

LE GUIDE DU CONTRACTUEL

2022
2023

LES INDISPENSABLES

TOUT CONNAÎTRE DE SES DROITS ET
OBLIGATIONS QUAND ON EST AGENT
NON TITULAIRE !

GUIDE DU CONTRACTUEL

POURQUOI SE SYNDIQUER ? POURQUOI LE SNETAA-FO ?

La légitimité du SNETAA-FO provient de son histoire, de son ancrage sur le terrain et des élections professionnelles, notamment les dernières de décembre 2018 qui l'ont conforté comme premier syndicat de l'enseignement professionnel public avec le plus grand nombre de voix : sa force, ce sont ses élues et élus dans toutes les académies de métropole et des outre-mer.

Fidèle à ses engagements, le SNETAA-FO fait tout pour empêcher la propagation des idées qui s'opposent aux valeurs de la laïcité et de la République.

Force de contestation, le SNETAA-FO sait aussi être une force de proposition et mettre son potentiel militant au service de la défense de formation professionnelle initiale publique et laïque à laquelle il est attaché. Ainsi, il souhaite voir se développer les CAP de 1 à 3 ans, les bac pro et les BTS en lycée professionnel ; le SNETAA-FO milite pour la création de diplômes, au sein de l'Éducation nationale, correspondant aux métiers de demain. Il défend les diplômes nationaux.

Depuis sa création en 1948, le SNETAA-FO n'a cessé de négocier et d'obtenir de nouveaux acquis pour les personnels. Il combat l'apprentissage dès lors qu'il se substitue à une première formation qualifiante ou la concurrence déloyale, avec comme seuls arguments la

perception d'un salaire et le taux d'insertion des jeunes. Il revendique le caractère laïque de l'enseignement professionnel dans l'École de la République, garante de l'émancipation de tous les jeunes, de leur intégration comme citoyens libres dans la société et dans le monde du travail, ce que l'apprentissage ne permet pas. C'est pourquoi il refuse les ouvertures de formations ne répondant qu'à des besoins locaux et immédiats, c'est-à-dire soumettre exclusivement l'enseignement professionnel public aux seuls besoins économiques.

Les attaques contre la voie professionnelle n'ont jamais été aussi nombreuses ! Aujourd'hui c'est le ministère du Travail qui semble guider toutes les décisions. L'Éducation nationale n'est pas en reste et veut développer la mixité des parcours, des publics et l'apprentissage. Certes, les contractuels ont toujours su s'adapter, mais jusqu'à quand ? Ces nouveautés ne peuvent qu'être destructrices de nos droits et conditions de travail à l'avenir si nous ne faisons rien.

Aussi, le SNETAA-FO défend les droits des contractuels, de meilleures conditions de travail pour les personnels et pour les jeunes qu'ils accueillent. C'est en ce sens qu'il est intervenu auprès du ministre pour préserver les moyens d'enseignement en bac pro et CAP et qu'il se bat au quotidien, seul contre tous ses concurrents, pour

encore obtenir des garanties sur les contenus d'enseignement, sur le maintien des diplômes nationaux.

Le SNETAA-FO se bat également contre la réforme de la fonction publique qui alourdit nos obligations de services, qui rompt avec le principe d'égalité de traitement, met en péril nos statuts et les garanties des agents par la gestion individuelle des carrières et des rémunérations.

Si vous vous reconnaissez dans les valeurs et les actions du syndicat, n'hésitez plus à nous rejoindre ! Adhérer au SNETAA-FO, c'est adhérer librement à un syndicat INDÉPENDANT de toute organisation extérieure, qu'elle soit religieuse, philosophique ou politique. C'est agir pour la valorisation des formations professionnelles publiques et la revalorisation pécuniaire des personnels dont il a la charge : PLP et CPE, titulaires ou contractuels.

Isolés, vous ne pouvez rien ! Mais se syndiquer, c'est faire force contre une administration toujours plus exigeante, contre les pressions subies de toutes parts, contre l'arbitraire et l'inégalité de traitement. C'est enfin faire entendre sa voix par un outil collectif de défense des personnels efficace et reconnu.

Pour toutes ces raisons, il est nécessaire que les personnels des LP se réunissent dans un puissant syndicat comme le SNETAA-FO, premier syndicat des PLP !



