



## NON TITULAIRES

---

👁 <u>POURQUOI CHOISIR LE SNETAA ?</u>	3
👁 <u>MANDATS DU CONGRES DU SNETAA</u>	4
👁 <u>LA REPRESENTATIVITE DES PERSONNELS NON TITULAIRES</u>	6
👁 <u>LES CCP EN QUELQUES MOTS</u>	7
👁 <u>EMPLOI DES CONTRACTUELS : QUI CONTROLE QUOI?</u>	8
👁 <u>CONTRACTUELS : LE RECRUTEMENT</u>	9
👁 <u>CONTRACTUELS : LE TRAITEMENT</u>	11
👁 <u>CONTRACTUELS : CALCUL DU SALAIRE</u>	12
👁 <u>HEURES SUPPLEMENTAIRES ET INDEMNITES DIVERSES</u>	14
👁 <u>LA PROCEDURE D’AFFECTATION</u>	16
👁 <u>EN CAS DE LICENCIEMENT, DE DEMISSION, DE PERTE D’EMPLOI</u>	17
👁 <u>DEVENIR TITULAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, LES CONCOURS</u>	20
👁 <u>LE « CDI »</u>	21
👁 <u>LES OBLIGATIONS DE SERVICE</u>	24
👁 <u>LES DIFFERENTS CONGES</u>	25
👁 <u>RECRUTEMENT ET TITULARISATION DES CONTRACTUELS HANDICAPES</u>	28
👁 <u>LES VACATAIRES</u>	29
👁 <u>RECUEIL DE TEXTES DE REFERENCES</u>	ANNEXE 1
👁 <u>GRILLE DE REMUNERATION DE L’ACADEMIE DE BORDEAUX</u>	ANNEXE 2
👁 <u>MODELES DE CONTRATS CDD, CDI</u>	ANNEXE 3
👁 <u>LE CDI TEXTE DE LOI</u>	ANNEXE 4
👁 <u>POUR CONTACTER LES RESPONSABLES ACADEMIQUES SNETAA</u>	37

## POURQUOI CHOISIR LE SNETAA ?

---

Parce que les conditions de travail se dégradent : suppressions de postes, chute du nombre de places aux concours... les personnels précaires sont de plus en plus nombreux, mais la considération ne suit pas !

### ALORS FAITES LE CHOIX D'UN SYNDICAT

**MAJORITAIRE,**

**RENDICATIF,**

**INDEPENDANT,**

**LAÏQUE,**

**QUI DEFEND LE SERVICE PUBLIC :**

**LE SNETAA !**

- ✿ **Pour connaître et défendre vos droits.**
- ✿ **Pour être écouté, entendu, défendu, par les élus des contractuels.**
- ✿ **Pour agir clairement pour la titularisation dans toutes les disciplines.**
- ✿ **Pour faire reculer la précarité.**
- ✿ **Pour un véritable droit à la formation dès la prise de fonction.**
- ✿ **Pour la transparence dans les affectations.**
- ✿ **Pour l'instauration d'une grille indiciaire nationale.**
- ✿ **Pour le remboursement des frais de déplacement des collègues qui se trouvent affectés loin de leur domicile.**
- ✿ **Pour l'application et le respect des statuts des titulaires !!**

[retour sommaire](#)

## MANDATS DU CONGRES DU SNETAA

---

Le congrès national du SNETAA eil réuni à Bussang en mai 2010 réaffirme :

- ✓ son opposition aux pourvois d'emplois publics par des non titulaires,
- ✓ son opposition au travail précaire sous rémunéré : auxiliaire de vie scolaire (AVS) assistant d'éducation(AED) ....

Le congrès dénonce la multiplication du nombre de précaires dans les établissements publics d'enseignement.

Le congrès affirme que le CDI n'est pas une fin en soi et n'est en aucun cas une titularisation dans la fonction publique d'Etat.

Le congrès dénonce la baisse importante du nombre de places offertes aux concours et exige la réouverture des concours et des cycles préparatoires dans toutes les disciplines pour permettre aux non titulaires l'accès aux concours.

Le congrès dénonce l'utilisation des non titulaires :

- ✓ comme variable d'ajustement budgétaire,
- ✓ comme élément participant à la fragilisation des structures.

Le congrès souhaite une harmonisation nationale des conditions d'emploi des non titulaires (affectations, déroulement de carrières ...).

### **RECRUTEMENT**

Le congrès du SNETAA eil réclame l'harmonisation des pratiques de recrutement des personnels non titulaires.

En effet, force est de constater que ce dit recrutement est très souvent aléatoire et ne répond à aucune règle précise. Le recrutement des personnels non titulaires ne doit pas être le fait d'une seule et unique personne, proviseur, inspecteur..., mais doit être une proposition collégiale et une décision rectorale.

L'accent devrait être mis sur les exigences de diplômes et/ou la justification d'activités professionnelles dans la discipline correspondante.

### **CONDITIONS D'AFFECTION ET DE RENOUELEMENT DE CONTRAT**

Le congrès exige plus de transparence dans l'affectation des personnels non titulaires et demande que, dans toutes les académies, les CCP soient souveraines dans les affectations des non titulaires et qu'elles soient associées aux GT des titulaires.

L'affectation doit se faire suivant un barème de référence et en tenant compte des vœux formulés par ces personnels.

Le congrès refuse que les chefs d'établissements exercent des pressions sur les personnels contractuels quant à leur future affectation.

### **FORMATION**

Le congrès exige que, pour chaque personnel non titulaire soit mis en place en relation avec l'inspecteur de la discipline, un plan de formation individualisé, et ce sur le temps de travail.

Le congrès demande que chaque non titulaire puisse bénéficier d'un tutorat dès sa prise de fonction.

[retour sommaire](#)

## **ACCÈS A LA TITULARISATION**

Le congrès exige l'accès à la titularisation par voie de concours nationaux :

- ✓ Concours externes
- ✓ Concours internes
- ✓ Concours réservés
- ✓ Examens professionnels
- ✓ Validation des acquis de l'expérience dans l'éducation nationale...

Prenant acte des déclarations du Président de la République, le congrès réclame que, dès aujourd'hui, un plan massif de résorption de l'emploi précaire soit mis en place afin d'offrir à tous la possibilité d'accéder à la titularisation.

Le congrès exige que les règles de reclassement des non titulaires soient revues pour permettre dans tous les cas la prise en compte des années d'expérience professionnelle privée et publique.

## **CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le congrès dénonce la flexibilité et la précarisation de l'emploi dans la fonction publique favorisant les dérives au niveau local.

Le congrès refuse la déréglementation rampante dans la fonction publique d'Etat, déréglementation motivée uniquement par un facteur d'économies budgétaires, et non par une efficacité accrue du service public.

Le congrès réaffirme son opposition à la volonté clairement affichée par les pouvoirs publics d'avoir un volant de non titulaires adaptables à tout type de publics et de situations.

Le congrès réaffirme, en outre, qu'un cadre national doit être trouvé en vue de l'harmonisation des contrats et des conditions de travail.

Le congrès dénonce la multiplication des postes, plus que précaires, et sans avenir des AVS, des AED et autres et exige une reconnaissance de leurs statuts et la création de postes budgétaires définitifs.

## **RÉMUNERATION ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

Le congrès dénonce le fait qu'à recrutement et compétences identiques, des disparités importantes de salaires soient constatées.

Le congrès dénonce également des disparités importantes de rémunérations entre académies.

Nous exigeons, sans délai, l'ouverture de négociations salariales en vue de la mise en place d'une grille indiciaire nationale de rémunérations avec la majoration liée à la vie chère dans les territoires, départements d'outre mer .... et une grille d'avancement pour les non titulaires et son application.

[retour sommaire](#)

## LA REPRESENTATIVITE DES PERSONNELS NON TITULAIRES

---

Jusqu'en 2007, il n'existait aucune instance représentative pour les non titulaires.

La création des CCP (commissions consultatives paritaires) dans toutes les administrations et les établissements publics de l'Etat pour représenter les agents non titulaires est une avancée pour laquelle le Snetaa s'est largement battu !

Désormais des élections sont organisées pour les personnels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, de surveillance, mais également pour les personnels techniques, administratifs, ou de santé.

Le SNETAA revendique clairement un fonctionnement transparent de ces CCP :

- Elles doivent permettre de contrôler l'embauche et le réemploi des non titulaires avec des principes égalitaires.
- Elles doivent établir des règles nationales de recrutement.
- Elles doivent établir des grilles indiciaires en tenant compte des diplômes et de l'activité antérieure.
- Elles doivent favoriser l'application des textes réglementaires, en termes de formations, de préparation aux concours, de droit à congés, de passage en CDI...

Le SNETAA n'entend pas se contenter d'observer, mais se veut dynamique et efficace pour faire respecter, améliorer et étendre les droits des non titulaires.

Lors des élections du mois de décembre 2008, le SNETAA a obtenu 8 élus dans les académies : à Amiens, Bordeaux, Clermont Ferrand, Grenoble, Lille, Montpellier, Poitiers, Rennes.  
Ceci nous conforte dans la défense des précaires et des plus faibles !

Face à la dérèglementation et la dégradation insupportable des conditions de travail, le SNETAA est un outil efficace pour votre défense.

**Ne restez pas isolé, rejoignez le SNETAA  
pour le renforcer et permettre, ensemble, d'aboutir à votre  
titularisation !**

[retour sommaire](#)

## LES CCP EN QUELQUES MOTS

---

Le décret du 12 mars 2007 prévoit la création de CCP (Commission Consultative Paritaire) dans toutes les administrations et dans tous les établissements publics de l'Etat.

### **DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES : POUR QUI ?**

Les commissions consultatives paritaires représenteront l'ensemble des agents non-titulaires.

