016 impose de réévaluer la rémunération des agents contractuels « au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle [...] ou de l'évolution des fonctions ».

**N'hésitez pas à contacter le SNETAA-FO qui vous assistera et vous aidera à obtenir une évolution dans votre carrière !**

**L**es contractuels sont payés conformément à l'indice auquel le rectorat les a placés. Comme indiqué ci-après, les rectorats ont une grande latitude pour fixer l'indice d'un contractuel depuis le 29 août 2016. Il n'existe plus que 2 échelles de rémunération.

Selon la rareté de votre discipline, ne pas hésiter à négocier un indice supérieur. Contactez le SNETAA-FO pour vous aider

L'échelon et l'indice sont fixés en fonction :

- du diplôme (bac, BTS, licence, masters, ...) ;
- de l'expérience professionnelle.

L'indice est la base de calcul du salaire comme pour tous les fonctionnaires. Pour les contractuels, l'indice dépend du diplôme que le rectorat a pris en compte lors du recrutement.

L'indice accordé est multiplié par la

En France métropolitaine, les frais de transport (uniquement les transports en commun) sont pris en charge par l'employeur à hauteur de 50 %, dès lors que le salarié travaille au moins à mi-temps.

Une prise en charge des repas est possible (voir le BOEN du 9 septembre 2010 ainsi que l'arrêté du 3 juin 2010 et l'arrêté interministériel du 3 juillet 2006).

Le contractuel dépend du régime général de la sécurité sociale. En cas d'arrêt maladie, trois jours de carence sont imposés.

L'indemnité de résidence (IR) peut être perçue mais elle dépend de la zone d'affectation. Elle est versée au prorata de la quotité de service. Elle doit figurer sur le bulletin de paye.

Le supplément familial de traitement (SFT) est dû : il dépend du traitement indiciaire et du nombre d'enfants (ne

pas le confondre avec les allocations familiales versées par la CAF). La part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) est versée à tous les enseignants (au prorata de leur temps de service).

La part modulable de l'ISOE est touchée par le professeur qui exerce les fonctions de professeur principal. Son montant varie en fonction de la classe considérée. Les avantages liés à l'exercice dans les lycées anciennement classés en éducation prioritaire sont maintenus pour cette année scolaire encore.

**Le SNETAA-FO exige le maintien des lycées professionnels en éducation prioritaire avec les moyens nécessaires et l'entrée dans le dispositif de tous les établissements accueillant le même public.**

### AUTRES DROITS

Les contractuels bénéficient du programme académique d'action sociale. De même, dans la plupart des départements, ils peuvent prétendre à un logement sur le contingent « fonctionnaire ».

La médecine de prévention est un droit. Les contractuels y ont donc accès, comme au reclassement en cas d'inaptitude.

Tout comme les titulaires, les contractuels bénéficient de la protection juridique en cas d'agression ou de diffamation. Ils ont la possibilité de faire grève et ont les mêmes droits syndicaux.

**Le SNETAA-FO mène depuis longtemps le combat pour faire valoir la reconnaissance des droits et de tous les droits des contractuels !**

**CONTRACTUELS, UNISSEZ-VOUS, REJOIGNEZ LE SNETAA-FO**

**POUR CONTINUER LA BATAILLE !**

# 4. COMPOSITION DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS

## RÉMUNÉRATION

Le décret n° 2016-1171 et son arrêté du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation ont paru au JO du 29 août 2016. Il redéfinit pour chacune des 2 catégories un traitement minimum et un traitement maximum à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016. C'est le recteur qui établit les contrats en fonction de la catégorie et qui décide de l'indice en fonction de l'expérience de l'agent et des critères définis après consultation du CTA.

