



snetaa
FO

GUIDE DU CONTRACTUEL

ANNÉE
2016-2017

I. LES 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 SUR LES CONTRACTUELS

- décret n° 81-535 du 12 mai 1981 précisant les conditions de recrutements dans l'Education 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 relatif à la mission du professeur en lycée et collège.

TEXTES 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 (COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE)

- 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'Education 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 licenciement, sanction disciplinaire ou questions individuelles (congé de formation, grille de salaire, avancement,...).

La CCP a été renouvelée lors des élections professionnelles de décembre 2014.



CONTRACTUELS,

**Le SNETAA met à votre disposition une équipe nationale au quotidien afin de répondre au mieux à toutes vos questions !
N'hésitez donc pas à nous contacter !**

SOMMAIRE

1. Textes de référence p. 2
2. Recrutement - Contrat VIE Administrative | p. 4
3. Votre Rémunération | p. 5
4. Nouvelles dispositions pour les agents contractuels | p. 6
5. Heures supplémentaires et indemnités diverses | p. 7
6. Informations pratiques p. 9
7. L'accès au CDI p. 9
8. Titularisation p. 10
9. Reclassement p. 11
10. Cotisations salariales d'un agent contractuel p. 11
11. Le CA (Conseil d'Administration) | p. 12
12. Syndicalisation 2016-2017 p. 13

II. 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 fonctions ...

- soit le contractuel est affecté sur un poste vacant (titulaire en congé de longue maladie, en détachement...): dans ce cas le contrat part 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.

C'est un contrat de droit public et comme tout contrat 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.

Les contractuels engagés sur 12 mois ont droit aux congés payés (le temps des vacances est compris dans le contrat) mais ceux recrutés sur une partie de l'année scolaire touchent les congés payés comme le prévoit le code du travail, c'est-à-dire 2,5 jours par mois travaillé. La plupart des rectorats versent des Indemnités Vacances (IV) ; pour en bénéficier il faut être en poste au 1er juin. Le formulaire est à réclamer auprès du Rectorat début juin.

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 Années) 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 com-

mune s'ils n'appartiennent pas à un même ensemble immobilier : dans ce cas, le Rectorat doit verser une Heure Supplémentaire Année (HSA) ou alors le temps de service est diminué d'une heure (« service partagé ») ;

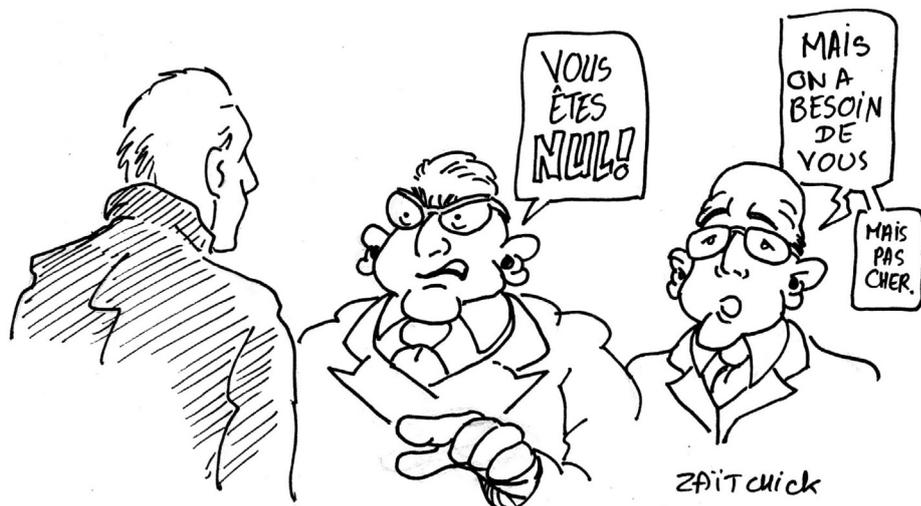
- il arrive que des collègues contractuels assurent, depuis des années, des services qui donnent satisfaction lors de leurs innombrables affectations. Puis un jour, une affectation se passe mal. Le chef d'établissement demande alors une inspection, laquelle conclut à l'insuffisance professionnelle du collègue ; ce dernier est soit licencié, soit non réemployé.

Les contractuels de l'Éducation nationale ne versent pas de cotisations chômage. En conséquence, une inscription en fin de contrat à Pôle Emploi sera sans effet. En revanche, elle donnera lieu à une décision de rejet qu'il faudra produire ensuite auprès de la cellule « indemnités » du Rectorat pour percevoir des droits.