Ainsi d'après les projets en cours de validation, 3 CCP sont mises en place par chaque rectorat :

- ✓ CCP compétente à l'égard des non-titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation,
- ✓ CCP compétente à l'égard des non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves
- ✓ CCP compétente à l'égard des non-titulaires exerçant des fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

### **COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE**

Les commissions consultatives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et elles peuvent avoir un nombre égal de membres suppléants.

Le mandat de ses membres est fixé à trois ans.

### **COMPETENCE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE**

Les attributions obligatoires :

Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles :

- ✓ relatives aux licenciements intervenant à l'expiration d'une période d'essai,
- ✓ aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

### **QUELLES CONDITIONS DOIVENT REMPLIR LES ELECTEURS ?**

Pour être électeur au titre d'une commission consultative paritaire déterminée les agents appartenant à la catégorie amenée à être représentée doivent remplir les conditions suivantes :

- ✓ justifier d'un contrat d'une durée au moins égale à six mois : le contrat en cours au jour du scrutin doit avoir été conclu pour une durée au moins égale à six mois ; n'est pas prise en compte l'ancienneté dont pourrait justifier l'agent par des contrats conclus par le passé et arrivés à échéance,
- ✓ être en résidence dans le ressort de la commission,
  - ✓ être en fonction depuis au moins un mois à la date du scrutin ;

**ON VOIT DONC QUE LA GRANDE MAJORITE DES AGENTS NON TITULAIRES PEUT ETRE ELECTEUR !**

[retour sommaire](#)

## EMPLOI DES CONTRACTUELS : QUI CONTROLE QUOI ?

---

Le SNETAA ne peut accepter qu'il n'existe pas d'instance officielle de contrôle de l'emploi des contractuels.

Il est ainsi fréquent que les contractuels ne soient pas réemployés sans avoir la moindre explication.

Dans certaines académies, les représentants syndicaux interviennent pour favoriser la nomination d'un collègue ou pour contester la non-renomination.

**Le SNETAA revendique et exige que se tienne une commission rectorale d'affectation des contractuel(le)s dans la transparence des supports et critères.**

**Ceci est nécessaire aussi bien avant la rentrée qu'en cours d'année quand des besoins apparaissent.**

[retour sommaire](#)



## CONTRACTUELS : LE RECRUTEMENT

---

Les candidats aux fonctions de contractuel d'enseignement pourront être recrutés par le recteur d'académie pour une année scolaire ou pour une période plus limitée afin de pourvoir les postes vacants ou d'assurer les remplacements des enseignants titulaires.

Les personnels contractuels ont la qualité d'agents non titulaires de droit public.

Ce recrutement est soumis aux dispositions de la loi relatives à la fonction publique de l'Etat qui définit le recrutement des non titulaires de droit public (loi 84-16 du 11.01.84) modifiée par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 ( annexe 1).

Lisez bien votre contrat de travail avant de le signer : il doit être fait mention de cette loi, sinon le contrat est considéré comme nul !

Il est à noter que le statut général de la fonction publique précise que les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires. Cette dite loi 84-16 du 11.01.84 (annexe 1) est donc une dérogation accordée au statut de la fonction publique d'Etat.

### CONDITION DE RECRUTEMENT

Textes de référence : décret n° 81-535 du 12/05/81,  
circulaires n° 89 -320 du 18/10/89 et n°86-83 du 17/01/86  
arrêté 206-2 du 29/08/1989 (annexe 1).

Une proposition orale d'affectation ne suffit pas : les services rectoraux disposent d'un délai de 15 jours pour produire un engagement écrit. Un modèle de contrat figure en annexes 4 et 5.

A cause d'une lecture parfois arbitraire des décrets existants, de nombreux problèmes se posent quant à la durée des contrats, la définition des congés payés, l'indice de rémunération : contactez le SNETAA !

### EN REGLE GENERALE LES RECTORATS EXIGENT DE LA PART DES CANDIDATS :

- ✓ Dans les disciplines générales : que les candidats soient titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent (minimum exigé) dans la discipline demandée.
- ✓ Dans les disciplines technologiques et professionnelles : que les candidats soient titulaires dans la discipline demandée, d'un diplôme de niveau III (BTS, DUT...) en lycée et de niveau IV (bac professionnel...) en lycée professionnel
- ✓ Pour être recruté, chaque contractuel doit subir un entretien avec le corps d'inspection.

### POUR LES CANDIDATS DE NATIONALITE FRANÇAISE OU LES RESSORTISSANTS DE LA CE :

- ✓ Jouir de ses droits civiques.
- ✓ Posséder les aptitudes physiques requises.
- ✓ Etre de bonne moralité.
- ✓ Bénéficier d'un casier judiciaire compatible avec l'exercice des fonctions d'enseignant.

[retour sommaire](#)

**POUR LES CANDIDATS ETRANGERS :**

L'administration diligente une enquête destinée à s'assurer des qualités requises par le candidat, tant sur le plan des compétences que sur le plan de la moralité.

**RAPPEL DE NOS REVENDICATIONS EN MATIERE DE RECRUTEMENT :**

**Le congrès du SNETAA réclame l'harmonisation des pratiques de recrutement des personnels non titulaires.**

En effet, force est de constater que ce dit recrutement est très souvent aléatoire et ne répond à aucune règle précise.

Le recrutement des personnels non titulaires ne doit pas être le fait d'une seule et unique personne (proviseur, inspecteur...), mais doit être concerté.

L'accent sera mis sur les exigences de diplômes et la justification d'activités professionnelles dans la discipline correspondante.

Ces exigences devront se situer au niveau de l'accessibilité aux concours.

[retour sommaire](#)

## CONTRACTUELS : LE TRAITEMENT

---

Le SNETAA dénonce ici un manque de considération scandaleux.

Le principe « à travail égal - salaire égal » devait être une règle dans la Fonction Publique, y compris pour les non titulaires : il n'en est rien.

Autant de « grilles de traitements » que d'académies : ce n'est pas supportable !

Dans telle académie, on tient compte des diplômes ou de l'activité antérieure dès le recrutement et la grille prévoit des promotions d'indice avec le temps.

Dans telle autre, rien n'est prévu pour l'avancement, le contractuel n'a aucune perspective d'augmentation de salaire !

Le SNETAA veut agir pour faire corriger cet inacceptable principe de gestion, auquel sont pourtant soumis les contractuel(le)s.

**Le SNETAA exige la mise en place d'une grille indiciaire nationale, tenant compte à l'embauche des diplômes et durées d'activité dans le métier puis un cadre national défini de promotion d'indice selon une durée partout identique (2 ou 3 ans !).**

**Le SNETAA exige un paiement identique des heures supplémentaires pour tous les contractuel(le)s, quelque soient l'académie et la discipline de recrutement. Ce n'est pas le cas actuellement : inadmissible !**

Le SNETAA sera vigilant dans toutes les académies, et avec ses élu(e)s dans les CCP en particulier, pour obtenir une égalité de traitements et de perspectives de carrière pour les contractuel(le)s.

[retour sommaire](#)

## CONTRACTUELS : CALCUL DU SALAIRE

Le salaire comprend un traitement, des indemnités et des prestations sociales.

Lorsque les contrats sont établis, les candidats sont classés par l'autorité qui procède à leur engagement en 4 catégories, en fonction des titres universitaires qu'ils détiennent ou de leur qualification professionnelle antérieure.

Le classement dans une catégorie est fonction :

- ✓ des diplômes, des titres universitaires, ou de la qualification antérieure,
- ✓ de la qualification professionnelle,
- ✓ de l'expérience pédagogique éventuelle,
- ✓ des services exercés dans le secteur privé (pour la pratique professionnelle),
- ✓ du niveau de l'enseignement qui sera dispensé.

La correspondance entre les diplômes et les catégories est donnée :

- ✓ dans le décret du 24/12/93 n° 93349 en ce qui concerne les contractuels de la formation continue,
- ✓ dans la circulaire 96-293 du 13/12/96 en ce qui concerne les contractuels de la MIGEN, relevant de la formation initiale (annexe 1).

**ATTENTION :** Il n'existe pas de texte général concernant la rémunération des contractuels de la formation initiale.

<i>3e CATÉGORIE</i>	<i>2e CATÉGORIE</i>	<i>1e CATÉGORIE</i>	<i>Hors CATÉGORIE</i>
<p><i>Enseignement général :</i></p> <p>BAC+3</p> <p><i>Enseignement professionnel :</i></p> <p>diplôme niveau III + 3 ans d'expérience professionnelle</p> <p><u>ou</u></p> <p>5 ans d'expérience professionnelle si pas de diplôme niveau III dans la spécialité</p>	BAC+4	BAC+5	<p>Personnel appelé à enseigner dans des niveaux post-bac</p> <p>ou</p> <p>à occuper des postes de direction</p>

[retour sommaire](#)

Une fois le classement par catégorie effectué (voir Décret n° 81-535 annexe 1), chaque contractuel recruté est doté d'un indice servant de base au calcul de sa rémunération.

ATTENTION, cet indice peut varier d'une académie à l'autre car il est fixé par chaque recteur !

	<i>Minimum</i>	<i>Moyen</i>	<i>Maxi</i>
<i>Hors catégorie</i>	430	671	Hors échelle
<i>1<sup>e</sup> CATEGORIE</i>	402	595	781
<i>2<sup>e</sup> CATEGORIE</i>	366	497	649
<i>3<sup>e</sup> CATEGORIE</i>	320	424	619

Le point d'Indice Nouveau Majoré Brut (INM) vaut actuellement 55,5635 € par an.