### NIVEAU REQUIS POUR LE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS

	1 <sup>ère</sup> CATÉGORIE	2 <sup>e</sup> CATÉGORIE
Enseignement général et technologique (L) - EDU - ORI	Licence ou équivalent	Bac +2 et moins
Enseignement professionnel (P) Section générale et professionnelle	DEUG, BTS, DUT ou équivalent	Diplôme de niveau inférieur à BAC +2
Enseignement professionnel (P) Section des métiers	BAC, BEP, CAP ou équivalent	Diplôme de niveau inférieur à CAP

### A- ORGANISATION DES RÉMUNÉRATIONS

	indice majoré minimum	salaire brut minimum	indice majoré maximum	salaire brut maximum
2 <sup>e</sup> CATÉGORIE	321	1 504,21€	620	2 905,33 €
1 <sup>ère</sup> CATÉGORIE	367	1 719,77 €	821	3 847,23 €

### À QUEL NIVEAU DE RÉMUNÉRATION PUIS-JE PRÉTENDRE ?

Le salaire se calcule sur la base du point d'indice. Le nombre de points d'indice qui détermine la rémunération dépend de la catégorie dans laquelle est classé l'agent.

Titulaires d'un bac+2 classés dans la catégorie II avec un indice minimum de 321.

Titulaires d'un bac+3 ou plus classés dans la catégorie I avec un indice minimum de 367.

Le niveau minimal et maximal sont définis par arrêté ministériel.



## INDICE DE RÉFÉRENCE PERMETTANT DE DÉTERMINER LA RÉMUNÉRATION

Indice de référence	Indice Brut	Indice Majoré		
<b>Première catégorie</b>				
Niveau 18	1 015	821		
Niveau 17	966	783		
Niveau 16	910	741		
Niveau 15	869	710	<b>Indice Brut</b>	<b>Indice Majoré</b>
Niveau 14	830	680	<b>Deuxième catégorie</b>	
Niveau 13	791	650	751	620
Niveau 12	755	623	705	585
Niveau 11	722	598	662	553
Niveau 10	690	573	621	521
Niveau 9	657	548	579	489
Niveau 8	623	523	536	457
Niveau 7	591	498	493	425
Niveau 6	560	475	465	407
Niveau 5	529	453	442	389
Niveau 4	500	431	419	372
Niveau 3	469	410	386	354
Niveau 2	441	388	363	337
Niveau 1	408	367	340	321

**REMARQUE :** c'est l'indice majoré (IM) qui sert de base au calcul de la rémunération.

### CE QU'IL FAUT VÉRIFIER À LA RENTRÉE !

Le point d'indice permet de définir la rémunération de tous les agents. La valeur du point d'indice est définie nationalement. La rémunération est calculée à partir du nombre de points d'indice attribué à chaque catégorie.

Vous devez vous poser les questions suivantes : votre indice correspond-il à votre ancienneté de service ? À votre niveau de diplôme ?

Attention : les grilles sont élaborées par académie !



## B- TAUX DE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le décret n° 2016-1172 (et son arrêté du 29 août 2016) modifie le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant le taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les personnels enseignants des établissements du second degré.

CATÉGORIE	ORS	HSA	
		heures supplémentaires année taux normal	heures supplémentaires année taux majoré 20 %
CONTRACTUELS 1 <sup>ère</sup> CATÉGORIE	18	1093,21 €	1311,85€
	20	983,89 €	1180,67 €
CONTRACTUELS 2 <sup>e</sup> CATÉGORIE	18	1011,52 €	1213,82 €
	20	910,37 €	1092,44 €

## C- ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

### L'évolution de la rémunération peut dépendre de l'évaluation

Par arrêté du 29 août 2016 (texte 18) relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les établissements publics d'enseignement du second degré, le recteur porte une appréciation générale en se fondant sur :

- un rapport d'inspection pédagogique (IEN, IPR) ;
- un compte rendu d'évaluation professionnelle sur la manière de servir rédigé par le chef d'établissement (enseignant et CPE) ou le directeur du CIO pour les COP.

**Attention**, avec le décret n° 2019-309 du 11 avril 2019 portant création d'une seconde heure supplémentaire hebdomadaire non refusable par les enseignants du second degré, ce sont deux heures supplémentaires qui peuvent vous être imposées dès cette rentrée 2019 !