SOMMAIRE

- 04** TEXTES DE RÉFÉRENCE
- 05** RECRUTEMENT - CONTRAT VIE ADMINISTRATIVE
- 06** VOTRE RÉMUNÉRATION
- 07** COMPOSITION DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS
- 10** INDEMNITÉS DIVERSES
- 12** COTISATIONS - SALAIRES
- 13** CONGÉS BONIFIÉS CONTRACTUELS
- 14** L'ACCÈS AU CDI
- 15** TITULARISATION RECLASSEMENT
- 16** LE CONTRACTUEL ET LA RETRAITE
- 17** INFORMATIONS PRATIQUES

TEXTES DE RÉFÉRENCE

CDI-SATION

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- Décret n° 86-63 du 17 janvier 1986 relatif à l'application de la loi 84-16 du 11 janvier 1984
- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État

TEXTES GÉNÉRAUX

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale
- Arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle
- Arrêté du 29 août 2016 portant application du 1er alinéa de l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016
- Circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'en-

seignement, d'éducation et de psychologues dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes
- Circulaire ministérielle du 11 mai 2010 régissant le recrutement de formateurs à compter de la rentrée 2010

- Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation
- Circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap

- Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme du congé bonifié dans la fonction publique
- Décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée.

TEXTES SUR LES PLP

- Décret modifié n° 92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel
- Circulaire n° 97-123 du 23 mai 1997 relative à la mission du professeur en lycée et collège ;



- Circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015 sur les missions et obligations réglementaires de service des enseignants des établissements publics d'enseignement du second degré

TEXTES SUR LES CCP (COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES)

- Arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'Éducation nationale
- La commission consultative paritaire (CCP) est une instance consultative obligatoirement sollicitée sur les décisions individuelles. C'est une instance de recours pour faire respecter vos droits lors de licenciements, sanctions disciplinaires ou certaines questions individuelles telles que les congés formation.
- La CCP a été renouvelée lors des dernières élections professionnelles de décembre 2018.

RECRUTEMENT - CONTRAT

2 VIE ADMINISTRATIVE

C'est le recteur qui procède au recrutement des contractuels. Certains AED et AESH peuvent être recrutés directement par un établissement ou la DSDEN.. 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.

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

Soit le contractuel est affecté sur un poste vacant (titulaire en congé de longue maladie, en détachement...) : dans ce cas, le contrat va de début septembre jusqu'au 31 août.

Soit le contractuel est en suppléance d'un collègue en poste (maternité, maladie...) : le contrat dure alors le temps de l'absence du titulaire du poste et peut être renouvelé jusqu'à son retour.

Comme tout contrat de droit public, il peut « comporter une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat ». Elle peut être comprise entre 3 semaines et 4 mois. Durant cette période d'essai, le contractuel peut être licencié sans préavis ni indemnité de licenciement.

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

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

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

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

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

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

REMARQUES : il peut y avoir affectation sur deux communes ou dans au moins trois établissements d'une même commune s'ils n'appartiennent pas à un même ensemble immobilier.

Dans ce cas, le rectorat doit verser une heure supplémentaire 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.

Le non renouvellement du contrat

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

L'évaluation est mise en place tous les ans pour les CDD et tous les 3 ans pour les CDI. Contactez le SNETAA-FO pour vous accompagner durant ce moment important de la carrière !

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

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

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

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Durée du contrat : si vous êtes embauché à l'année avant fin septembre, votre contrat doit couvrir les congés d'été.

Si vous ne bénéficiez pas de rémunération pendant les vacances scolaires, vous avez droit aux ARE.

VOTRE RÉMUNÉRATION

Les contractuels sont payés conformément à l'indice auquel le rectorat les a placés. Comme indiqué ci-après, les rectorats ont une grande latitude pour fixer l'indice d'un contractuel depuis le 29 août 2016. Il n'existe plus que 2 échelles de rémunération (cf annexe 4 : circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017).

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

L'échelon et l'indice sont fixés en fonction du diplôme (bac, BTS, licence, masters, ...); de l'expérience professionnelle.