La procédure :

- inscription au Pôle Emploi qui rejette la demande ;
- inscription, grâce au rejet, à la cellule chômage du Rectorat qui déclenche les indemnités journalières.

CES INSPECTIONS « COUPERET » SONT INACCEPTABLES POUR LE SNETAA-FO !



III. VOTRE

RÉMUNÉRATION !

Nous, contractuels, sommes payés proportionnellement à l'indice auquel le Rectorat nous a placés. Comme indiqué ci-après, les Rectorats ont une grande latitude pour fixer l'indice d'un contractuel.

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 valeur du point d'indice, ce qui donne le salaire annuel. La valeur annuelle du point d'indice au 1er juillet 2016 est de 55,8969 € (il sera augmenté de nouveau le 1^{er} février 2017).

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 !

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.

Il n'y a pas de distinction entre titulaires et non-titulaires. 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).

En cas d'arrêt maladie, le contractuel dépendant du Régime général de la Sécurité sociale ; 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 Elèves (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 pendant trois ans à partir de la rentrée 2015.

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.

Les contractuels bénéficient du programme académique d'action sociale. De même, dans la plupart des départements, ils peuvent prétendre à un HLM 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, UNIS-
SEZ-VOUS, REJOIGNEZ LE
SNETAA-FO
POUR CONTINUER LA BATAILLE !**

IV. NOUVELLES DISPOSITIONS POUR LES

AGENTS CONTRACTUELS À COMPTER DU 01/09/2016

- une nouvelle organisation des rémunérations avec seulement 2 catégories et un indice brut minimum et maximum dans chaque catégorie ;
- un nouveau taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement ;
- un nouvel arrêté relatif à l'évaluation professionnelle.

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 est paru au JO du 29 août 2016. Il redéfinit pour chacune des 2 catégories un traitement minimum et un traitement maximum à compter du 1er 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.

	indice brut minimum	salaire brut minimum	indice brut maximum	salaire brut maximum
2ème CATÉGORIE	340	1584,4 €	751	3499,66 €
1ère CATÉGORIE	408	1901,28 €	1051	4729,66 €

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 pour les personnels enseignants des établissements du second degré.

CATÉGORIE	ORS	HSA	HSA
	obligation horaires de services	heures supplémentaires année taux normal	heure supplémentaire année taux majoré 20%
CONTRACTUELS	18	1093,21 €	1311,85 €
1ère CATÉGORIE	20	983,39 €	1180,67 €
CONTRACTUELS	18	1011,52 €	1213,82 €
2ème CATÉGORIE	20	910,37 €	1092,44 €

Évaluation Professionnelle

L'arrêté du 29 août (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 est établie par le recteur de l'académie qui rédige 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.

Vous trouverez le détail de ces nouvelles dispositions dans la lettre de rentrée des Contractuels !

V. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET

INDEMNITÉS DIVERSES

Heures Supplémentaires

CORPS	CATÉGORIE	HSA TAUX NORMAL	HSA 1ÈRE HEURE	HSE
BI ADMIS PLP		1132,99	1359,58	39,34
PLP HC		1190,71	1428,85	41,34
CLASSE NORMALE		1082,46	1298,96	37,59
CONTRACTUEL	2 ^{ème} catégorie	1011,52	1213,82	35,12
CONTRACTUEL	1 ^{ère} catégorie	1093,21	1311,86	37,96

(1) Dans la limite d'une heure supplémentaire excédant les maxima de services réglementaires, conformément à l'article 1er du décret n°99-824 du 17/09/1999.

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

Indemnités Diverses

Indemnité forfaitaire CE-CPE	1206,35
Sujétion particulière aux documentalistes	586,58
Indemnité pour activités péri-éducatives	23,67

Prime à la naissance et prime à l'adoption

Sous conditions de ressources 2014 :

NAISSANCE : 923,08 € (versée le 7^{ème} mois de grossesse)

ADOPTION : 1846,15 €

NOMBRE D'ENFANTS	MARIAGE AVEC 1 REVENU	MÉNAGE AVEC 2 REVENUS OU ALLOCATION ISOLÉE
1	35 872	45 575
2	42 341	52 044
3	48 810	58 513
par enfant supplémentaire	6 469	6 469

Voir page 6 de l'AP n°553 Spécial Rentrée 2016

I.S.O.E PART FIXE ET INDEMNITÉ DE PROFESSEUR PRINCIPAL

Part fixe 1206,36 €	Division de 4ème des collèges et Lycées Professionnels	1238,40 €
	Division de 3ème des collèges et LP, de 1ère année de BEP-CAP et toutes les classes BAC pro 3	1417,32 €
	Division de 2ème année BEP-CAP	900,84 €