Le calcul se fait alors comme suit :

traitement brut = indice nouveau majoré brut × valeur du point d'indice

Ex : un contractuel classé 3e catégorie, indice minimum 320, touchera :  
 $320 \times 55,5635 = 17780,32 \text{ € brut/an.}$

Ex : un contractuel classé 2e catégorie, indice minimum 366, touchera :  
 $366 \times 55,5635 = 20336,24 \text{ € brut/an.}$

Ex : un contractuel classé 1e catégorie, indice minimum 402, touchera :  
 $402 \times 55,5635 = 22336,53 \text{ € brut/an.}$

**Toutefois de nouvelles modalités sont prévues pour la rémunération des agents non titulaires dans la loi n°2005-843 du 25 juillet 2005 (annexe 1) qui introduit un nouvel article 1-2 :**

**« la rémunération des agents employés à durée indéterminée est susceptible d'évoluer au minimum tous les trois ans, notamment en fonction des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-3 du présent décret ».**

**La progression repose donc uniquement sur l'évaluation, on peut craindre de voir l'administration s'inspirer de ce dispositif pour l'appliquer non plus seulement aux non-titulaires, mais aux fonctionnaires eux-mêmes...**

**Le SNETAA refuse totalement cette disposition, injuste et dangereuse.**

#### **EVOLUTION DE LA REMUNERATION :**

Des disparités importantes de salaires sont constatées d'une académie à l'autre : c'est inacceptable.

A recrutement et compétences identiques, des disparités importantes de salaires sont parfois constatées entre les contractuels eux-mêmes : c'est insupportable !

**Le SNETAA exige, l'ouverture, sans délai, de négociations salariales en vue de la mise en place d'une grille indiciaire nationale de rémunérations et d'avancement pour les non titulaires.**

[retour sommaire](#)

## HEURES SUPPLEMENTAIRES ET INDEMNITES DIVERSES

### Heures supplémentaires (au 01/07/2010)

Corps	Catégorie	Nombre d'heures dans le service	Code	HSA taux normal	HSA 1 <sup>ère</sup> heure (1)	HSE
Contractuel	3 <sup>ème</sup> catégorie	18	97	1005,49	1206,58	34,91
Contractuel	2 <sup>ème</sup> catégorie	18	119	1086,69	1304,03	37,73
Contractuel	1 <sup>ère</sup> catégorie	18	122	1266,21	1519,45	43,97
MAGE 1		18	47	914,66	1097,59	31,76
MAGE 2		18	54	820,63	984,76	28,49
MAGE 3		18	61	728,74	874,48	25,30

(1) dans la limite d'une heure supplémentaire excédant les maxima de services réglementaires (décret 99-824 du 17/09/99)

MAGE = Maîtres Auxiliaires Garantis d'Emploi (voir page 22)

### Rémunération des personnels participant aux activités de formation continue des adultes (au 01/07/2010)

Niveaux	Taux de Rémunération de l'Heure Effective		
	Taux de Base	Taux de Base Majoré 25%	Taux de Base Majoré 50%
III	43,44	54,29	64,12
IV	31,66	39,57	46,74
VI et V	26,24	32,80	38,72

[retour sommaire](#)

## Indemnité de jury de concours et d'examen (au 01/07/2010)

Nature	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Epreuves orales	54,90	38,43	21,96	16,47
Epreuves écrites      Taux normal	2,20	5	0,99	0,66
Epreuves écrites      Taux majoré	2,75	6,25	1,24	0,82

## I.S.O.E. part fixe et indemnité de Professeur principal (au 01/07/2010)

<b>Part Fixe</b> 1199,16	Divisions de 4 <sup>ème</sup> des Collèges et Lycées Professionnels	1230,96
	Divisions de 3 <sup>ème</sup> des Collèges et LP, de 1 <sup>ère</sup> année de BEP-CAP, et de toutes classes de bac pro 3	1408,92
	Autres Divisions de LP	891,00

## Indemnité de suivi des apprentis (au 01/07/2010)

<b>Indemnité de suivi des apprentis attribuée aux personnels enseignants du second degré</b>	1199,16
--	---------

[retour sommaire](#)

## LA PROCEDURE D'AFFECTION

---

- L'affectation des non titulaires est régie par la note de service du 25 juillet 2002.
- Les Maitres-Auxiliaires, les contractuels expriment des vœux soit sur Internet ou soit sur dossier papier, entre mars et mai.

- Les pratiques en matière d'affectation sont très diverses selon les académies.

Dans certains cas, le seul critère retenu est l'ancienneté de service qui détermine l'ordre des affectations. Les éléments pris en compte varient selon les académies : l'ancienneté en tant que MA, ou contractuel, le Service National, les diplômes, les admissibilités aux concours, la situation familiale et des bonifications liées à l'établissement (ZEP, par exemple).

- L'affectation se fait sur poste resté vacant après le mouvement des titulaires et stagiaires, en rattachement provisoire sur un établissement en attente de suppléance.

L'affectation en suppléance peut se faire à n'importe quel moment de l'année.

- Certains rectorats ont mis en place des groupes de travail mais ce n'est pas le cas partout : le SNETAA revendique la transparence des affectations.

Dans les académies où il y a des groupes de travail, les affectations se font en groupe de travail se réunissant fin juin ou début juillet, mais également fin août.

Les groupes de travail sont composés de représentants de l'administration et des personnels. La représentation syndicale est à l'image de la représentation établie par les élections professionnelles. Le SNETAA intervient pour défendre les collègues dans les commissions et dans les services pour que soient respectés les barèmes et les vœux : faites parvenir votre dossier au responsable académique du syndicat (annexe 4).

- Peut-on refuser une affectation ? Il est préférable de demander une révision d'affectation avec l'appui de vos représentants académique du SNETAA. Si aucune autre proposition ne vous est faite et que vous ne prenez pas votre poste, une mise en demeure peut vous être adressée.

- Le changement d'académie est possible pour le non titulaire mais celui-ci sera considéré comme nouveau recruté.

[retour sommaire](#)



## LICENCIEMENT, DEMISSION, PERTE D'EMPLOI

---

### PROCEDURE DE FIN DE CONTRAT POUR LES CDD

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

**Il est indispensable de faire appliquer ces dispositions. Attention : les abus sont courants !**

### PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR LES CDI

Le SNETAA rappelle que le CDI n'est en aucun cas une garantie de réemploi et que malheureusement, en cas de non-besoin, le contractuel en CDI peut être licencié.

L'agent, en CDD ou en CDI peut être licencié à tout moment ; cependant un certain nombre de règles sont à respecter de la part de l'administration.

#### Le préavis de licenciement

Pour les agents ayant moins de 6 mois de travail, un préavis de 8 jours doit être respecté.

Pour les agents présentant entre 6 mois et deux ans, un préavis de 1 mois doit être respecté.

Au delà de 2 ans de contrat, 2 mois de préavis doivent être respectés.

#### Attention cependant !!!

Le préavis ne s'applique pas :

- en cas de licenciement pour incapacité physique ou incapacité pour raisons de santé.
- durant la période d'essai.

[retour sommaire](#)

### Droits du contractuel en CDI

Un entretien préalable est nécessaire.

La notification doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit préciser la date et le motif du licenciement.

Il est interdit de licencier un agent non-titulaire, durant une grossesse constatée, un congé maternité, un congé paternité, un congé d'adoption, et ce pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Cette protection n'est applicable qu'en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, ou au terme d'un CDD et seulement si l'employeur prouve son impossibilité de réemploi.

### **CONDITIONS POUR PERCEVOIR DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

- Aucune indemnisation si le non-titulaire est engagé en tant que vacataire
- Aucune indemnisation si le licenciement intervient durant la période d'essai
- Aucune indemnisation si le licenciement intervient au titre d'une sanction disciplinaire
- L'indemnisation doit être prévue pour les agents non-titulaires en CDI ou dans certains cas en CDD licenciés avant le terme de leur contrat, et ce si aucun emploi n'a pu leur être proposé.

### **MONTANTS DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

- Pour un CDI, l'indemnité doit être égale à la moitié de la rémunération pour chacune des 12 premières années, et du tiers pour les années suivantes, le maximum étant fixé à 12 fois la rémunération de base.
- Pour un CDD, l'indemnité de licenciement avant le terme du contrat, ne peut excéder le nombre de mois qui restait à honorer jusqu'à la fin du contrat.

### **LICENCIEMENT POUR MANQUEMENT GRAVE A L'EXERCICE DES FONCTIONS**

Tout manquement grave peut être sanctionné par :

- un avertissement
- un blâme
- une exclusion temporaire des fonctions avec retenue sur traitement pour une durée maximale d'un an
- un licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Vous pouvez avoir connaissance des griefs qui vous sont faits et droit à la consultation de votre dossier administratif.

[retour sommaire](#)

**LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PEDAGOGIQUE**

Un licenciement pour insuffisance pédagogique peut intervenir suite à un rapport défavorable du chef d'établissement et du corps d'inspection de votre discipline sur votre manière de servir.

**L'ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI**

C'est une assurance chômage.

Conditions d'attribution :

- être inscrit à l'ANPE comme demandeur d'emploi,
- ne pas avoir quitté volontairement la dernière activité salariée.

**EN CAS DE DÉMISSION**

Le non-titulaire qui souhaite quitter son poste doit informer son administration de référence de son intention de démissionner. Cet avis doit être mentionné par lettre recommandée accusant réception en respectant le préavis suivant :

- Pour les agents ayant moins de 6 mois de travail, un préavis de 8 jours doit être respecté.
- Pour les agents présentant entre 6 mois et 2 ans, un préavis de 1 mois doit être respecté.
- Au delà de 2 ans de contrat, 2 mois de préavis doivent être respectés.

## DEVENIR TITULAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,

### LES CONCOURS

---

#### COMMENT DEVENIR TITULAIRE ?

Le SNETAA rappelle qu'à ce jour la seule façon de devenir titulaire est le concours.

Le SNETAA dénonce la baisse importante du nombre de places offertes aux concours et exige l'accès à la titularisation par voie de concours.

Le SNETAA réclame que dès aujourd'hui un plan massif de résorption de l'emploi précaire soit mis en place afin d'offrir à chacun la possibilité d'accéder à la titularisation.

Le SNETAA exige que les dits concours soient ouverts dans toutes les disciplines.