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

L'indice accordé est multiplié par la valeur du point d'indice, ce qui donne le salaire annuel. La valeur annuelle du point d'indice est de 58,2004 € depuis le 1^{er} juillet 2022.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

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

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

Désormais, le décret n° 2016-1171 d'août 2016 impose de réévaluer la rémunération des agents contractuels « au moins tous les trois ans ».

Prime précarité : le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique a institué à compter du 1^{er} janvier 2021 une prime dite de précarité pour tout contrat d'un an ou moins, non immédiatement renouvelé. Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus. L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat. Contactez le SNETAA-FO en cas de problème pour toucher la prime !

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.

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

Le contractuel dépend du régime général de la sécurité sociale. En cas d'arrêt maladie, trois jours de carence sont imposés durant les 4 premiers mois de contrat. **Attention !** S'il perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas de non subrogation par l'employeur, il devra alors les restituer à celui-ci si la totalité du traitement est maintenue.

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

Le supplément familial de traitement

(SFT) est dû : il dépend du traitement indiciaire et du nombre d'enfants (ne pas le confondre avec les allocations familiales versées par la CAF). La part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) est versée à tous les enseignants (au prorata de leur temps de service).

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

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

AUTRES DROITS

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

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

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

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

Contractuels, unissez-vous !

Rejoignez le SNETAA-FO pour continuer la bataille.

COMPOSITION DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS

4

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 redé-

finissent pour chacune des 2 catégories un traitement minimum et un traitement maximum à compter du 1^{er} 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.

Le SNETAA-FO continue de se battre pour une augmentation significative de la rémunération des personnels contractuels !

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

ORGANISATION DES RÉMUNÉRATIONS

	INDICE MAJORÉ MINIMUM	SALAIRE BRUT MINIMUM	INDICE MAJORÉ MAXIMUM	SALAIRE BRUT MAXIMUM
2 ^e CATÉGORIE	332	1 504,21 €	620	2 905,33 €
1 ^{ère} CATÉGORIE	367	1 719,77 €	821	3 847,23 €

À QUEL NIVEAU DE RÉMUNÉRATION PUIS-JE PRÉTENDRE ?

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

Titulaires d'un bac + 2 classés dans la catégorie II avec un indice minimum de 332.

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

Le niveau minimal et maximal sont

définis par arrêté ministériel.

Prime d'attractivité : le décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 a institué une prime dite d'attractivité pour les contractuels à partir du 1^{er} mai 2021. Le montant de cette prime fixé par l'arrêté du 12 mars 2021 est dégressif, il va de 400 euros annuels pour les indices supérieurs à 502 jusqu'à 800 euros annuels pour les indices inférieurs ou égaux à 412. Contactez le SNETAA si vous cette prime n'apparaît pas sur votre fiche de paie !

Attention : si votre rémunération indiciaire brute mensuelle est infé-

rieure au SMIC brut vous avez droit à une indemnité différentielle.



INDICE DE RÉFÉRENCE PERMETTANT DE DÉTERMINER LA RÉMUNÉRATION

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

REMARQUE : c'est l'indice majoré (IM) qui sert de base au calcul de la rémunération. Le niveau 1 de la deuxième catégorie n'est plus d'actualité, l'indice minimum devrait être de 332.

Valeur du point d'indice : 58,2004 euros, depuis le 1^{er} juillet 2022
 Traitement brut = [(indice NM x valeur du point d'indice) /12] Supplément familial pour 1 enfant, par mois : 2,29 euros

CE QU'IL FAUT VÉRIFIER À LA RENTRÉE :

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

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

ATTENTION : les grilles sont élaborées par académie, contactez le SNETAA-FO pour y voir plus clair !



B- TAUX DE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le décret n° 2016-1172 (et son arrêté du 29 août 2016) modifie le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant le taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les personnels enseignants des établissements du second degré. Les HSA sont précisées sur la ventilation de service (VS) en début d'année. Elles sont payées d'octobre à juin. Il convient donc de diviser le taux annuel par 9 pour obtenir le montant mensuel. La première HSA est majorée de 20 %.