# 5. INDEMNITÉS DIVERSES

### EXAMENS, JURYS, CORRECTIONS DE COPIES (en euros)

	ÉPREUVE ORALE OU PRATIQUE	CORRECTION DE COPIES
Taux 1	4,11 €	0,75 €
Taux 2	5,49 €	1,10 €
Taux 3	9,60 €	1,73 €
Taux 4	13,72 €	2,47 €
Taux 5	9,60 €	5,0 €

### PRIME À LA NAISSANCE ET PRIME À L'ADOPTION

Conditions de ressources 2017 pour une prime touchée en 2019

NAISSANCE : 944,51 € (versée le 7<sup>e</sup> mois de grossesse)

ADOPTION : 1 846,18 €

NOMBRE D'ENFANTS	MARIAGE AVEC 1 REVENU	MÉNAGE AVEC 2 REVENUS OU ALLOCATION ISOLÉE
1	41 840 €	31 659 €
2	48 172 €	37 991 €
3	55 770 €	45 589 €
par enfant supplémentaire	7 598 €	7 598 €



**INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (I.S.O.E)  
PART FIXE ET INDEMNITÉ DE PROFESSEUR PRINCIPAL**

Part fixe 1 213,56 €	Division de 4e des collèges et lycées professionnels	1 245,84 €
	Division de 3e des collèges et LP, de première année de BEP-CAP et toutes les classes BAC pro 3	1 425,84 €
	Division de 2e année BEP-CAP	906,24 €

Indemnité de sujétions spéciales de remplacement (ISSR)	TAUX/JOUR
moins de 10 km	15,38 €
de 10 à 19 km	20,02 €
de 20 à 29 km	24,66 €
de 30 à 39 km	28,97 €
de 40 à 49 km	34,40 €
de 50 à 59 km	39,88 €
de 60 à 80 km	45,66 €
Par tranche de 20 Km supplémentaire	6,73 €

**MISSIONS PARTICULIÈRES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT OU  
À L'ÉCHELON ACADÉMIQUE (taux annuel en euros)**

Coordination de discipline(s)	625 à 2 500
Coordination des activités physiques, sportives et artistiques	1 250 à 2 500
Coordination de cycle d'enseignement	625 à 2 500
Référent culture	625 à 1 250
Référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques	1 250 à 3 750
Tutorat des élèves en lycée	312,50 à 525
Référent décrochage	625 à 2 500
Autres missions d'intérêts pédagogiques et éducatifs	312,50



**VOUS ÊTES CONTRACTUEL-LE, VOUS AVEZ UNE QUESTION,  
DES INTERROGATIONS, VOUS AVEZ BESOIN D'ÊTRE CONSEILLÉ-E OU DÉFENDU-E ?**

Appelez au 01 53 58 00 30 (service « relation adhérents ») ou adressez-nous un mail à [snetaanat@snetaa.org](mailto:snetaanat@snetaa.org) !

Vous pouvez aussi contacter le secrétaire national délégué « contractuels » Max-Pedro Sanchez.

# 6. COTISATIONS - SALAIRES

La rémunération d'un contractuel est soumise à différentes cotisations et contributions salariales, dont les taux et assiettes varient en fonction du type de cotisation ou de contribution.

## COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

TYPE DE COTISATION	BASE DE COTISATION	TAUX
maladie, maternité, invalidité, décès	totalité des revenus	0,75 %
retraite (régime général)	totalité des revenus	0,40 %
	totalité des revenus dans la limite de 3 269 € par mois	6,90 %

Par totalité des revenus est entendu l'ensemble des éléments de rémunération pouvant être versés à un contractuel : traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement (SFT), primes et indemnités, avantage en nature.

## COTISATIONS IRCANTEC (INSTITUTION DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS PUBLIQUES)

IRCANTEC	BASE DE COTISATION	TAUX
Tranche A	totalité des revenus dans la limite de 3 269 € par mois	2,80 %
Tranche B	Part des revenus excédant 3 269 € par mois	6,95 %

Le STF est exclu de la base de cotisation.

## CONTRIBUTIONS SOCIALES (CSG - CRDS)

TYPE DE CONTRIBUTION	BASE DE CONTRIBUTION	TAUX
Contribution sociale généralisée (CSG)	totalité des revenus	7,50 % (dont 2,40 % non déductible du revenu imposable)
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)	totalité des revenus	0,50 % non déductible du revenu imposable

Lorsque la totalité des revenus dépasse 12 872 €, l'excédent est soumis en totalité à la CSG et la CRDS.

## CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITÉ

La contribution exceptionnelle de solidarité doit financer le régime de solidarité géré par l'État.

TYPE DE CONTRIBUTION	BASE DE CONTRIBUTION	TAUX
Contribution exceptionnelle de solidarité	Rémunération dans la limite de 13 076 €	1 %

Les rémunérations nettes inférieures au traitement brut correspondant à 1 447,98 € ne sont pas assujetties à la contribution exceptionnelle de solidarité.

# 7. L'ACCÈS AU CDI

**D**ans la fonction publique d'État, le principe d'un recrutement préalable en CDD afin d'assurer, en cas de besoin de service, des fonctions permanentes relevant d'un corps de la fonction publique, est maintenu.

Cependant, la campagne de "CDI-sation" est en cours, certes pas encore à la hauteur de nos espérances mais elle se déroule. La CDI-sation dépend de deux critères : l'âge et l'ancienneté. C'est la loi du 12 mars 2012, dite « Sauvadet », qui fixe les conditions de CDI-sation, pour les plus de 55 ans qui doivent justifier de 3 ans d'activité au cours des 4 dernières années, sans interruption égale ou supérieur à 4 mois. Pour les moins de 55 ans, le décret du 29 août précise qu'il faut pour l'accès au CDI 6 années consécutives sans interruption égale ou supérieure à 4 mois.

Ces dispositions s'appliquent aux personnels qui remplissaient les conditions énoncées à la date de parution du texte ; dans les autres cas, c'est la loi du 26 juillet 2005 qui prévoit les critères de CDI-sation (6 ans sans interruption).

Le CDI ne protège pas du licenciement. Un CDI de la fonction publique est différent d'un CDI de droit commun en termes de garantie horaire et donc de rémunération et en termes de protection contre les licenciements. Un CDI de la fonction publique n'est pas forcément à temps plein.

Il faut savoir que le CDI ne donne droit qu'à un éventuel remplacement dans la discipline ou une discipline voisine

(par exemple : un contractuel dont la discipline est la mécanique agricole peut être employé en mécanique BTP). Si un titulaire de CDI n'obtient pas d'affectation, il reste dans son RAD (établissement de rattachement administratif) et perçoit 70 % de son salaire, ce qui correspond à ce qu'il toucherait en étant au chômage.

Devenu CDI, un contractuel n'est aucunement à l'abri d'être remercié, notamment pour des questions de moyens. Les CDI peuvent être licenciés pour « absence de besoin » (licenciement économique), ce qui signifie qu'ils n'ont pas plus de garanties en la matière qu'un CDD.

Le CDI permet d'avoir plus de chance d'être réemployé car les rectorats affectent en priorité les CDI, mais ce n'est pas une obligation pour l'employeur s'il peut justifier de la fin du contrat.

**Pour le SNETAA-FO, le CDI n'est pas une titularisation. Le SNETAA-FO exige un vrai plan de sécurisation des parcours !**

## LA LOI SAUVADET MODIFIÉE

Suite à toutes les relances du **SNETAA-FO**, très impliqué dans la lutte contre la précarité des contractuels, les textes sur les examens professionnels de la loi Sauvadet ont été modifiés. En effet, le 20 avril 2016 est parue une loi intitulée : « Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ». Dans ce texte, les articles 40 à 42 renvoient à la modification des articles 2, 4, et 5 des premiers textes de la loi Sauvadet de 2012. Le texte est applicable depuis mai 2016.

Si une ordonnance de 2017 modifie la loi Sauvadet et prolonge les examens professionnels réservés jusqu'au

31 décembre 2020, ses dispositions ne concernent pas les personnels enseignants de l'Éducation nationale (hormis le corps des personnels de bibliothèque). C'est ce que confirme la note de service n° 2018-085 du 16 juillet 2018 (« l'examen professionnel réservé de recrutement de professeurs de LP n'est plus organisé à compter de la session 2019 »).

En revanche, le SNETAA-FO sera très vigilant quant au nombre de postes ouverts et le nombre de postes pourvus. Les chiffres le démontrent : en 2019, 1 905 postes sont offerts aux concours du CAPLP de l'enseignement public, 1 435 au concours externe, 460 au concours interne et 10 au troisième concours.