#### INFOS CONCOURS : attention aux nouvelles modalités à partir de 2010 !

- ✓ Toutes les infos sont sur l'espace concours du site du ministère : [SIAC](#)
- ✓ Pour la session 2011 :  
inscriptions jusqu'au 20/07/2010  
épreuves d'admissibilité étalées du 09/11/2010 au 04/02/2011 (avril pour l'agrégation)  
épreuves d'admission : dates publiées à partir de novembre sur [Publinet](#)  
résultats sur [Publinet](#)      **ATTENTION à bien noter le numéro d'inscription !**
- ✓ Conditions d'inscription aux concours :  
le candidat doit vérifier soigneusement qu'il les remplit faute d'irrecevabilité de l'inscription. Le [guide-concours](#) du ministère précise toutes les conditions requises pour chaque concours. **Attention notamment aux dates de prise en compte de l'expérience professionnelle.** Le SNETAA académique et national peuvent aider à y voir plus clair en cas de doutes.  
rappelons que la condition habituelle de diplôme est maintenant le MASTER II (ou bac +5) pour l'inscription à la plupart des concours.

#### MAIS

- dans le cas du CAPLP externe pour les disciplines professionnelles, un diplôme bac+2 ET une expérience professionnelle de 5 ans (voire bac ET 7 années d'expérience professionnelle pour certaines disciplines dites 'sections métiers') permettent de s'inscrire.
- dans le cas du CAPLP interne, un diplôme bac+2 ET 3 années d'exercice dans les services publics permettent de s'inscrire ; dans les disciplines dites 'sections métiers', un niveau bac ET 4 années de services publics suffisent pour s'inscrire.
- pour les candidats recrutés dans les services publics avant le 30/07/2009, des dispositions transitoires jusqu'en 2015 permettent de s'inscrire au CAPES INTERNE avec une licence ET 3 ans d'exercice et au CAPET INTERNE avec un bac+2 ET 3 ans d'exercice.

**Bien lire le guide-concours : les situations individuelles sont très variables et doivent être étudiées très sérieusement ! Et contacter le SNETAA !!**

[retour sommaire](#)

- ✓ Où trouver de l'aide pour le concours ?  
Dans les rapports de jury, que vous trouverez dans les CRDP ou bien sur le site du CNDP pour les sessions jusqu'à 2010. **Mais attention, les épreuves sont nouvelles dès cette session 2011 !**
- ✓ Autorisation d'absence des enseignants pour passer les épreuves d'un concours : les deux jours ouvrables qui précèdent immédiatement le premier jour du concours.
  
- ✓ La titularisation intervient après un an de stage, directement sur le terrain à la rentrée qui suit l'admission au concours. **Le SNETAA dénonce cette absence de formation des enseignants, nécessaire même pour les anciens enseignants non titulaires !**
- ✓ Rappelons que la titularisation sera soumise, à partir de la session 2012, à l'obtention des certifications en langue et en informatique : CLES 2 et C2i2e.
- ✓ Il est possible dans certains cas d'obtenir un report de stage : service national, congé de maternité, séjour à l'étranger (pour les lauréats des concours de langues vivantes)

### QU'EST-CE QUE LE RECLASSEMENT DES STAGIAIRES ?

Tout stagiaire en arrivant dans la fonction publique doit recevoir un arrêté qui le positionnera dans la grille des salaires de son corps en l'occurrence celui de PLP ou des Certifiés.

Ce positionnement dépendra de l'activité professionnelle qu'il aura exercée précédemment. Cette opération s'appelle le reclassement. Le résultat de ce reclassement varie suivant l'activité professionnelle antérieure et la durée de celle-ci.

En cas de réussite à un concours externe ET à un concours interne, le reclassement peut être différent suivant le concours choisi. Le SNETAA pourra aider dans ce cas.

Le reclassement est régi par le décret 51 - 1423 du 5 décembre 1951 ainsi que par les statuts des PLP décret 92 - 1189 du 06 novembre 1989 et modifié par les décrets n° 97 - 565 du 30 mai 1997 et 98 - 916 du 13 octobre 1998 et 2001 - 527 du 12 juin 2001 pour les PLP ou les statuts des Certifiés décret 72-581 du 4 juillet 1972 pour les Certifiés.

[retour sommaire](#)

---

## LE « CDI »

---

### **POUR COMPRENDRE : UN RAPPEL.**

Jusqu'en 2005, on ne parlait ni de CDD ni de CDI dans l'Education Nationale, que ce soit en GRETA ou en enseignement initial.

Le contractuel qui perdait son emploi après plusieurs années d'exercice était considéré comme n'ayant qu'une année d'exercice au regard du droit aux indemnités chômage.

L'Europe, suite à une action syndicale, a condamné la France qui a dû corriger sa législation. Ainsi, la loi du 26 juillet 2005 précise qu'une(e) contractuel(le) qui enseigne sans discontinuer depuis 6 ans passe de CDD en CDI. Celui lui permettra, en cas de licenciement, de percevoir des indemnités chômage plus conséquentes calculées en regard de la durée totale d'activité.

Or les Rectorats ont trouvé la parade à ce texte : ils ne nomment pas toujours dans la continuité, ce qui leur permet de refuser le passage en CDI en arguant qu'il y a interruption au titre des nominations.

Certains contractuels se voient donc refuser le « CDI » sous prétexte qu'ils ont par exemple terminé une année scolaire avant le 30 juin (les cours cessant par exemple début juin, le contrat n'est donc pas prolongé jusqu'à la date officielle des vacances ... ou bien les contrats s'enchaînent allant de 'petites vacances' en 'petites vacances' alors que le poste est vacant à l'année.... tout ceci occasionne donc des « trous » dans l'ancienneté du contractuel qui ne sont pas de l'inactivité de ce contractuel mais bien des astuces de l'administration !

**Alors, oui, le CDI est tout de même une avancée en terme de droit mais ne l'est pas dans la pratique avec les barrières imposées par les actes de gestion !**

Attention, le CDI n'est pas une garantie pour un emploi définitif mais simplement une embauche tant qu'il n'y a pas l'arrivée d'un titulaire ou une suppression de poste.

Par ailleurs, le SNETAA dénonce le CDI devient un outil de casse de la fonction publique (comme à la poste) dès lors que dans certaines disciplines, il n'y a plus de places aux concours pour devenir titulaire ! C'est ainsi la déréglementation qui s'installe au lieu de l'état de droit avec des perspectives de carrière transparentes.

**Le SNETAA ne demande pas CDI, il veut TITULAIRE !**

### **QUE DISENT LES TEXTES ?**

La loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 permet au non titulaire de l'éducation de se voir proposer un CDI. Cette loi est applicable aux contractuels exerçant en formation initiale dans le premier et le second degré ainsi que dans le supérieur, GRETA, MGI, et CFA.

Cette loi est une mise en adéquation avec la loi européenne mais ne prévoit pas de quotité de travail.

Rappelons tout de même que le passage en CDI n'est en aucun cas une titularisation.

[retour sommaire](#)

**POUR LES CONTRACTUELS :**

- ils doivent être « en fonction depuis six ans au moins, de manière continue »
- ils doivent avoir été recrutés en application de l'article 4 de la loi du 11 Janvier 1984.

**Important :**

L'article 38 de la loi du 11 janvier 84 précise que « pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein. » En cas de contrat(s) à temps partiel(s), il peut être judicieux de faire valoir ce texte pour l'obtention d'un CDI.

**Par ailleurs :**

Une circulaire ministérielle du 01 décembre 2005 signale que les contrats de 10 mois (couvrant donc l'année scolaire) doivent être considérés comme des contrats de 12 mois.

Les congés de maternité sont également considérés comme non interruptifs de la période de 6 ans nécessaire au CDI.

**POUR LES MAGE (MAITRES AUXILIAIRES GARANTIS DE REEMPLOI) :**

En application de la loi du 26/072005, ils passent obligatoirement en CDI. Cependant ils gardent leur grille d'avancement d'échelon et donc l'augmentation de salaire qui en découle. Le SNETAA a souligné que ce contrat permettrait de licencier un MAGE notamment dans les disciplines très rares comme l'allemand par exemple. Certains rectorats ont répondu que les MAGE resteraient dans une logique de garantie de réemploi.

**Chaque cas est particulier :  
prendre conseil auprès des représentants SNETAA !!**

**RUPTURE DU CONTRAT :**

La rupture du CDI pourra être à l'initiative du collègue (démission, refus de poste...) ou à l'initiative de l'administration : inaptitude physique, insuffisance professionnelle, fin du besoin ...

## LES OBLIGATIONS DE SERVICE

---

### DANS L'ENSEIGNEMENT INITIAL

Les non-titulaires sont soumis aux mêmes obligations de service que les professeurs titulaires, soit 18 heures, mais il peut cependant exister des contrats à temps partiel. Une seule heure supplémentaire (HSA) peut être imposée.

### LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- les HSA (Heure Supplémentaire Année) sont des heures effectuées chaque semaine de l'année et qui sont dans l'emploi du temps.
- les HSE (Heure Supplémentaire Effective) peuvent être attribuées pour des actions ponctuelles.
- les HTS (Heure à Taux Spécifique) sont attribuées pour actions pédagogiques ou éducatives (même principe que HSE).

### DECHARGE HORAIRE

Lorsque les services sont effectués dans 2 ou 3 établissements situés dans des communes non limitrophes, le service peut être diminué d'une heure.

### LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les conditions sont identiques à celles des titulaires. Il peut être accordé par l'administration sur demande de l'intéressé suivant la procédure définie par le décret n° 86-83 du 17 Janvier 1986. La demande se fait en même temps que la demande de renouvellement de contrat avant l'affectation.

La demande doit être effectuée par la voie hiérarchique auprès du Rectorat et renouvelée chaque année.

Elle sera généralement acceptée dès lors qu'elle ne perturbe pas le bon fonctionnement du service.