ISSR	TAUX/JOUR
moins de 10 km	15,29 €
de 10 à 19 km	19,90 €
de 20 à 29 km	24,52 €
de 30 à 39 km	28,79 €
de 40 à 49 km	34,19 €
de 50 à 59 km	39,64 €
de 60 à 69 km	45,39 €
par tranche sup. de 20 km	6,77 €

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

Coordination de discipline(s)	1250	(pouvant être réduit de moitié ou doublé)
Coordination des activités physiques, sportives et artistiques	1250	(pouvant être doublé)
Coordination de cycle d'enseignement	1250	(pouvant être réduit de moitié ou doublé)
Réfèrent culture	625	(pouvant être doublé)
Réfèrent pour les ressources et usages pédagogiques numériques	1250 à 3750 €	
Tutorat des élèves en Lycée	312,50 à 625 €	
Réfèrent décrochage	1250	(pouvant être réduit de moitié ou doublé)
Autres missions d'intérêts pédagogiques et éducatifs	312,50 à 3750 €	
Missions particulières au niveau académique	1250 à 3750 €	

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 par mail : snetaanat@snetaa.org
Vous pouvez aussi contacter votre Conseiller National « Contractuels » : Paul DEVAUX
au 07.70.55.65.91 ou par mail : paul.devaux2@orange.fr

VI. 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 répartir avant l'épreuve écrite ou avant l'épreuve orale des différents concours que vous souhaitez passer. Pour le Ministère de l'Education 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).

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 dans l'année est :

- si les deux parents peuvent par famille, quel que soit le nombre d'en-

fants, bénéficiant du dispositif, pour chacun de 6 jours (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.

Rentrée Scolaire

(circulaire annuelle du Ministère de la Fonction Publique)

Facilités d'horaires accordées aux père et mère de famille 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'évènement.

VII. L'ACCÈS

AU CDI

Dans 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 :

- les moins de 55 ans doivent justifier de 6 années d'activité au cours des 8 dernières années sans interruption égale ou supérieure à 4 mois ;
- les plus de 55 ans doivent eux justifier de 3 ans d'activité au cours des 4 dernières années, 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 du Code du Travail en termes de garantie horaire et donc de rémunération et en termes de protection contre les licen-

ciements.

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 en fonction des moyens financiers dont dispose un rectorat. 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 » DES CONTRACTUELS 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 modi-

fiés. 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 à compter du 3 mai 2016.

Les modifications sont très importantes car cette loi confirme la prolongation des examens professionnels et concours réservés de 3 ans, jusqu'en 2018. De plus, elle repousse la date butoir pour le calcul des états de services pour l'inscription, du 31 mars 2011 **au 31 mars 2013.**

Si les conditions d'accès ne sont pas modifiées, le fait d'avoir repoussé la date va permettre à de nombreux collègues contractuels de pouvoir accéder enfin aux examens et concours réservés.

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 2015, 1172 postes étaient ouverts et seulement 541 candidats ont été retenus, soit 46,16 % ;
- en 2016, 882 postes étaient ouverts et seulement 352 candidats admis, soit 39,9 %.

Le SNETAA-FO conformément à ses mandats continuera le combat pour la défense des contractuels et leur titularisation. Les dates des concours 2016-2017 seront diffusées dans la lettre des Contractuels de rentrée.

VIII. TITULARISATION

Un candidat reçu au recrutement réservé sera, conformément au statut de la Fonction Publique, nommé stagiaire durant une année. Le rectorat a prévu qu'il s'agisse d'un stage à plein temps (18 heures).

Le SNETAA-FO demande qu'en échange, ce stage ne soit qu'une formalité 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 que SEGPA, aux quatre coins d'une ou plusieurs académies, ont déjà fait leurs preuves !

**CONTRACTUELS,
UNISSONS-NOUS !**

C'est en étant nombreux que nous aurons encore plus de poids et de force pour faire avancer nos revendications légitimes !

**REJOIGNEZ LE
SNETAA-FO !**

IX. 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 5ème ou 6ème 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 conseiller national spécialiste : n'hésitez pas à le solliciter pour toutes les questions que vous vous posez !

X. COTISATIONS SALARIALES D'UN AGENT CONTRACTUEL

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.