ATTENTION :

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

CATÉGORIE	Taux annuel des HSA	
	1 ^{ère} HSA taux majoré de 20 %	HSA taux normal
1 ^{ère} catégorie - ORS 18h	1 319,72 €	1 099,77 €
2 ^e catégorie - ORS 18h	1 221,1 €	1 017,59 €

C- ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

N'hésitez pas à contacter le SNETAA-FO pour vous accompagner.



5

INDEMNITÉS DIVERSES

EXAMENS, JURYS, CORRECTIONS DE COPIES

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

PRIME À LA NAISSANCE ET PRIME À L'ADOPTION

Conditions de ressources 2020
pour une prime touchée en 2022

NAISSANCE :

948,27 € par enfant né après le 1^{er} avril 2018
(versée le 7^e mois de grossesse)

ADOPTION : 1896,52 €

NOMBRE D'ENFANTS	MARIAGE AVEC UN REVENU	MÉNAGE AVEC 2 REVENUS OU ALLOCATION ISOLÉE
1	32 455 €	42 892 €
2	38 946 €	49 383 €
3	46 735 €	57 172 €
par enfant supplémentaire	7 789 €	7 789 €



INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (I.S.O.E)

PART FIXE	PART MODULABLE (professeur principal)	
1 213,56 €	4e des collèges et lycées professionnels	1 245,84 €/an
	3e des collèges (dont Segpa) et LP, de 1ère année de CAP et toutes les classes BAC professionnel	1 425,84 €/an
	2e année CAP et Mention complémentaire	906,24 €/an

À noter que seul le SNETAA-FO s'est battu et a obtenu l'octroi de la prime de professeur principal en 3^e Segpa. Il demande l'extension à la classe de 4^e. Attention à bien être officiellement désigné par le chef d'établissement !

INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES DE REMPLACEMENT (ISSR)	TAUX
moins de 10 km	15,94 €
de 10 à 19 km	21,04 €
de 20 à 29 km	26,16 €
de 30 à 39 km	30,87 €
de 40 à 49 km	36,86 €
de 50 à 59 km	42,89 €
de 60 à 80 km	49,24 €
Par tranche de 20 km supplémentaires	7,34 €

ATTENTION... bonne nouvelle !

La circulaire relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) du 26 juillet 2021 a étendu cette aide aux personnels contractuels. Si vous avez signé un contrat d'une durée égale ou supérieure à un an, vous pouvez en bénéficier. La demande doit être adressée un an au plus tard après signature du bail et deux ans après le recrutement. L'AIP est soumise aux conditions de ressources de l'année N-2, donc 2019 pour cette année. Il y a deux sortes d'aides : l'AIP-ville d'un montant de 1500 euros pour les résidents dans une zone ALUR ou un quartier prioritaire de la politique de la ville et l'AIP générique pour les autres situations, d'un montant de 700 euros. Elle peut couvrir le premier mois de loyer, les frais d'agence, de bail, de garantie et de déménagement.

La demande peut se faire en ligne sur le site :
www.aip-fonctionpublique.fr

N'hésitez pas à contacter le SNETAA-FO si vous avez besoin d'aide !

INDEMNITÉ DE MISSIONS PARTICULIÈRES (IMP) AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT OU À L'ÉCHELON ACADEMIQUE	TAUX
Coordination de discipline(s)	625 à 2 500 €
Coordination des activités physiques, sportives et artistiques	1 250 à 2 500 €
Coordination de cycle d'enseignement	625 à 2 500 €
Réfèrent culture	625 à 1 250 €
Réfèrent pour les ressources et usages pédagogiques numériques	1 250 à 3 750 €
Tutorat des élèves en lycée	312,50 à 525 €
Réfèrent décrochage	625 à 2 500 €
Autres missions d'intérêts pédagogiques et éducatifs	312,50 €

VOUS ÊTES CONTRACTUEL-LE, VOUS AVEZ UNE QUESTION,

DES INTERROGATIONS, VOUS AVEZ BESOIN D'ÊTRE CONSEILLÉ-E OU DÉFENDU-E ?

**Appelez au 01 53 58 00 30 ou 01 53 58 00 34 (service « relation adhérents »)
ou adressez-nous un mail à snetaanat@snetaa.org !**

Vous pouvez aussi contacter le secrétaire national délégué « contractuels » Paul Devaux.