La quotité de service demandée doit être comprise entre 50 et 90% des maxima de service. Le traitement est proportionnel à la durée de service effectué, sauf si la quotité retenue se situe entre 80 et 90%.

**ATTENTION** : le passage en CDI ne conduit pas à figer la quotité de service, il sera toujours possible de proposer un avenant au contrat s'il y a évolution des missions de l'agent.

### DANS L'ENSEIGNEMENT PAR APPRENTISSAGE

Les obligations propres aux conventions établies en CFA peuvent contraindre les contractuels à effectuer un service hebdomadaire variable d'une semaine à l'autre. En conséquence, leur contrat devra préciser le volume global d'heures d'enseignement à dispenser pendant la période d'exécution du contrat. Ce volume global sera calculé à partir d'une durée moyenne qui figurera également dans le contrat.

[retour sommaire](#)



---

## LES DIFFERENTS CONGES

---

### **LES CONGES REMUNERES**

**CONGE ANNUEL** (article 10 du décret 86-83 du 17.01.1986 modifié) :

l'agent non-titulaire en activité a droit compte tenu de la durée de service effectué à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984.

#### **CONGE POUR RAISON DE SANTE**

Congé de maladie :

l'agent non titulaire en activité peut bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période de 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinue :

après 4 mois de services :

- 1 mois à plein traitement,
- 1 mois à demi traitement ;

après 2 ans de services :

- 2 mois à plein traitement,
- 2 mois à demi traitement ;

après 3 ans de services :

- 3 mois à plein traitement,
- 3 mois à demi traitement.

#### **CONGE DE GRAVE MALADIE**

Il peut être accordé à l'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins 3 ans de service, dans le cas d'une affection dûment constatée et le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité :

- 1 an : plein traitement,
- 2 ans : demi traitement.

#### **CONGES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL**

En cas d'accident du travail, le contractuel bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail.

Les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement pendant :

- 1 mois dès l'entrée en fonction,
- 2 mois après 2 ans de service,
- 3 mois après 4 ans de service.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement vous bénéficierez des indemnités journalières prévues par le code de la sécurité sociale.

[retour sommaire](#)

**CONGES DE MATERNITE, DE PATERNITE OU D'ADOPTION**

L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de service, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale.

**CONGES POUR FORMATION PROFESSIONNELLE**

S'il justifie de trois années (ou l'équivalent de trois années) de services effectifs, le contractuel peut solliciter un congé pour formation professionnelle.

Ce type de congé est accordé dans la limite des crédits disponibles après examen de la demande. Si sa candidature est retenue, le contractuel reçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut qu'il percevait au moment de sa mise en congé.

**LES CONGES NON REMUNERES****CONGE PARENTAL**

Vous devez avoir été employé de manière continue et devez justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la naissance ou à l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 3 ans confié en vue de son adoption. Ce congé prendra fin au plus tard au troisième anniversaire de votre enfant.

**CONGE POUR ELEVER UN ENFANT DE MOINS DE 8 ANS**

S'il est employé(e) de manière continue depuis plus d'un an, le contractuel a droit sur demande à un congé non rémunéré d'une durée maximale d'une année renouvelable dans la limite de 5 ans pour élever un enfant :

- de moins de 8 ans,
- atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

**CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES**

Possibles à condition d'être employé(e) de manière continue depuis au moins 3 ans.

La durée maximale est de trois ans renouvelable une fois, la demande doit être adressée aux services rectoraux au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de réemploi doit être adressée trois mois avant l'expiration de celui-ci

[retour sommaire](#)

**CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical lorsque la maladie, ou un handicap grave d'un enfant nécessite la présence de sa mère ou de son père près de lui.

La demande doit être adressée par écrit au moins quinze jours à l'avance. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

La durée du congé de présence parentale est d'une durée égale à quatre mois au plus. Il peut être prolongé 2 fois sous la limite d'un an.

**CONGE EN VUE D'ADOPTION**

Le contractuel peut bénéficier d'un congé en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants pour se rendre dans les départements d'outre mer ou à l'étranger, s'il est titulaire de l'agrément prévu à l'article 63 ou 100 au code de famille de l'aide sociale.

Ce congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande doit être adressée, aux services rectoraux, au moins deux semaines avant le départ et ce par lettre recommandée et devra comporter la date de départ et la durée envisagée du congé.

**CONGE POUR EXERCER DES FONCTIONS DE MEMBRE DU GOUVERNEMENT OU UN MANDAT PARLEMENTAIRE**

La demande doit être adressée par lettre au rectorat, la durée est égale à la durée du mandat. La réintégration se fera à la demande de l'agent dans les deux mois suivant la date à laquelle l'agent a avisé son employeur.

[retour sommaire](#)

## RECRUTEMENT ET TITULARISATION DES CONTRACTUELS HANDICAPES

---

La loi du 11 février 2005 dite “ loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées” apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées.

Depuis cette loi, les contractuel(le)s handicapé(e)s exerçant au sein de l'Éducation Nationale peuvent être titularisé(e)s sans passer le concours.

C'est ce que permet le cadre de la loi et de l'un de ses décrets d'application n° 2006-148 du 13 février 2006.

L'Éducation Nationale qui est très loin du chiffre obligatoire de 6% d'embauches a d'ores et déjà mis en place le dispositif, mais le SNETAA a constaté que la loi sur le handicap était très méconnue. Il est donc utile de faire connaître ce principe auprès de collègues qui peuvent être concerné(e)s.

### COMMENT FAUT-IL FAIRE ?

Il faut d'abord se faire reconnaître comme Travailleur Handicapé (TH). Lors de l'embauche, il faut fournir le justificatif de handicap, soit l'avis de la COTOREP, soit celui de la Maison du Handicap. Il faut veiller à ce que l'arrêté de nomination qui est donné ne porte pas seulement « Contractuel » mais la formule « Travailleur Handicapé Contractuel ».

Il est toujours possible d'obtenir cette modification.

S'il le souhaite, le collègue affecté sur un poste vacant peut solliciter la procédure de titularisation. Il existe un « correspondant handicap » dans chaque Rectorat. Il s'adresse à cette personne. Ensuite, une commission se réunit pour valider sa fonction de travailleur handicapé apte à cette fonction. Puis il reçoit un arrêté d' « affectation à titre provisoire » comme TH. Et après une inspection pédagogique favorable, il est titularisé sur ce poste vacant sans avoir à participer au mouvement inter ou intra.

### LE CHEMINEMENT

- Posséder les diplômes exigés des candidats aux différents concours externes auxquels ils sont susceptibles d'accéder
- L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale, et peut être complétée par des entretiens
- Après avis de la commission administrative compétente, la personne est placée en période de stage
- La rémunération dont bénéficie le collègue est équivalente à celle donnée au fonctionnaire stagiaire.
- A l'issue de sa titularisation, le collègue bénéficie des mêmes droits et des mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.
- L'affectation du néo-titulaire se fait par les commissions paritaires administratives compétentes au niveau local.

[retour sommaire](#)

## LES VACATAIRES

---

Le système des vacances tel qu'il est en train de se mettre en place et surtout de se pérenniser dans le temps est tout simplement scandaleux. En effet les collectivités publiques ne se privent pas pour recourir à cette main d'œuvre temporaire, et participer de ce fait à la flexibilisation de l'emploi public. Le SNETAA revendique que soit mis fin à ce type de contrat et qu'un cadre juridique soit clairement établi quant au statut des vacataires.

### RECRUTEMENT

Les rectorats recrutent des vacataires pour assurer des remplacements de très courte durée ou pour assurer des compléments de service sur des disciplines précises et ce sur un ou plusieurs établissements. A l'origine, les vacataires étaient recrutés uniquement dans des cas d'urgence, ou des missions précises de très courte durée.

Les vacataires sont recrutés par les rectorats ou très souvent par les chefs d'établissement pour une période de 200 heures à réaliser sur une année scolaire et non renouvelable. Au delà, tout dépassement doit conduire au contrat de contractuel.

### CONDITIONS DE RECRUTEMENT

✓ Dans les disciplines générales : les candidats doivent être titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent (minimum exigé) dans la discipline demandée.

✓ Dans les disciplines technologiques et professionnelles : les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de niveau III (BTS, DUT...) en lycée et de niveau IV (bac professionnel...) en lycée professionnel dans la discipline demandée.

### QUOTITE DE SERVICE

Les 200 heures sont des heures effectives d'enseignement. Ainsi il convient d'ajouter celles consacrées à l'orientation et à la concertation pédagogique. Ces heures ne sont souvent pas comptabilisées, il faut donc exiger qu'elles soient payées. En cas de difficultés, il faut contacter le SNETAA.

La jurisprudence a imposé que soient payées les heures effectuées sur les conseils de classe ainsi que l'I.S.O.E., c'est ce qu'a rappelé le tribunal administratif de Cergy Pontoise dans son jugement du 24 avril 2003.

### REMUNERATION

✓ Elle est calculée sur la base de 34 € / heure environ. Les vacataires sont payés sur les crédits d'heures supplémentaires à la disposition de chaque établissement.

✓ Les délais de paiement des vacances sont parfois très longs pour atteindre jusqu'à 6 mois ou plus dans certains cas : la vigilance s'impose.

✓ Aucune prise en charge des frais de déplacement n'est prévue, même en cas d'affectation sur plusieurs établissements.

✓ Un vacataire ne peut être professeur principal.

✓ Les heures de l'emploi du temps non réalisées ne sont pas payées, même en cas de maladie.

✓ Les vacances n'ouvrent pas de droit à l'assurance chômage car il faut avoir cotisé au moins 676 h dans les 4 mois au cours des huit derniers mois. Il est à noter que 200 h de vacances équivalent à 600 heures de travail.