COTISATION 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	0,30 %
	totalité des revenus dans la limite de 3218 € par mois	6,90 %

Par totalité des revenus, est entendu l'ensemble des éléments de rémunération pouvant être versé 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 3218 € par mois	2,72 %
Tranche B	Part des revenus excédant 3218 € par mois	6,75 %

Le STF est exclu de la base de cotisation.

CONTRIBUTIONS SOCIALES (CSG - CRDS)

TYPE DE CONTRIBUTION	BASE DE CONTRIBUTION	TAUX
Contribution sociale généralisée (CSG)	Rémunération dans la limite de 12 646,74 €	7,50 % (dont 2,40% non déductible du revenu imposable)
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)	Rémunération dans la limite de 12 646,74 €	0,50% non déductible du revenu imposable

Lorsque la totalité des revenus dépasse 12 872 €, l'excédant 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'Etat.

TYPE DE CONTRIBUTION	BASE DE CONTRIBUTION	TAUX
Contribution exceptionnelle de solidarité	Rémunération dans la limite de 12 872 €	1 %

Les rémunérations nettes inférieures au traitement brut correspondant à 1430,76 € ne sont pas assujetties à la contribution exceptionnelle de solidarité.

RÉFÉRENCE :

Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels des trois fonctions publiques (article 8)





LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

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

QUAND ?

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

COMMENT ?

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

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

NE RIEN FAIRE, C'EST LAISSER FAIRE ! 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** !

Je constitue ma liste SNETAA-FO au CA

(minimum 2 NOMS - maximum 14)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14

(à renvoyer en copie à snetaanat@snetaa.org et à votre Secrétaire départemental S2 : liste disponible sur www.snetaa.org)

Moi, j'adhère !

FICHE DE MISE À JOUR ET D'INSCRIPTION 2016-2017

M. / Mme (*rayez les mentions inutiles*)

Nom _____
 Nom de jeune fille _____
 Prénom _____
 Date de naissance
 Adresse _____
 Code postal Ville _____
 Tél. fixe _____ Tél. portable _____
 Adresse mail : _____

JE CALCULE MA COTISATION

Cotisation en fonction de mon grade (voir tableau au verso) :

Quotité : _____ Échelon : _____

Je choisis le mensuel papier du SNETAA-FO :

OUI + 23 € (pour frais de traitement et de port)

NON (merci de bien indiquer votre adresse mail)

TOTAL _____ €

Votre situation administrative

- Hors Classe Classe Normale retraité stagiaire
 PLP AED / EAP Professeur Contractuel
 CPE Sans solde Chef de Travaux (DDFPT)
 Discipline : _____ Autre : _____

Votre établissement d'exercice 2016/2017

- Lycée Professionnel SEGPA (Collège)
 Lycée Polyvalent (SEP) EREA
 Autre : _____

N° d'Établissement : _____

Académie : _____

À retourner dûment complété et accompagné de votre chèque au SNETAA-FO 24 rue d'Aumale CS70058, 75009 Paris

Mandat de Prélèvement SEPA

Ma cotisation est un paiement récurrent qui sera prélevé le 01 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

Le code BIC peut contenir 8 ou 11 caractères.

Fait à _____

Le

**N'OUBLIEZ PAS DE
 JOINDRE VOTRE RIB AVEC
 VOS CODES IBAN ET BIC !**

SIGNATURE (obligatoire) :

Nom et adresse du créancier :

SNETAA-FO, 24 rue d'Aumale CS 70058 - 75009 Paris

N° Identifiant Créancier (ICS) : FR23ZZZ540565

En signant ce formulaire mandat, vous autorisez le SNETAA-FO à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, conformément aux instructions du 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.

UNE
 ADHÉSION DE
127 €



-66%



COÛT RÉEL
43,18 €

TARIF MÉTROPOLE

Éch.	Classe Normale	Hors Classe	Non-Titulaires	
1	127 €	220 €	Indice	Cotisation
2	169 €	239 €	moins de 450	81 €
3	176 €	257 €	de 450 à 500	111 €
4	194 €	269 €	de 500 à 700	135 €
5	203 €	289 €	au delà de 700	158 €
6	209 €	306 €	Cotisations Uniques Sans solde 29 € EAP 49 € Stagiaires 99 € Retraités 129 €	
7	219 €	318 €		
8	230 €			
9	244 €			
10	261 €			
11	277 €			

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 !

3,60€ =



Un syndicat, c'est comme la santé, ça s'entretient !
 Alors, **ADHÉREZ AU SNETAA-FO !**

Mon

ENGAGEMENT

MILITANT

c'est ma force !

Moi, j'adhère !