6 COTISATIONS SALAIRES

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

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

TYPE DE COTISATION	BASE DE COTISATION	TAUX
maladie, maternité, invalidité, décès	totalité des revenus	0,75 %
retraite (régime général)	totalité des revenus	0,40 %
	totalité des revenus dans la limite de 3 428 € par mois	6,90 %

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

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

IRCANTEC	BASE DE COTISATION	TAUX
Tranche A	totalité des revenus dans la limite de 3 428 € par mois	2,8 %
Tranche B	totalité des revenus dans la limite de 3 428 € par mois	6,95 %

Le STF est exclu de la base de cotisation.

CONTRIBUTIONS SOCIALES (CSG - CRDS)

IRCANTEC	BASE DE COTISATION	TAUX
Contribution sociale généralisée (CSG)	98,25 % x (traitement indiciaire + indemnité de résidence + SFT + primes et indemnités + avantages en nature)	9,20 % (dont 2,40 % non déductible du revenu imposable)
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)		0,50 % non déductible du revenu imposable

Lorsque la totalité des revenus dépasse 13 712 €, l'excédent est soumis en totalité à la CSG et la CRDS.



CONGÉS BONIFIÉS CONTRACTUELS

CONGÉS BONIFIÉS CONTRACTUELS

Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 met en œuvre la réforme des congés bonifiés dans la fonction publique. Les contractuels en cdi de l'éducation nationale y ont droit.

Le SNETAA-FO suit ce dossier avec une très grande attention. Il serait dommage que des collègues des DOM ou des TOM ne puissent en bénéficier.

Les principales évolutions apportées par le décret sont les suivantes :

- la fréquence d'octroi des congés bonifiés est augmentée : le bénéfice peut ainsi être acquis tous les deux ans, en lieu et place des trois ans prévus auparavant ;

- en contrepartie d'une fréquence accrue, le décret supprime la bonification de 30 jours jusqu'alors attribuée dans le cadre des congés bonifiés. L'agent pourra déterminer la durée de son congé bonifié dans une limite fixée à 31 jours consécutifs ;

- s'agissant de la fonction publique de l'État, le décret ouvre un droit aux congés bonifiés vers les collectivités d'outre-mer du Pacifique au profit des agents de l'État y ayant le centre de leurs intérêts moraux et matériels. Le droit aux congés bonifiés est également étendu à l'ensemble des agents publics de l'État en contrat à durée indéterminée.

Enfin, le décret met en œuvre un droit d'option entre le nouveau et l'ancien dispositif. Les agents concernés pourront ainsi opter, lors de leur prochain départ, soit pour un dernier congé dans les conditions actuelles du dispositif (intervenant 3 ans après le dernier congé bonifié), soit pour un départ dans les conditions du nouveau dispositif (intervenant

2 ans après le dernier congé bonifié).

CHAMPS D'APPLICATION

Le régime des congés bonifiés permet aux agents publics concernés de bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de voyage, pour se rendre sur le lieu de leur centre des intérêts moraux et matériels au titre de leurs congés pour une durée maximale de trente-et-un jours consécutifs.

Durant ce congé, les agents voient leur traitement majoré soit par l'indemnité de cherté de vie dans les départements d'outre-mer, soit par un coefficient de majoration dans les collectivités d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie pour prendre, notamment, en compte le coût de la vie dans les collectivités ultramarines.

PÉRIODICITÉ ET DATE D'OUVERTURE DU DROIT

Sous réserve que toutes les conditions requises pour bénéficier d'un congé bonifié soient réunies, un agent peut y prétendre après vingt-quatre mois de service ininterrompus.

Seuls les services accomplis en qualité de magistrat, de fonctionnaire ou d'agent contractuel de l'État en CDI sont pris en compte.

Cette période de vingt-quatre mois inclut la période du congé bonifié elle-même. En conséquence, le congé bonifié peut débuter avant la date d'ouverture des droits, celle-ci étant en quelque sorte anticipée de la durée du congé bonifié sollicité.

Ainsi, le droit à congé est-il acquis, au plus tôt, dès le premier jour du vingt-quatrième mois de service ininterrompu (la durée d'un congé bonifié de 31 jours étant comprise

dans les vingt-quatre mois). Par exemple, un fonctionnaire entré en fonctions le 1^{er} janvier 2021 peut bénéficier d'un congé bonifié de 31 jours à compter du 1^{er} décembre 2022.