[retour sommaire](#)

---

## ANNEXE 1

---

### RECUEIL DE TEXTES DE RÉFÉRENCES

#### LE RECRUTEMENT

[Loi 84-16 du 11.01.84](#)

[Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005](#)

[Le décret n° 81-535 du 12/05/81](#)

[Circulaire n°86-83 du 17/01/86](#)

Circulaire n° 89 -320 du 18/10/89

Arrêté 206-2 du 29/08/1989

#### LE SALAIRE

Le classement par catégorie voir [décret n° 81-535](#)

Décret 93-349 du 24/12/93 et [circulaire 93-349 du 24/12/93](#) concernant les contractuels de la formation continue

[Circulaire 96-293 du 13/12/96](#) concernant les contractuels de la MIGEN

Les nouvelles modalités loi n°2005-843 du 26 juillet 2005

#### LES DIFFERENTS CONGES

[article 10 du décret 86-83 du 17.01.1986 modifié](#)

#### LE RECLASSEMENT DES STAGIAIRES

[Décret 51 - 1423 du 5 décembre 1951](#)

[Décret 92 - 1189 du 06 novembre 1989](#)

[Decreets n° 97 - 565 du 30 mai 1997](#)

[Decret n°98 - 916 du 13 octobre 1998](#)

[Decret 2001 - 527 du 12 juin 2001 pour les PLP](#)

[Décret 72-581 du 4 juillet 1972 pour les Certifiés.](#)

#### LES OBLIGATIONS DE SERVICES

[article 7 du décret 81-535 du 12 06 1981](#)

#### RECRUTEMENT ET TITULARISATION DES CONTRACTUELS HANDICAPES

La [loi du 11 février 2005](#) dite “ loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées”

décret n° 2006-148 du 13 février 2006.

[retour sommaire](#)

## ANNEXE 2

### GRILLES DE REMUNERATION ACADEMIE DE BORDEAUX

#### Les contractuels à durée déterminée

Les enseignants faisant l'objet d'un premier recrutement en qualité de contractuel sont rémunérés sur la base du premier échelon de leur catégorie, puis perçoivent un rappel dès leur reclassement effectué.

échelon	durée	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
1	2 ans	403	367	321
2	2 ans	434	388	337
3	2 ans	466	410	354
4	-	498	431	372

#### Les contractuels à durée indéterminée

L'avancement des contractuels en CDI s'opère selon la grille ci-dessous. Au delà du sixième échelon, la durée pour accéder aux échelons supérieurs est de 4 ans.

échelon	durée	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
1	2 ans	403	367	321
2	2 ans	434	388	337
3	2 ans	466	410	354
4	3 ans	498	431	372
5	4 ans	530	453	389
6	4 ans	562	475	407

[retour sommaire](#)

## ANNEXE 3

## le CDD contrat à durée déterminée

<b>Modèle de contrat-type</b> (note de service ministérielle)	
<p style="text-align: center;"><b>CONTRAT</b></p> <p><b>Visas</b></p> <p>- <i>Article...</i> <sup>(1)</sup> de la loi n° 84 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat.</p> <p>- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires 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.</p> <p>- Le cas échéant, texte spécifique (décret, arrêté, règlement intérieur national) applicable au type de contrat (exemple : décret sur les maîtres auxiliaires).</p> <p>- Le cas échéant, décret 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales <sup>(2)</sup>.</p> <p><b>Imputation budgétaire :</b></p> <p>- Chapitre .....</p> <p>- Article .....</p> <p>- Paragraphe .....</p> <p><b>Entre les soussignés :</b></p> <p>Autorité administrative <sup>(3)</sup> d'une part, M, Mmc, Mlle ..... Nom patronymique .....</p> <p>Nom d'épouse .....</p> <p>Prénom .....</p> <p>Date et lieu de naissance .....</p> <p>Adresse .....</p> <p>N° d'identification (le cas échéant) .....</p> <p>Nationalité .....</p> <p>d'autre part,</p> <p><b>Il a été convenu ce qui suit :</b></p> <p><b>Article 1<sup>er</sup></b> (base légale, durée du contrat) : M, Mmc, Mlle est engagé(e) en qualité d'agent contractuel au titre de l'article...<sup>(4)</sup> de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Le présent contrat prend effet à compter du ... et prend fin le ...</p> <p><b>Article 2</b> (fonctions, affectation et durée du travail) : pendant la durée du présent contrat, M, Mmc, Mlle assure les fonctions suivantes ... à ... (préciser le service ou l'établissement), il (ou elle) effectue un service à temps complet (ou incomplet) correspondant à ... heures (hebdomadaires mensuelles ou annuelles).</p>	<p><b>Article 3</b> (période d'essai, facultatif) <sup>(5)</sup> : le présent contrat comporte une période d'essai de ... (semaines).</p> <p><b>Article 4</b> (rémunération) : pendant la durée du contrat, l'intéressé(e) perçoit :</p> <p>1) une rémunération mensuelle brute correspondant :</p> <p>- à l'indice brut ... fixé en application du texte susvisé, ou - à l'indice majoré suivant : ... , ou - au taux horaire suivant : ... €, ou - au montant forfaitaire suivant : ... €,</p> <p>2) le cas échéant (lorsque la rémunération est directement rattachée à un indice), une indemnité de résidence ;</p> <p>3) le cas échéant (lorsque la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements), le supplément familial de traitement ;</p> <p>4) le cas échéant, les indemnités expressément prévues par un texte de portée générale ou prévues par les textes particuliers applicables à la situation de l'intéressé(e). La rémunération fixée ci-dessus est exclusive de tout autre indemnité, sous réserve du versement des indemnités représentatives de frais en tant qu'elles correspondent à des dépenses réelles, et dès lors qu'elles sont prévues par un texte réglementaire.</p> <p><b>Article 5</b> (obligations spécifiques, le cas échéant) : dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé(e) est tenu(e) à :</p> <p><i>Exemples :</i></p> <p>1) obligations de services identiques à celles du corps de fonctionnaires assurant des missions comparables (article 4-2° et 6-2° alinéa unique) ;</p> <p>2) astreintes et sujétions particulières (travail de nuit ou en fin de semaine, travail continu...) assorties éventuellement de modalités particulières de compensation (à l'exclusion de toute forme de rémunération).</p> <p><b>Article 6</b> (conditions du renouvellement éventuel du contrat) : Contrats à durée déterminée uniquement. A l'issue de la période prévue à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, le présent contrat peut être éventuellement renouvelé pour une durée maximum de :</p> <p>- 3 ans (article 4) ; - ... mois ou années (article 6-1<sup>er</sup> alinéa) ;</p> <p>... mois ou jours, dans la limite totale de 6 mois au cours des 12 mois courant à compter de la date d'effet du présent contrat fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus (article 6-2° alinéa - besoin saisonnier) ; - ... mois ou jours, dans la limite totale de 10 mois au cours des 12 mois courant à compter de la date d'effet du présent contrat fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus (article 6-2° alinéa - besoin occasionnel) ; Le renouvellement éventuel fera l'objet d'un avenant au présent contrat.</p> <p><b>Article 7</b> (évolution de la rémunération) : les conditions de la rémunération peuvent être révisées lors du renouvellement du contrat pour les contrats à durée déterminée ou par avenant au contrat, selon une périodicité qui ne peut être inférieure à deux ans pour les contrats à durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues par un texte de portée générale. La rémunération mensuelle fixée à l'article 4-1° peut en outre évoluer pendant la durée du contrat :</p> <p>1°) en fonction des variations des traitements des fonctionnaires, 2°) en fonction des variations des taux horaires prévus par un texte de portée générale.</p> <p>Fait à ..... le .....</p> <p>Signature de l'autorité compétente Signature de l'intéressé(e) (précédée de la mention "lu et approuvé")</p> <p><b>Visa du contrôleur financier :</b> Ampliation : - établissement ou service intéressé, - intéressé(e).</p>

[retour sommaire](#)



## Le CDI contrat à durée indéterminée

<p>Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</p> <p>IMPUTATION BUDGETAIRE :</p> <p>Académie :</p> <p><b>CONTRAT DE RECRUTEMENT A DUREE INDETERMINEE (FORMATION INITIALE DES ELEVES DU SECOND DEGRE)</b></p> <p>Vu l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat ; Le cas échéant, textes spécifiques (décret, arrêté) applicables au type de contrat (exemples : décret n° 81-835 du 12 mai 1981 et arrêté du 29 août 1989 pour les professeurs contractuels ou décret n° 62-379 et arrêté du 3 mars 1973 pour les maîtres auxiliaires)<sup>1</sup> ; Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires 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.</p> <p>Entre les soussignés :</p> <p>LE RECTEUR DE L'ACADEMIE DE</p> <p><i>d'une part,</i></p> <p>Nom : ..... Nom de jeune fille : .....</p> <p>Prénom : ..... né(e) le / /</p> <p>Domicilié(e) : .....</p> <p><i>d'autre part,</i></p> <p>Il a été convenu ce qui suit :</p> <p><sup>1</sup> Préciser les textes réglementaires sur la base desquels l'agent est recruté. <sup>2</sup> Préciser la discipline pour laquelle l'agent a été recruté. <b>Annulation : Rectorat (1 ex) ; Intéressé(e) (1 ex)</b></p>	<p><b>Article premier</b> M, Mme, Mlle ... est engagé(e) pour une durée indéterminée en qualité de professeur contractuel (catégorie) ou maître auxiliaire (catégorie).</p> <p><b>Article 2</b> M, Mme, Mlle ... est chargé(e) d'assurer un service d'enseignement (discipline ?) à temps complet d'une durée hebdomadaire de ... heures.</p> <p>(Le cas échéant), M, Mme, Mlle ... est admis(c) au bénéfice des dispositions du régime à temps partiel de droit ou sur autorisation, pour une quotité de ... %.</p> <p><b>Article 3</b> M, Mme, Mlle ... exerce ses fonctions dans le ressort de l'académie de ... ; son affectation sera déterminée par décision du recteur d'académie compte tenu des besoins du service.</p> <p><b>Article 4</b> M, Mme, Mlle ... est classé(e) en ... catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut (indice majoré : ...). L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités auxquelles peuvent prétendre les personnels enseignants titulaires exerçant des fonctions comparables lui sont également versées.</p> <p><b>Article 5</b> Dans le cadre de ses fonctions, M, Mme, Mlle ... est tenu(e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.</p> <p><b>Article 6</b> La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.</p> <p>Fait à _____, le / /</p> <p>Signature de l'autorité compétente :</p> <p>Signature de l'intéressé(e) (précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé").</p>
---	---