Le SNETAA-FO, conformément à ses mandats, continuera le combat pour la défense des contractuels et leur titularisation. Les dates des concours de la session 2019-2020 seront diffusées dans la Lettre des contractuels du SNETAA-FO après la rentrée.

Si vous êtes dans votre sixième année de service, vous êtes éligible à un CDI. Votre contrat sera qualifié en CDI à la date anniversaire de votre première embauche dans l'Éducation nationale, à condition de ne pas avoir eu d'interruption de plus de 4 mois.

**Attention :** si vous exercez à temps incomplet, le CDI qui prolongera le contrat le sera également. Dans certains cas, l'aide du SNETAA-FO est indispensable pour négocier votre contrat avec l'administration car elle peut adopter une interprétation discutable des textes réglementaires.



## 8. TITULARISATION

Un candidat reçu au recrutement réservé sera, conformément au statut de la fonction publique, nommé stagiaire durant une année. Il s'agit pour les anciens contractuels d'un stage à plein temps (18 heures).

Le SNETAA-FO demande qu'en échange ce stage ne soit qu'une for-

malité et débouche automatiquement sur la titularisation.

Le SNETAA-FO rappelle que l'année de stage est une année « probatoire » : il s'agit donc que le collègue fasse ses preuves.

Le SNETAA-FO estime que les collègues contractuels qui, pour

certains ont enseigné durant de longues années, dans plusieurs établissements, tant en lycée professionnel qu'en SEGPA, aux quatre coins d'une ou plusieurs académies, ont déjà fait leurs preuves !

## 9. RECLASSEMENT

Dès son année de stage, un collègue reçu au recrutement réservé sera reclassé dans son nouveau corps (PLP, CPE, certifiés...). Les règles de reclassement sont fixées par le décret 51-1423 du 5 décembre 1951 ainsi que par les statuts particuliers de chacun des corps.

Par ailleurs, la règle du « butoir » est supprimée depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2014-1006 du 4 septembre 2014 ; en conséquence,

avec 10 ou 12 ans d'ancienneté, un collègue peut se retrouver reclassé au 5<sup>e</sup> ou 6<sup>e</sup> échelon.

Le SNETAA-FO demande qu'aucun collègue reçu au recrutement réservé ne soit reclassé à un indice inférieur à celui qu'il détient en tant que contractuel.

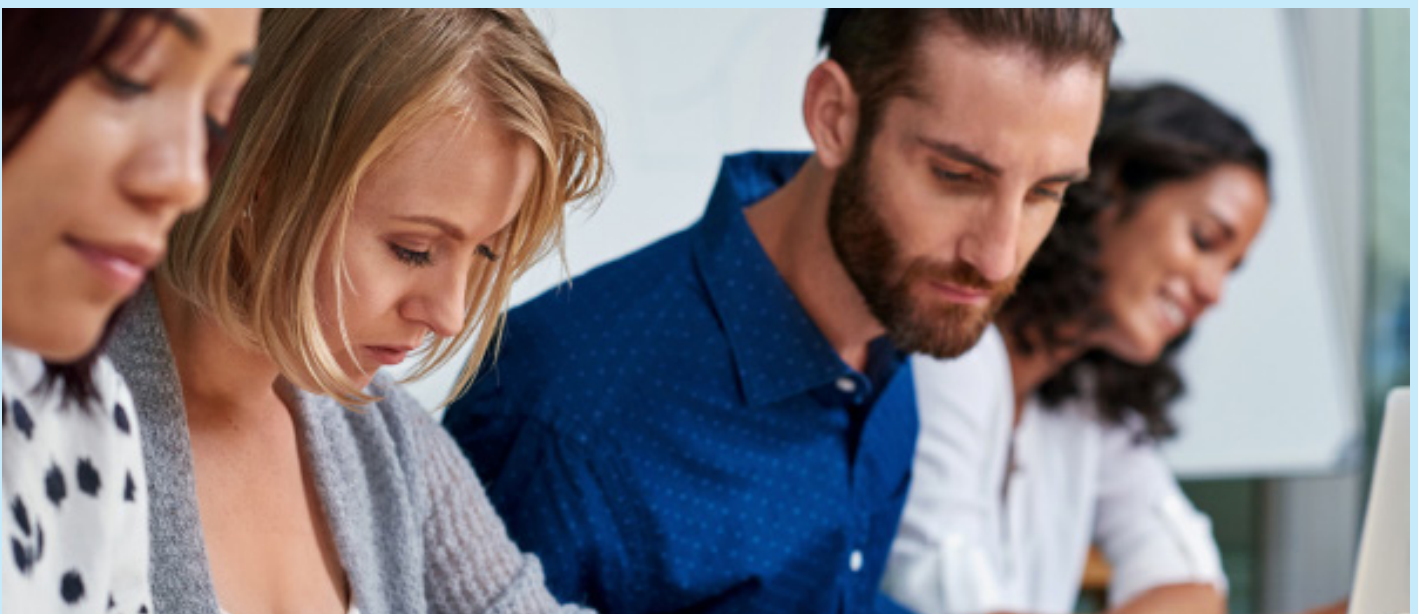
Le SNETAA-FO peut réaliser une simulation de reclassement pour chaque collègue qui en fait la demande (se renseigner auprès du SNETAA-FO).