Bien entendu, les délais de voyage sont à inclure dans les 31 jours.

Les collectivités territoriales d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution du 4 octobre 1958 sont la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion et Mayotte.

Celles régies par l'article 74 sont les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, des îles Wallis-et-Futuna, de la Polynésie française et, depuis 2007, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin.

Le SNETAA-FO peut vous aider dans vos démarches contactez Monsieur Paul DEVAUX au : 06 38 04 98 12 Ou par mail : paul.devaux@snetaa.org !



7 L'ACCÈS AU CDI

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

Cependant, si vous êtes dans votre sixième année de service, sans interruption de contrat supérieure ou égale à 4 mois, vous êtes éligible à un CDI. Votre contrat sera qualifié en CDI à la date anniversaire de votre première embauche dans l'Éducation nationale, à condition de ne pas avoir eu d'interruption de plus de 4 mois. Pour le calcul de cette durée d'interruption entre 2 contrats à partir du 12 mars 2020, les périodes de l'état d'urgence sanitaire du 24 mars au 10 juillet 2020 et du 17 octobre 2020 au 1^{er} juin 2021 ne sont pas prises en compte.

Attention : si vous exercez à temps incomplet (moins de 70 %), le contrat sera également prolongé. Dans certains cas, l'avis du SNETAA-FO est indispensable pour négocier votre contrat : l'administration car elle peut admettre une interprétation discutable des textes réglementaires.

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

Il faut savoir que le CDI ne donne droit qu'à un éventuel remplacement dans la discipline ou une discipline voisine (par exemple un contractuel dont la discipline est la mécanique agricole peut être employé en mécanique B). Si un titulaire de CDI n'obtient

d'affectation, il reste dans son RAD (établissement de rattachement administratif) et peut être amené à effectuer, à concurrence de 18 heures, différentes tâches à caractère pédagogique (aide au devoir ou soutien par exemple). Rien n'empêche qu'il puisse négocier et en accepter d'autres. Attention, certaines académies tentent de rémunérer les titulaires de CDI sans affectation à 70 % du salaire, ce qui correspond à ce qu'il toucherait en étant au chômage. Ce n'est pas légal, contactez le SNETAA-FO si tel est le cas.

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

Pour résumer, devenu CDI, un contractuel n'est aucunement à l'abri d'être remercié, notamment pour des questions de moyens. Les CDI peuvent être licenciés pour « absence de besoin » (licenciement

économique), ce qui signifie qu'ils n'ont pas plus de garanties en la matière qu'un CDD. Mais il bénéficiera alors d'indemnités de licenciement.

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

Le SNETAA-FO demande depuis longtemps un nombre de places aux concours qui tienne compte des besoins et qui offre aux contractuels une véritable chance d'accéder à la titularisation.

Pour le SNETAA, il est inacceptable que le concours exceptionnel spécifiquement destiné aux contractuels, annoncé pour le printemps 2023, ne concerne que le premier degré, quand on sait que 16% des PLP sont des contractuels.

Le SNETAA-FO, conformément à ses mandats, continuera le combat pour la défense des contractuels et leur titularisation.



8 TITULARISATION

Un candidat reçu au concours externe, interne ou au troisième concours de recrutement réservé sera, conformément au statut de la fonction publique, nommé stagiaire durant une année.

Il s'agit pour les anciens contractuels d'un stage à plein temps (18 heures). Il peut exister certaines exceptions de stagiaires

ex-contractuels effectuant le stage à 9 heures avec obligation de suivre la formation en INSPE. Contactez le SNETAA-FO si besoin !

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 « proba-

toire » : il s'agit donc que le collègue fasse ses preuves.

Le SNETAA-FO estime que les collègues contractuels qui, pour certains, ont enseigné durant de longues années dans plusieurs établissements, tant en lycée professionnel qu'en SEGPA, aux quatre coins d'une ou plusieurs académies, ont déjà fait leurs preuves !

9 RECLASSEMENT

Dès son année de stage, un collègue reçu aux concours interne ou au 3^e concours recrutement réservé sera reclassé dans son nouveau corps (PLP, CPE, certifiés...).