[retour sommaire](#)

## ANNEXE 4

### LE CDI : TEXTE DE LOI

Catégories d'agents concernés	Application de la loi
Agents en fonction ou en congé (1) au 27 juillet 2005, recrutés en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 modifié par la loi du 26 juillet 2005 (fonctions du Niveau de catégorie A ou fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaire ou fonctions justifiées par les besoins du service) :	Article 13-I de la loi du 26 juillet 2005. - Lorsque l'agent, recruté sur un emploi permanent, est en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficie, à cette date, d'un congé, en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le renouvellement de son contrat est soumis aux conditions prévues aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4 de la même loi. Lorsque, à la date de publication de la présente loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.
- exerçant les fonctions de maîtres auxiliaires garantis d'emploi (MAGE)	- il convient de transformer sans délai l'engagement en cours en contrat à durée indéterminée (CDI) si la durée cumulée est supérieure à 6 ans à la date de publication de la loi.
-exerçant en formation initiale du premier ou du second degré ou exerçant en formation continue des adultes, en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage, pour la mission générale d'insertion du second degré  - exerçant des fonctions d'enseignement dans l'enseignement supérieur, recrutés en application du décret n°92-131 du 5 février 1992  - exerçant des fonctions autres que d'enseignement	<p style="text-align: center;">A échéance du contrat en cours à la date de publication de la loi :</p> <p>- Si la durée cumulée est inférieure à 6 ans : les contrats sont renouvelés par CDD dans la limite de six ans. Lorsque cette durée a atteint six ans, le renouvellement s'opère par CDI. Toutefois, les agents recrutés par contrat pour l'accomplissement d'une fonction spécifique correspondant à la mise en oeuvre des programmes de formation continue, de formation d'apprentis en CFA ou en section d'apprentissage ou d'insertion, ne peuvent plus bénéficier d'un renouvellement au-delà de 6 ans.</p> <p>- Si la durée cumulée est égale ou supérieure à 6 ans, le renouvellement intervient par CDI. Concernant les agents réemployés par CDD depuis la date de publication de la loi, il convient de transformer le contrat en CDI.</p>

<p>calcul des six ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les agents exerçant à temps partiel</li> <li>- Pour les agents bénéficiant de contrats de 10 mois (année scolaire)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ils sont considérés comme ayant exercé à temps plein pour le calcul des six ans.</li> <li>- ces contrats sont considérés comme successifs c'est-à-dire comme des contrats de 12 mois.</li> </ul>
<p>Agents ayant atteint l'âge de 50 ans au 1er juin 2004 ou devant atteindre cet âge au plus tard au terme du contrat et :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- étant en fonction ou en congé ( la notion de congé s'entend comme comprenant tous les congés prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986)</li> <li>- justifiant de 6 ans de services effectifs dans les 8 dernières années,- recrutés en application de l'article 4 ou du 1er alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 (fonctions correspondant à un besoin permanent impliquant un temps incomplet inférieur ou égal à 70%)</li> </ul>	<p>Article 13 II de la loi du 26 juillet 2005</p> <p>II. - Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1er juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1° Etre âgé d'au moins cinquante ans ;</li> <li>2° Etre en fonction ou bénéficié d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;</li> <li>3° Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ;</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agents en fonction à la date de publication de la loi et remplissant les conditions à cette date :</li> <li>- transformation sans délai en CDI (notamment MAGE),</li> <li>- agents en fonction à la date de publication de la loi et qui rempliront les conditions à l'échéance du contrat en cours : transformation en CDI à la date de réalisation de ces conditions,</li> <li>- agents dont l'engagement n'a pas été renouvelé à compter de la date de publication de la loi mais remplissant les conditions à cette date doit bénéficier d'un CDI</li> <li>-agents ayant rempli les 4 conditions mais dont le terme du contrat était antérieur à la date de publication de la loi : la loi ne rétroagit pas, ils ne peuvent donc bénéficier d'un réengagement sur CDI prenant effet entre ces deux dates</li> </ul>
<p>Agents nouvellement recrutés à compter du 27 juillet 2005, en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 modifié par la loi du 26 juillet 2005 (fonctions du niveau de catégorie A ou fonctions</p>	<p>Article 12 de la loi du 26 juillet 2005</p> <p>L'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la</p>

<p>pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaire ou fonctions justifiées par les besoins du service) :</p>	<p>fonction publique de l'Etat est ainsi modifié :</p> <p>1° Le quatrième alinéa est ainsi rédigé : « Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. »</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- exerçant en formation initiale du premier ou du second degré ou exerçant en formation continue des adultes, en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage, pour la mission générale d'insertion du second degré</li> <li>- exerçant des fonctions d'enseignement dans l'enseignement supérieur, recrutés en application du décret n°92-131 du 5 février 1992</li> <li>- exerçant des fonctions autres que d'enseignement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ces agents sont recrutés par des CDD d'une durée maximale de 3 ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée de ces CDD successifs ne peut excéder 6 ans.</li> <li>- A l'issue de la période maximale de 6 ans, les contrats ne peuvent être reconduits que par décision expresse et pour une durée indéterminée (CDI). Toutefois, les agents recrutés par contrat pour l'accomplissement d'une fonction spécifique correspondant à la mise en oeuvre des programmes de formation continue, de formation d'apprentis en CFA ou en section d'apprentissage ou d'insertion, ne peuvent plus bénéficier d'un renouvellement au-delà de 6 ans.</li> </ul>
<p>calcul des six ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les agents exerçant à temps partiel</li> <li>- Pour les agents bénéficiant de contrats de 10 mois (année scolaire)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ils sont considérés comme ayant exercé à temps plein pour le calcul des six ans.</li> <li>- ces contrats sont considérés comme successifs, c'est-à-dire comme des contrats de 12 mois.</li> </ul>

[retour sommaire](#)

## LES RESPONSABLES ACADEMIQUES DU SNETAA

### Aix-Marseille : SINARD Jean-Pierre

303 chemin de la Draille – 84350  
COURTHEZON  
Tél/Fax : 04 90 70 79 09  
mél : [snetaaaix@free.fr](mailto:snetaaaix@free.fr)  
Site Internet :  
[www.snetaaaix.free.fr](http://www.snetaaaix.free.fr)

Amiens : DELAITTRE Patrick  
67 rue Maurice Ravel – 80130  
FRIVILLE ESCARBOTIN  
Tél port. : 06 16 56 49 78  
mél : [patrick.delaittre@free.fr](mailto:patrick.delaittre@free.fr)

Besançon : CATTET Serge  
8 rue du Lycée – 25000  
BESANCON  
Tél / Fax : 03 81 53 87 92  
mél : [snetaabes@orange.fr](mailto:snetaabes@orange.fr)  
Marie-jo HUGONNOT  
Tél / Fax : 03 84 29 69 98  
Mél : [m7j8h9@aol.com](mailto:m7j8h9@aol.com)

Bordeaux : MOUCHET Eric  
SNETAA – 82 rue du 14 Juillet -  
33400 TALENCE  
Tél : 05 56 84 90 80 / Fax : 09 59  
53 49 55  
mél : [bordeaux.snetaa@gmail.com](mailto:bordeaux.snetaa@gmail.com)  
Site Internet : <http://www.snetaa-bordeaux.fr/>

Caen : DAUVIN Bernard  
6 square E. Rostand – 14400  
BAYEUX  
Tél : 02 31 21 36 29 / Fax : 02 31  
21 36 29  
mél : [snetaa-caen@wanadoo.fr](mailto:snetaa-caen@wanadoo.fr)

Clermont-Ferrand : MERIC Patrice  
SNETAA – 32 rue Gabriel Péri –  
63000 CLERMONT FERRAND  
Tél / Fax perm. : 04 73 31 03 53  
Tél : 04 70 31 13 20  
Port. : 06 81 13 81 59  
mél : [patrice.meric@freesbee.fr](mailto:patrice.meric@freesbee.fr)  
Site Internet :  
[www.snetaa.clermont.neuf.fr](http://www.snetaa.clermont.neuf.fr)

Corse : MORETTI Raphael  
33 allée des châtaigniers – 20213  
FOLELLI  
Port. : 06 09 51 14 10  
mél : [rafettu@aol.com](mailto:rafettu@aol.com)

Créteil : HENIQUE Thierry  
SNETAA 74 rue de la Fédération –  
750739 PARIS Cedex 15  
Tél. : 01 42 73 68 28 / Fax : 01 47  
83 26 69  
Port. : 06 82 49 18 98  
mél : [snetaa.creteil@wanadoo.fr](mailto:snetaa.creteil@wanadoo.fr)  
Site Internet :  
[www.twitter.com/SNETAACRETEIL](http://www.twitter.com/SNETAACRETEIL)

Dijon : BENHASSEN VIONNET  
Patricia  
16 grande rue Vaugermain – 89800  
ST CYR LES COLONS  
Tél : 06 29 98 52 87  
mél : [snetaadijon@aol.fr](mailto:snetaadijon@aol.fr)  
Site Internet :  
[www.snetaaieldijon.viabloga.com](http://www.snetaaieldijon.viabloga.com)

Grenoble: SPISSER Suzelle  
Rezier – 74890 FESSY  
Tél : 06 78 26 79 85  
mél :  
[snetaaeil.grenoble@wanadoo.fr](mailto:snetaaeil.grenoble@wanadoo.fr)  
Site Internet :  
[www.snetaaagrenoble.unblog.fr](http://www.snetaaagrenoble.unblog.fr)

Guadeloupe : KARRAMKAN Elin  
222 Résidence P. Tavernier Les  
Flamboyants – 97130  
CAPESTERRE BELLE-EAU  
Tél : 0 590 86 38 57 / Fax : 0 590  
86 88 04  
mél : [snetaa-guadeloupe@wanadoo.fr](mailto:snetaa-guadeloupe@wanadoo.fr)

Guyane : ARNAUD Sonia  
SNETAA – 241 Lotissement  
Copaya 1 – 97351 MATOURY  
Port. : 06 94 41 45 25  
Port. : 06 94 28 84 54  
mél : [arnaud\\_soso@hotmail.com](mailto:arnaud_soso@hotmail.com)

Lille : CRETEL Jacques  
SNETAA – 24 rue de Rouen –  
59000 LILLE  
Perm. Tél : 03 20 52 01 75  
Perm. Fax : 09 56 92 64 41  
Dom. Tél / Fax : 03 21 56 75 59  
mél : [jjcretel@wanadoo.fr](mailto:jjcretel@wanadoo.fr) ou  
[snetaa.lille@snetaa.org](mailto:snetaa.lille@snetaa.org)  
Site Internet :  
<http://webmail.snetaa.org>

Limoges : BOISSERIE Jean-Pierre  
Les Hussards – 19330 ST  
GERMAIN LES VERGNES  
Tél / Fax : 05 55 27 34 33  
mél : [snetaa19@orange.fr](mailto:snetaa19@orange.fr)  
Site Internet : [www.snetaa.net](http://www.snetaa.net)

Lyon : DENEUVE Alain  
SNETAA – 38 rue de la Baisse –  
69100 VILLEURBANNE  
Tél perm. : 06 68 23 29 42  
Pers. : 04 77 22 78 64 / 06 03 31 10  
01  
mél : [snetaa2@wanadoo.fr](mailto:snetaa2@wanadoo.fr) ou  
[deneuvealain@aol.com](mailto:deneuvealain@aol.com)  
Site Internet : [www.snetaa-lyon.fr](http://www.snetaa-lyon.fr)

Martinique : PRESENT Jocelyn  
Quartier Perrine – 97211  
RIVIERE-PILOTE  
Tél : 06 96 26 72 25 / 05 96 62 71  
99  
mél : [yes.pres@wanadoo.fr](mailto:yes.pres@wanadoo.fr)

Montpellier : TELLO Francisco  
1 rue du Commandant Dumas –  
34130 LANSARGUES  
Tél : 04 67 86 31 25 / 06 83 52 96  
61  
Fax : 04 67 86 79 93  
mél : [denat.gilles@wanadoo.fr](mailto:denat.gilles@wanadoo.fr)  
Site Internet :  
[www.snetaaomontpellier.fr](http://www.snetaaomontpellier.fr)

Nancy-Metz : CHAINIEWSKI  
Daniel  
SNETAA – BP 27 – 88110 RAON  
L'ETAPE  
Tél : 03 83 20 99 99  
Port. : 06 81 62 25 17  
mél : [snetanancy@aol.com](mailto:snetanancy@aol.com)  
mél : [snetaa.nancymetz@free.fr](mailto:snetaa.nancymetz@free.fr)  
Site :  
[snetaanancymetz.monsite.wanadoo.fr](http://snetaanancymetz.monsite.wanadoo.fr)

Nantes : BOIS Christophe  
34 rue de Bruxelles – 49000  
ANGERS  
Tél : 06 75 64 09 27  
mél : [snetaaeilnantes@gmail.com](mailto:snetaaeilnantes@gmail.com)  
Site : [www.snetaa.org/nantes/](http://www.snetaa.org/nantes/)

[retour sommaire](#)

**Nice** : ARMENTANO Florence

398 chemin de la Calada Villa  
Aurora – 06570 SAINT PAUL  
Port. : 06.38.81.46.43

mél :

[florence.armentano@wanadoo.fr](mailto:florence.armentano@wanadoo.fr)

**Orléans-Tours** : GERBAULT Jean-Luc

11 rue Trecy le Haut – 18500  
MEHUN SUR YEVRE  
Tél : 02 48 57 48 71 / Port. : 06 89  
86 16 82

Fax : 02 48 57 16 49

mél : [snetaaot@aol.com](mailto:snetaaot@aol.com)

**Paris** : LE HEMONET Martine

**SNETAA** – 21 bis rue du Simplon  
– 75018 PARIS

Tél : 01 42 55 73 78 / Port. : 06 28  
25 26 37

Fax : 09 59 94 25 06

mél : [snetaa.paris@gmail.com](mailto:snetaa.paris@gmail.com)

Site Internet : [www.snetaa-paris.com](http://www.snetaa-paris.com)

**Poitiers** : LALOUETTE Henri

23 rue Emile Zola – 16340 L'ISLE  
D'ESPAGNAC

Tél : 05 45 95 37 59

mél : [snetaa3poitiers@hotmail.fr](mailto:snetaa3poitiers@hotmail.fr)

Site Internet :

<http://snetaa.poitiers.free.fr/>

**Reims** : WISNIEWSKI Frédéric

Tél : 09 63 01 86 16 / mél :

[saran@wanadoo.fr](mailto:saran@wanadoo.fr) Site Internet :

[pagesperso-orange.fr/reims.fr](http://pagesperso-orange.fr/reims.fr)

CHARLOT Gilles Port : 06 87 82  
02 73

THEVOT Daniel Port : 06 88 58 37  
71

3 rue Verlaine – 08300 TAGNON

mél : [daniel.thevot@orange.fr](mailto:daniel.thevot@orange.fr)

**Rennes** : Claudine THIERRY

3 rue Bleriot – 22600 LOUDEAC

Port. : 06 67 96 26 02

mél : [snetaaeil.rennes@gmail.com](mailto:snetaaeil.rennes@gmail.com)

**Réunion** : CHEBANCE Didier

15 av de l'usine – 97434 LA

SALINE LES BAINS

Port. : 06 92 64 53 35

mél : [snetaa974@orange.fr](mailto:snetaa974@orange.fr)

**Rouen** :

**SNETAA** – 74 rue de la Fédération  
– 75739 PARIS Cedex 15

Tél : 01 53 58 00 30

Fax : 01 47 83 26 69

mél : [snetaarouen@yahoo.fr](mailto:snetaarouen@yahoo.fr)

**Strasbourg** : WENDLING Muriel

8 place de la gare – 67000

STRASBOURG

Tél : 09 54 67 70 76

Port : 06 89 09 87 77

mél : [snetaa.strasbourg@snetaa.org](mailto:snetaa.strasbourg@snetaa.org)

**Toulouse** : FONT Alain

LAFARGUE Dominique

**SNETAA** – 62 Bd des Recollets –  
31400 TOULOUSE

Tél Dom : 05 61 14 08 27 / Perm

05 61 53 56 77

Fax Dom : 05 61 53 57 08 / Perm

05 61 55 41 45

mél : [snetaatoul@aol.com](mailto:snetaatoul@aol.com)

Site Internet :

<http://snetaatoul.free.fr>

**Versailles** : BISCAYE Alain

**SNETAA** – 74 rue de la Fédération  
– 75015 PARIS

Tél : 01 45 67 33 85 / Port. 06 84 64  
41 25

Fax 01 47 83 26 69

mél : [snetaa.versailles@wanadoo.fr](mailto:snetaa.versailles@wanadoo.fr)

**Nouvelle Calédonie** :

GUILHEM Jean-Louis et BOREL  
Daniel

**SNETAA** – B.P. 8257 – 98807

NOUMEA

Port. : (+ 10 h) 00 687 79 91 42

mél : [guilhemjl5@hotmail.com](mailto:guilhemjl5@hotmail.com)

ou [borel.daniel@mls.nc](mailto:borel.daniel@mls.nc)

**Polynésie Fr** : JANVION Marie-Line

**SNETAA** – BP 8263 – 98719

TARAVO, TAHITI

Tél : (- 12 h) 00 689 76 66 42

mél : [secretariat@snetaa-](mailto:secretariat@snetaa-polynesie.org)

[polynesie.org](mailto:polynesie.org)

Site Internet : [www.snetaa-](http://www.snetaa-polynesie.org)

[polynesie.org](http://polynesie.org)

**Mayotte** : TOUBOUL Serge

9 lotissement Sim – 97660

BANDRELE

Tél : 02.69.62.33.41

mél : [snetaaamayotte@yahoo.fr](mailto:snetaaamayotte@yahoo.fr)

BOUBILA Alain

Rés. Canellia Palm – apt. n° 513 –

Majicavo Lamir – 97690

KOUNGOU

**St Pierre et Miquelon** :

DETCHEVERRY Martin

77 rue Albert Briand – BP 558 –

97500 ST PIERRE ET

MIQUELON

mél : [snetaa975@cheznoo.net](mailto:snetaa975@cheznoo.net)

**Wallis et Futuna** :

IVARS Jésus

BP 530 Mata'Utu – 98600

WALLIS

Tél : 00 681 72 18 47

mél : [ivars.jesus@mail.wf](mailto:ivars.jesus@mail.wf)

RAHOBIMANANA Eric

BP 712 Vaitupu – 98600 WALLIS

Tél : 00 681 72 21 49

mél : [erahobi@mail.wf](mailto:erahobi@mail.wf)

Site Internet :

[www.snetaa.org/wallisetfutuna.htm](http://www.snetaa.org/wallisetfutuna.html)  
l

**Secteur Hors de France** :

WENDLING Muriel

**SNETAA** – 74 rue de la Fédération  
– 75015 PARIS

Tél : 06 89 09 87 77 / Fax 01 47 83

26 69

mél : [snetaa-hdf@snetaa.org](mailto:snetaa-hdf@snetaa.org)

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

[retour sommaire](#)