### ADHÉREZ AU SNETAA-FO !

Le SNETAA-FO est le premier syndicat de l'enseignement professionnel et de ses personnels !

Nous sommes à votre écoute !

Le SNETAA-FO met à la disposition de tous ses adhérents contractuels un secrétaire national spécialiste : n'hésitez pas à le solliciter pour toutes les questions que vous vous posez !



# 10. INFORMATIONS PRATIQUES

## AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT

Pour des examens médicaux obligatoires liés à la grossesse, à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents (loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 art. 52, directive n° 92/85/CEE du 19 octobre 1992, décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité).

## AUTORISATIONS D'ABSENCE FACULTATIVES

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique.

## POUR EXAMEN OU CONCOURS

Deux jours ouvrables par an à partir avant l'épreuve écrite ou avant l'épreuve orale des différents concours que vous souhaitez passer.

Pour le ministère de l'Éducation nationale, les samedis et les jours de vacances doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables. Dans le cas de partiels : 8 jours par année scolaire au maximum y compris les jours d'épreuves (circulaire IA du 22 mars 1978). Par ailleurs, vous pouvez bénéficier de décharges de service pour suivre des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection organisées ou agréées par l'administration. Elle est de droit « lorsqu'elle est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année. Elle ne peut pas alors être différée dans sa réalisation. »

## SOINS AUX ENFANTS

(circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983 ; BO n° 31 de 2002)

Les autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en

assurer momentanément la garde sur présentation d'un certificat médical.

Le nombre de jours pour chacun est de 6 jours :

- si les deux parents peuvent par famille, quel que soit le nombre d'enfants, bénéficier du dispositif (pour un temps plein) ;
- ce droit est doublé pour le fonctionnaire qui assure seul la garde de son enfant ou si le conjoint n'a aucun droit particulier pour garde d'enfant. Le décompte est effectué par année civile.

## ce n'est pas un droit !

### RENTRÉE SCOLAIRE

(circulaire annuelle du ministère de la fonction publique)

Facilités d'horaires accordées aux pères et mères de familles fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

### FORMATION SYNDICALE

Douze jours par an pour participer à des stages organisés par des organismes habilités.

### ACTIVITÉS SYNDICALES

Pour participer à des réunions syndicales départementales ou académiques, un certain nombre de demi-journées de congé est attribué aux organisations syndicales en fonction de leur représentativité au plan national. Ces autorisations sont ventilées entre le SNETAA national et les secteurs académiques du SNETAA. C'est donc votre secrétaire académique qui gère ce potentiel.

### ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

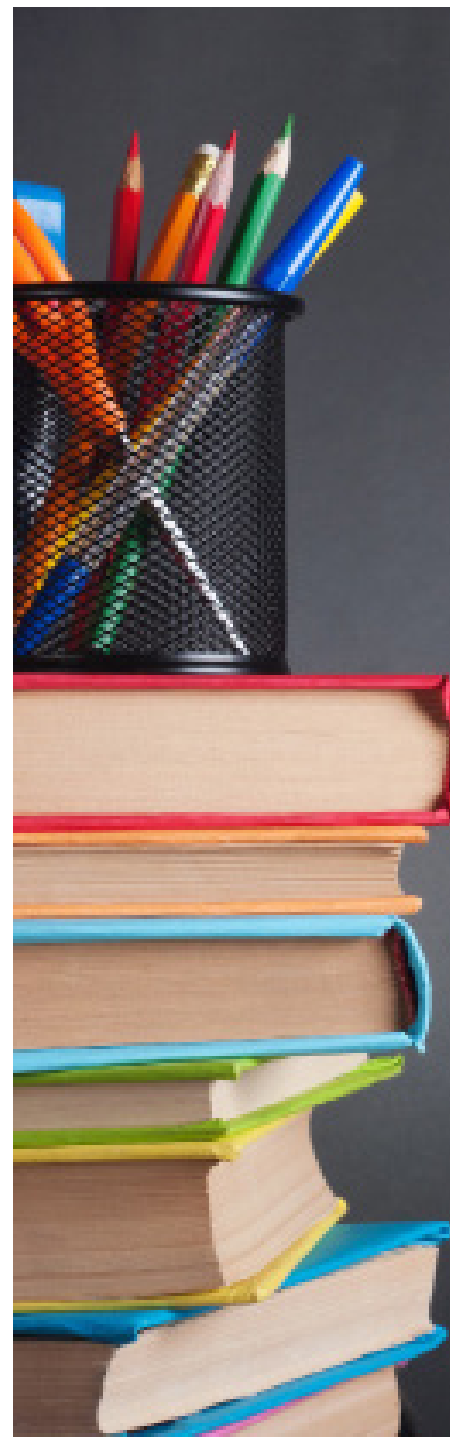
- mariage ou PACS du fonctionnaire : 5 jours ouvrables maximum ;
- décès ou maladie grave du conjoint, des père, mère ou enfants : 3 jours ouvrables maximum plus délai de route éventuel de

48 heures ;

- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables dans une période de 15 jours entourant l'événement.

## CONGÉS FORMATION

Les enseignants contractuels bénéficient du droit à congé formation et du compte épargne temps comme les titulaires.



## POUR QUOI FAIRE ?

Le CA se prononce sur :

- les ouvertures de classes ;
- les suppressions ou créations de formations (donc de postes) ;
- le tableau de répartition des moyens par discipline ;
- les nouvelles missions des enseignants ;
- le budget de l'établissement ;
- l'organisation des voyages scolaires.

## COMMENT ?

Le dépôt de la liste doit être fait au moins 10 jours et 14 jours au plus avant la date du scrutin.

## QUAND ?

Vers la mi-octobre (se renseigner dès la rentrée scolaire auprès du chef d'établissement)

## CONSEILS PRATIQUES

- je m'inscris sur la liste SNETAA-FO (ou le CA) dans mon établissement d'affectation ;
  - je m'informe auprès du secrétaire académique des dates de stage syndical ;
- j'informe le secrétaire académique de mes conditions de travail, si difficiles, ou pour tout problème administratif ;
  - je m'informe des dates de concours ;
- je contacte pour l'affectation des postes le SNETAA académique et non le national ;
  - je participe à la journée "contractuels" de mon académie.

## JE NE RESTE PAS ISOLÉ.E

Dans tous les établissements , on peut présenter une liste SNETAA-FO : deux noms suffisent pour la déposer !

**NE RIEN FAIRE, C'EST LAISSER FAIRE ET CE N'EST PAS L'ATTITUDE DU SNETAA-FO**

Investissez le conseil d'administration ! Présentez partout des listes SNETAA-FO

# VOTEZ SNETAA ET VOTEZ FO

# FICHE DE MISE À JOUR ET D'INSCRIPTION 2019-2020

Nom : .....

Nom de jeune fille : .....

Prénoms : .....

Date de naissance :

Adresse : .....

Code postal :       Ville : .....

Tel. fixe : ..... Tel. portable : .....

Adresse mail : .....

**VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE**

Hors Classe     Classe Normale     Retraité

Stagiaire     Classe exceptionnelle

---

PLP     AED / EAP     Professeur Contractuel

CPE     Sans solde     DDFPT

Discipline : .....  Autre : .....

**VOTRE ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE 2018/2019**

Lycée Professionnel     SEBPA (Collège)

Lycée Polyvalent (SEP)     ETEA

Autre : .....

Nom d'établissement : .....

Académie : .....

## JE CALCULE MA COTISATION

Cotisation en fonction de mon grade :

Quantité : ..... Échelon : .....

Je choisis le mensuel papier du SNETAA-FO :

OUI + 25 € (pour frais de traitement et de port)

NON (merci de bien indiquer votre adresse mail)    TOTAL : ..... €

À retourner affranchi complété et accompagné de votre chèque au SNETAA FO 24 rue d'Aumale, 75009 Paris

**MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA**

Ma cotisation est un paiement récurrent qui sera prélevé le 1<sup>er</sup> du mois. Je suis libre de modifier, suspendre ou arrêter ce prélèvement à tout moment.

**COMPTE À DÉBITER**

IBAN (IDENTIFIANT INTERNATIONAL DE COMPTE BANCAIRE)

BIC (CODE D'IDENTIFICATION BANCAIRE)

N'oubliez pas de JOINDRE VOTRE RIB AVEC VOS CODES IBAN ET BIC !

Le code BIC peut contenir 8 ou 11 caractères.

Signature (obligatoire) :

Le :

Nom et adresse du créancier :  
SNETAA FO, 24 rue d'Aumale, 75009 Paris  
N° Identifiant Créancier (IC3) : FR23222340565

UNE ADHÉSION DE

**127 €**

**metaa FO**

**-66%** DE DÉDUCTION FISCALE

**COÛT RÉEL**

**43,18 €**

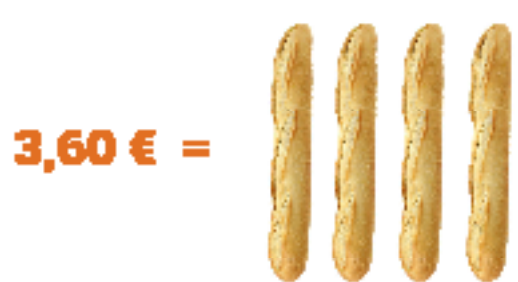
En signant ce formulaire mandat, vous autorisez le SNETAA FO à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, conformément aux instructions de SNETAA FO. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus vite dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Sauf avis contraire de votre part, la cotisation sera renouvelée en 12 mensualités de septembre à août. Le nombre de prélèvements dépendra de la date d'adhésion. Ex : si vous adhérez en janvier, la cotisation complète sera prélevée de février à août, en sept fois.

## TARIF MÉTROPOLE

Éch.	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Non-titulaires	
1	127 €	245 €	293 €	Indice	Cotisation
2	175 €	265 €	300 €	moins de 450	81 €
3	181 €	276 €	320 €	de 450 à 500	111 €
4	200 €	297 €	336 €	de 500 à 700	137 €
5	208 €	314 €		au delà de 700	160 €
6	214 €	326 €		<b>Cotisations Uniques</b>	
7	225 €			Sans solde	29€
8	236 €		IIEA 1 : 354 € IIEA 2 : 370 €	EAP	49€
9	250 €			Stagiaires	99€
10	269 €			Retraités titulaires	135€
11	285 €			Retraités contractuels	49€

### POURQUOI SOUTENIR NOS ACTIONS ?

Une cotisation annuelle au SNETAA-FO de 127 € ne vous coûte finalement que 43,18 € après déduction fiscale, soit 3,60 € par mois ! C'est l'équivalent de 4 baguettes de pain !



Un syndicat, c'est comme la santé, on en prend soin !  
**Mais, ADHÉREZ AU SNETAA-FO !**



**CONTRACTUELS,**

**POUR VOTRE DÉFENSE  
POUR VOTRE AVENIR :**

**LE SNETAA-FO, C'EST  
POUR VOUS !**

**CONTACTEZ-NOUS !**

01 53 58 00 30

[www.snetaa.org](http://www.snetaa.org)

 Snetaa National

24 rue d'Aumale, 75009 Paris