Les règles de reclassement sont fixées par le décret 51-1423 du 5 décembre 1951 ainsi que par les statuts particuliers de chacun des corps. Par ailleurs, la règle du « butoir » est supprimée depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2014-1006 du 4 septembre 2014 ; en conséquence, avec 10 ou 12 ans d'ancienneté, un collègue peut se retrouver reclassé au 5^e ou 6^e échelon.

Le SNETAA-FO demande qu'aucun collègue reçu au concours interne ou au 3^e concours 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.

N'hésitez pas à vous renseigner !

ADHÉREZ AU SNETAA-FO !

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

Nous sommes à votre écoute !

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



LE CONTRACTUEL ET LA RETRAITE

Les professeurs contractuels, dès qu'ils ont atteint l'âge de départ à la retraite, dépendent du régime général (CARSAT). Le montant de la retraite qui sera versé par le régime général de l'assurance-vieillesse de la Sécurité sociale dépend de votre durée d'assurance et du revenu annuel moyen des 25 années les plus avantageuses de la carrière, pour 50 % du montant versé.

Viendront s'ajouter la participation des différentes caisses complémentaires.

MONTANT DE LA RETRAITE

Le montant de la retraite du régime général de l'Assurance vieillesse est déterminé ainsi :

revenu annuel moyen x taux

x (durée d'assurance au régime général limitée à la durée d'assurance pour obtenir une pension taux plein (selon l'année de naissance) / durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein)

La durée d'assurance figure sur le relevé de carrière (ou relevé de situation individuelle) qui est à réclamer à la CARSAT ; le SNETAA-FO peut vous y aider.

LES ÉLÉMENTS DU CALCUL

Le salaire annuel moyen est déterminé en calculant la moyenne des salaires bruts ayant donné lieu à cotisation au régime général durant les 25 années les plus avantageuses de la carrière.

Tous les éléments de rémunération (salaire de base, primes, heures supplémentaires) et les indemnités journalières de maternité sont pris en compte pour le calcul du salaire annuel moyen.

Si vous avez travaillé moins de 25 ans, le salaire annuel moyen est égal à la moyenne des salaires bruts durant ces années de travail.

À savoir : les salaires retenus tout au long de la carrière font l'objet d'une revalorisation annuelle pour tenir compte de l'inflation.

Si vos revenus annuels dépassent le plafond de Sécurité sociale de l'année considérée, la fraction des revenus qui dépasse ce plafond n'est pas prise en compte. Et si vos revenus annuels sont inférieurs à un montant variable selon l'année considérée, ils ne sont également pas pris en compte.

TAUX DE RETRAITE

La formule de calcul de la retraite de base applique au salaire annuel moyen un taux, calculé en fonction des critères suivants :

- durée d'assurance vieillesse tous régimes de base confondus
- éventuelles périodes reconnues équivalentes
- âge auquel vous demandez votre retraite.

Vous pouvez bénéficier du taux maximum, fixé à 50 %, si vous remplissez l'une des 2 conditions suivantes :

- vous remplissez la condition de durée d'assurance tous régimes de base confondus permettant de bénéficier du taux plein
- ou vous avez atteint l'âge permettant de bénéficier du taux plein automatique.

Si la durée d'assurance, tous régimes de base confondus, est inférieure à la durée nécessaire pour avoir droit au taux plein, le taux est minoré (décote). À l'inverse, si elle

est supérieure, le taux est majoré (surcote).

Pour percevoir une pension entière, vous devez justifier d'une durée d'assurance au régime général de la Sécurité sociale équivalente à celle exigée pour obtenir le taux plein. Par exemple, un salarié né en 1960 perçoit une retraite entière si sa durée d'assurance au régime général uniquement est de 167 trimestres (41 ans et 9 mois).

Si la durée d'assurance au régime général de la Sécurité sociale est inférieure à la durée nécessaire pour obtenir une pension à taux plein, la pension est alors calculée proportionnellement à la durée d'assurance effective.

Sachez que depuis le site du compte retraite, vous pouvez effectuer une simulation du montant de votre retraite à différents âges.

LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Tous les contractuels cotisent automatiquement à des caisses complémentaires de retraite qui viendront s'ajouter au régime de base de la CARSAT :

- AGIRC-ARCCO pour la complémentaire privée (valeur du point 1,2841 €)

- IRCANTEC pour la complémentaire fonction publique (valeur du point 0,49241 €).

Attention ! Les démarches sont longues et fastidieuses ; n'attendez pas le dernier moment car le délai de traitement est d'au moins 6 mois.

Le SNETAA-FO peut vous aider pour monter votre dossier et vous guider dans vos démarches. Contactez Paul Devaux au 06 38 04 98 12 ou par mail à paul.devaux@snetaa.org !

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. Mais le refus doit être motivé par un besoin particulier de continuité du service.

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 en plus des épreuves.

Pour le ministère de l'Éducation nationale, les samedis et les jours de vacances doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables. Dans le cas de partiels : 8 jours par année scolaire au maximum y compris les jours d'épreuves.

Par ailleurs, vous pouvez bénéficier de décharges de service pour suivre des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection organisées ou agréées par l'administration.

Elle est de droit « lorsqu'elle est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année. Elle ne peut pas alors être différée dans sa réalisation. »

SOINS AUX ENFANTS

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

Les autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde sur présentation d'un certificat médical.

Le nombre de jours pour chacun est de 6 jours.

Si les deux parents peuvent par famille, quel que soit le nombre d'enfants, bénéficier du dispositif (pour un temps plein).

Ce droit est doublé pour le fonctionnaire qui assure seul la garde de son enfant ou si le conjoint n'a aucun droit particulier pour garde d'enfant. Le décompte est effectué par année civile.

RENTRÉE SCOLAIRE

(circulaire annuelle du ministère de la Fonction publique)

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

FORMATION SYNDICALE

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

ACTIVITÉS SYNDICALES

Pour participer à des réunions syndicales départementales ou académiques, un certain nombre de de-

mi-journées de congé est attribué aux organisations syndicales en fonction de leur représentativité au plan national. Ces autorisations sont ventilées entre le SNETAA national et les secteurs académiques du SNETAA. C'est donc votre secrétaire académique qui gère ce potentiel.

ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- Mariage ou PACS du fonctionnaire : 5 jours ouvrables maximum ;
- Décès ou maladie grave du conjoint, des père, mère ou enfants : 3 jours ouvrables maximum plus délai de route éventuel de 48 heures ;
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables dans une période de 15 jours entourant l'événement.

CONGÉS FORMATION

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



Nom :

Prénom :

Adresse :

Académie :

Département :

Établissement :

Courriel :

Téléphone :

Bulletin à renvoyer au **SNETAA-FO**,
417 Bureaux de la Colline 92213 Saint-Cloud Cedex
ou par mail à **snetaanat@snetaa.org**
Pour toute question, contactez le SNETAA-FO
au **01 53 58 00 30**

Défendez-vous et assurez votre avenir avec le
SNETAA-FO ! Rejoignez-nous, adhérez et faites
adhérer au premier syndicat des personnels de la
voie professionnelle initiale, publique et laïque !

C'EST ENSEMBLE QUE NOUS SOMMES FORTS !

Une question, une remarque ? Écrivez-nous !

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



POUR QUOI FAIRE ?

Le CA se prononce sur :

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

COMMENT ?

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

QUAND ?

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

CONSEILS PRATIQUES

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

JE NE RESTE PAS ISOLÉ.E

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

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

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

VOTEZ SNETAA ET VOTEZ FO





LE SNETAA-FO PORTE LA VOIX DE TOUS LES CONTRACTUELS

Présent dans toutes les académies de France métropolitaine et d'outre-mer, le SNETAA-FO s'est donné pour mission de défendre tous les personnels de l'enseignement professionnel.

Il porte votre voix là où elle doit être entendue pour défendre vos intérêts, ceux de la voie professionnelle et de ses élèves !

Alors, n'attendez plus, rejoignez le SNETAA-FO, premier syndicat de l'enseignement professionnel !

snetaa
FO

www.snetaa.org

**LIRE L'AP MAGAZINE,
C'EST DÉJÀ AGIR !**



L'ADHÉRENT
L'essentiel

**SOUTENEZ LE SNETAA-FO ET DÉFENDEZ
L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL !**