



PROFESSEURS NON TITULAIRES : CONTRACTUELS (CDD, CDI), VACATAIRES, MA.

GUIDE DES DROITS

Alors que le gouvernement, en application des directives européennes, organise la fin progressive du recrutement des fonctionnaires, Le SNETAA-FO revendique depuis toujours un plan de titularisation des collègues non titulaires comme il y en eut un en 1982-83. Mais, au quotidien, il se bat aux côtés de chacun des collègues non titulaires pour leur réemploi, pour le paiement en temps et en heure de leur salaire et de leurs indemnités, pour la défense de leurs conditions de travail, pour le respect du moindre de leurs droits. Ce guide peut vous aider à faire reconnaître vos droits. Sachez que vous pouvez compter sur le FO pour vous entendre, vous informer, vous conseiller, vous défendre. FO est votre syndicat. Adhérez à FO

SOMMAIRE

LE CONTRAT

- Le libellé du contrat
- Période d'essai :
- vacataire => contractuel.
- Que deviennent les MA ?
- Contrat à Durée Indéterminée (CDI).
- CDisation » des contractuels.
- Comment obtenir un CDI ?
- Comment calculer les 6 ans d'ancienneté ?
- Le rectorat « Cédéise » - t-il automatiquement tous les collègues qui y ont droit ?
- Si un collègue CDI change d'académie. Conserve-t-il le bénéfice du CDI ? A quel indice sera-t-il payé ?
- « CDisation » des collègues âges de + de 50 ans
- Renouvellement ou non renouvellement de Contrat.
- Attention aux avis défavorables des chefs d'établissement.
- Démission.
- Licenciement. Indemnité de licenciement
- Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP).
- Indemnité de licenciement

CHOMAGE - ALLOCATION CHOMAGE

- Conditions pour percevoir l'ARE
- Durée de l'indemnisation : elle dépend de la durée d'affiliation (de cotisation)
- Montant de l'indemnisation
- Délai d'indemnisation.
- Possibilité d'obtenir une avance.

DROITS SOCIAUX et droits à la formation

- Congé de Maladie Ordinaire (CMO).
- Maintien du traitement en cas d'arrêt maladie (congé maladie ordinaire)
- comment fonctionne concrètement l'indemnisation des congés maladies.
- Au sujet de la MGEN
- Congé de Grave Maladie (CGM).
- A expiration des droits à congés maladies
- Mi Temps Thérapeutique
- Congé formation

- Autorisation d'absence
- Frais de transport (Navigo)
- Action sociale en faveur des personnels de l'Education Nationale
- Aides sociales : Adresses utiles
- Logements sociaux (HLM)
- Médecine de prévention (médecine du travail)
- Congé maternité.

SALAIRE

- La paye des vacataires
- Comment accélérer la paye des vacataires.
- La paye des contractuels :
- 1^{er} élément : le traitement indiciaire.
- COMMENT SAVOIR SI ON EST PAYE AU BON INDICE ?
- 2^{ème} élément : L'indemnité de résidence (IR).
- 3^{ème} élément : Le supplément familial de traitement. (SFT)
- Les indemnités
- ISOE Part Fixe
- ISOE Part Modulable
- ISS-ZEP
- Indemnité pour les collègues enseignant en SEGPA ou en UPI
- Heure de Première Chaire.
- Heure de communes non limitrophes
- Heure de 3 établissements
- Les contractuels ont-ils le droit à des FRAIS DE DEPLACEMENT ?
- Congés payés (Indemnité vacances).
- Avancement des contractuels.

LES DROITS STATUTAIRES

- Le droit à la protection
- Le droit à des conditions de travail décentes
- Le droit de grève
- Le droit syndical,

ANNEXES

- Conditions pour se présenter aux concours
- Exemples de lettres pour réclamer les FRAIS DE DEPLACEMENT et à être payé au bon indice.

I. LE CONTRAT

Que l'on soit contractuel ou vacataire, le rectorat doit proposer un contrat, ou, à tout le moins un « *engagement écrit* ». Il s'agit d'un contrat de droit public, c'est à dire qu'en cas de litige important, la juridiction compétente est le tribunal administratif (de Melun ou de Montreuil) et non le conseil des Prud'hommes. Les contractuels vacataire sont donc des agents non titulaires de l'Etat, dont les droits sont définis par le décret 86-83 du 17 janvier 1986, ainsi que par de nombreuses dispositions du statut de la fonction publique (Loi 83-634 du 13 juillet 1983).

La circulaire du 26 novembre 2007 recommande (art.4.12) que soit remis à chaque contractuel un exemplaire du décret du 17 janvier 1986, ou, un document de présentation de ce texte.

LE LIBELLE DU CONTRAT

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 4 ; Circulaire DGAFF n°001262 du 26 novembre 2007, paragraphe 4-1-2)

Le contrat (ou l'engagement écrit) doit obligatoirement mentionner la date d'effet, la date de fin, et, le cas échéant, l'existence et la durée de la période d'essai. Le contrat doit également indiquer la rémunération. (par exemple sous forme d'indice brut ou d'indice nouveau majoré – (Voir Salaire).

PERIODE D'ESSAI :

(Article 9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, art.8 du décret n°81-535 du 12 mai 1981)

Tout contrat de droit public peut « *comporter une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat* ». **Pour les contractuels enseignants, la durée de la période d'essai est fixée habituellement à un sixième de la durée du contrat.**

Durant cette période, le collègue peut être licencié sans préavis ni indemnité de licenciement.

A l'issue de la période d'essai, si le Rectorat veut licencier le collègue, il doit respecter la procédure de licenciement et consulter la CCP. (Voir Licenciement et CCP).

En cas de licenciement pendant, ou à l'issue de la période d'essai, celle-ci est prise en compte dans la durée d'affiliation à l'assurance chômage et peut ainsi contribuer à alimenter les droits aux allocations chômage.

Un renouvellement de contrat (c'est-à-dire une prolongation du service dans l'établissement) ne peut donner lieu à une nouvelle période d'essai. Cela nous a été confirmé le Ministère lors de l'audience FO du 4 juin 2008. (Voir Renouvellement).

VACATAIRE => CONTRACTUEL.

(Décret 89-497 du 12 juillet 1989, article 3 - précisé par la circulaire 89-320 du 18 octobre 1989).

Un vacataire est employé pour au maximum 200 heures. Ainsi, un vacataire assurant un service de 18 heures/semaine est en moyenne employé durant 11 semaines. A l'issue de ces 200 heures, *si* le rectorat décide de continuer à employer le collègue vacataire, il a l'*obligation* de proposer à ce collègue un contrat de professeur contractuel.

Si, à l'issue de vos 200 heures, de vacation, vous n'êtes pas contractualisé, CONTACTEZ FO.

Pour réaliser des économies sur le dos des collègues, et au mépris de la continuité pédagogique due aux élèves, le Rectorat peut décider de remercier le vacataire et de le remplacer par un collègue ayant droit de toutes les manières à une paye : professeur TZR, ou professeur en CDI.

CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI).

« CDisation » DES CONTRACTUELS.

Loi 2005-843 du 26 juillet 2005, articles 13-I et 13-II

Circulaire Ministérielle du 1^{er} décembre 2005

Circulaire rectorale 2006-093 du 13 juin 2006.

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 (statut de la fonction publique d'Etat) article 4.

Décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 45 (renouvellement des contrats)

Circulaire DGAFF n°001262 du 26 novembre 2007, paragraphe 4-1-3 (renouvellement des contrats)

QUE DEVIENNENT LES MAGE ? (Maîtres Auxiliaires Garantis d'Emploi).

Les quelques 250 MAGE de notre académie sont tous devenus des CDI comme le prévoyait la loi de 2005 à compter du 01.09.2005.

En outre, depuis le 01.01.2010, ils ont tous été reclassés dans la grille indiciaire des contractuels (Voir Salaire).

Le Rectorat nous a assuré par écrit qu'ils conservaient tous leurs avantages antérieurs : garantie du réemploi, garantie d'une paye pleine, même en cas d'emploi à temps incomplet.

Il y a donc 4 catégories de non titulaires :

- les CDI (ex-MAGE)
- les CDI «loi de 2005 »
- les Contractuels (CDD)
- les Vacataires.

La loi 2005-843 du 26 juillet 2005 a modifié le statut de la fonction publique d'Etat en introduisant une nouvelle catégorie de professeurs non titulaires : les professeurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Contrairement à ce que le nom : « contrat à durée INDETERMINEE » peut laisser entendre, ces collègues, n'ont pas vraiment la garantie d'emploi : s'ils enseignent dans une discipline où le Rectorat juge qu'il y a suffisamment de titulaires, le Rectorat peut les licencier pour « absence de besoin » (licenciement économique).

Jusqu'à présent, le rectorat de Créteil n'a pas procédé à des licenciements économiques. Mais, le rectorat de Rouen vient de licencier des CDI travaillant dans un GRETA « déficitaire ».

En outre, et contrairement aux MA, le salaire à taux plein n'est pas garanti en cas d'emploi à temps incomplet.

Seule 70% de la paye est garantie. Ainsi, un CDI employé à 15/18^{ème} (= 83,3%) sera payé à 83,3%. Mais, un CDI employé à 9/18^{ème} (50%) sera payé à 70%.

Cependant, en début d'année, juste après avoir affecté les TZR, le Rectorat affecte les CDI (avant d'affecter les contractuels CDD puis, en dernier lieu, les vacataires). **Les collègues CDI bénéficient donc, de fait, d'une priorité dans le réemploi.**

Comment obtenir un CDI ?

La loi de 2005 a fixé des conditions très restrictives, ce qui fait que notre académie ne compte environ (en mars 2011) que 450 CDI (sans compter les MA, voir ci-contre) pour environ 3000 collègues non titulaires. 111 collègues ont été CDIés en 2009/10, 56 en 2010/11.

Pour bénéficier d'un CDI, il faut avoir été employé continûment (sans « trou ») durant 6 années consécutives. Il faut en outre, avoir été réemployé la 7^{ème} année. Alors, seulement, on peut bénéficier d'un CDI.

LA CONDITION EST DONC : 6 ANS CONSECUTIFS SANS TROU + UN REEMPLOI.

Mais rien n'interdit le Rectorat d'employer un collègue durant 6 années consécutives, puis de ne pas le réemployer. Dans ce cas, le collègue n'obtiendra pas de CDI, car la condition de réemploi n'est pas remplie. Si le Rectorat laisse le collègue au chômage durant 1 an et le réemploie ensuite, l'ancienneté (pour le CDI) repart à zéro, car il y aura eu un trou dans la carrière du collègue.

Le Rectorat a plusieurs fois assuré FO qu'il ne pratiquerait pas l'éviction systématique des collègues ayant 6 ans d'ancienneté.

Le rectorat « Cédéise » - t-il automatiquement tous les collègues qui y ont droit ?

(Article 45 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, précisé par la circulaire DGAFP n°001262 du 26 novembre 2007, paragraphe 4-1-3)

En théorie OUI. Le rectorat employeur est tenu d'accorder le bénéfice du CDI à tous les collègues qui y ont droit. Il a même l'obligation de faire connaître au collègue, lors d'un entretien, son intention de lui renouveler son contrat. Cet entretien doit avoir lieu « *au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée déterminée* ». Dans la pratique, cet entretien n'a jamais lieu. En outre, il faut être très vigilant. **Des erreurs, des oublis sont possibles.** Ainsi, le rectorat n'est pas au courant de vos services antérieurs à votre arrivée dans l'académie : services effectués dans une autre académie, dans l'enseignement privé sous contrat, dans un CFA public, dans un autre ministère etc... Or, toute période sous contrat de droit public (en principe sur un emploi de catégorie A) doit être prise en compte pour l'obtention du CDI.

COMMENT CALCULER LES 6 ANS D'ANCIENNETE ?

- Le Rectorat prend en compte tous les services de contractuels et de vacataires (si suivi d'une contractualisation), y compris les services effectués dans une autre académie.
- De même, tous les services en tant qu'agent non titulaire de l'Etat (contrat de droit public) doivent être pris en compte dès lorsqu'il s'agit d'un emploi de catégorie A. Cela concerne notamment les emplois dans les CFA, les GRETA, les établissements privés etc...
- Depuis le 01.01.2009, le rectorat considère qu'une année est complète si le collègue a été en poste toute l'année (début au plus tard le 15 octobre, fin au plus tôt le 1^{er} juin), quelle que soit la quotité de service. Ainsi, une année avec 6h de service compte pour une année pleine (avant il fallait une quotité d'au moins 70%)
- Les Indemnités vacances (Voir Salaire) sont une « reprise de contrat » et sont donc comptabilisées.

Si un collègue CDI change d'académie. Conserve-t-il le bénéfice du CDI ? A quel indice sera-t-il payé ?

Il n'existe pas de mouvement de mutations des CDI. Cependant, si un collègue CDI dans une académie A est employé dans une académie B, cette dernière est obligée de lui faire signer un CDI et non un CDD.

Il n'existe pas de système d'avancement des contractuels valable sur tout le pays. Donc, en théorie, l'académie B n'est pas tenue de réemployer le collègue au même salaire que celui qu'il percevait dans l'académie A.

« CDisation » des collègues âges de plus de 50 ans

(Loi 2005-843 du 26 juillet 2005, article 13-II)

La loi de 2005 contient deux dispositions plus favorables pour ces collègues :

- L'ancienneté exigée est toujours de 6 ans, mais **ces 6 années peuvent avoir été accumulées au cours des 8 dernières années.**
- En outre, leur contrat est transformé *automatiquement* en CDI, dès que l'un des événements suivants se produit : le collègue atteint 50 ans ; il atteint 6 ans d'ancienneté. **La condition du réemploi n'est plus exigée.**

RENOUVELLEMENT OU NON RENOUVELLEMENT DE CONTRAT.

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art 45 ; circulaire DGAFP 001262 du 26 novembre 2007, paragraphe 4-1-3)

Cette situation se rencontre fréquemment : un contractuel remplace un titulaire malade ou en maternité. Le contrat a été signé jusqu'au 30 novembre, mais le collègue est au courant que le titulaire prolongera son congé. Le Rectorat doit alors avertir (**il ne peut y avoir de renouvellement par tacite reconduction**) le collègue contractuel de sa décision de renouveler (prolonger) ou non son contrat en respectant les délais suivants :

RENOUVELLEMENT (OU NON) DE CONTRAT	
DUREE DU CONTRAT (ne pas confondre avec l'ancienneté)	DELAI A RESPECTER
Inférieure à 6 mois	8 jours avant le terme.
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois avant le terme

Le collègue dispose d'un délai de 8 jours pour donner sa réponse. En cas de non réponse, il est présumé renoncer à son emploi. Dans les faits, la rectorat ne respecte que rarement cette procédure pourtant réglementaire.

Un collègue contractuel n'ayant aucun droit a priori au renouvellement du contrat, une éventuelle décision de non renouvellement n'a pas à être motivée par le Rectorat. Cependant, le juge administratif peut annuler la décision de non renouvellement s'il s'avère, par exemple qu'il s'agit d'une sanction déguisée, où si les raisons alléguées par l'Administration s'avèrent être non fondées.

Un non renouvellement de contrat est une perte involontaire d'emploi qui donne donc droit aux allocations chômage. (Voir Chômage). En revanche, ce n'est pas un licenciement, cela ne peut donc donner droit à une indemnité de licenciement.

DEMISSION.

(Décret .86-83 du 17 janvier 1986, art.48)

Lorsqu'un collègue souhaite démissionner, il doit avertir le Rectorat en lui adressant un préavis (lettre recommandée) en respectant les mêmes délais que pour le licenciement (Voir Licenciement). Dans certains cas (démissions dites « légitimes »), la démission peut donner droit aux allocations chômage. (Voir Chômage)

LICENCIEMENT. INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art 1-2, .43-2, 46,47, 50 à 55)

Il y a **licenciement** lorsque l'administration **met fin prématurément** au contrat du collègue.

Les principaux cas de licenciement sont :

- (1) Le licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai
- (2) Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Non aux abus de pouvoir ! ATTENTION AUX AVIS DEFAVORABLES DES CHEFS D'ETABLISSEMENT.

A l'issue de votre contrat, le chef d'établissement est invité à porter un avis sur la manière de servir du collègue.

Certains chefs d'établissements abusent des avis défavorables, ce qui peut nuire au réemploi.

Le rectorat indique qu'un 1^{er} avis négatif conduit à ne plus réaffecter le collègue dans le même établissement, et qu'un 2^{ème} avis négatif peut conduire le rectorat à ne plus réemployer le collègue.

**Si vous êtes concerné,
contactez FO**

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP).

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art 1-2, arrêté du 7 mars 2008)

Les CCP sont consultées *obligatoirement* lorsque certaines décisions individuelles sont envisagées :

- licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai,
- sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme (c'est-à-dire l'exclusion temporaire sans traitement, licenciement).

Elles *peuvent* être consultées aussi sur toute autre situation individuelle.

(3) le licenciement pris en tant que sanction disciplinaire

- Dans tous les cas, l'administration a l'obligation de convoquer le collègue à un entretien préalable au cours duquel l'agent peut se faire accompagner d'un délégué syndical et il doit pouvoir consulter son dossier.
- Dans les cas (2) et (3), l'administration doit notifier sa décision par lettre recommandée (= préavis) en respectant un délai : 8 jours si ancienneté inférieure à 6 mois ; 1 mois si ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ; 2 mois si ancienneté supérieure à 2 ans.
- Dans le cas (2), le licenciement donne droit à une indemnité de licenciement dont le montant est proportionnel à l'ancienneté du collègue. [L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de démission, de non renouvellement de contrat, ou à l'expiration du contrat].
- Dans les cas (2) et (3), l'administration doit obligatoirement saisir la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour recueillir son avis.
- Tout licenciement, quel qu'en soit le motif, peut naturellement conduire à un recours contentieux (et même à un référé : procédure d'urgence) devant le Tribunal Administratif.
- Un licenciement étant, quelque soit le motif, une perte involontaire d'emploi, il ouvre droit aux allocations chômage.

NB : jusqu'à présent, le rectorat n'a jamais prononcé de licenciement économique. Si tel était le cas, le collègue concerné devrait alors bénéficier de toutes les garanties précitées : entretien, préavis, saisie de la CCP, indemnité de licenciement, allocations chômage.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, articles 50 à 57 ; circulaire DGAFP N° 001262 du 26 novembre 2007, paragraphe 12)

Le licenciement économique donne droit à l'indemnité de licenciement dont le montant est « proportionnel » à l'ancienneté du collègue. Ce montant est divisé par 2 en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. Le licenciement pour faute (sanction disciplinaire) ne donne pas droit à l'indemnité de licenciement, de même que la démission, le non renouvellement de contrat ou le licenciement durant, ou à expiration de la période d'essai.

- La formule permettant de calculer le montant plein de l'indemnité de licenciement est :

$$I = ([A \times R] / 2) + ([A'' \times R] / 3).$$

Avec :

R = dernière rémunération nette mensuelle. Dans le cas où le collègue travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle correspondant à un temps complet.

A = nombre d'année d'ancienneté jusqu'à 12 ans.

A'' = nombre d'année d'ancienneté à partir de la 13^{ème} année

(Pour un collègue ayant 15 ans d'ancienneté, on a A = 12 et A'' = 3).

L'ancienneté est comptée au prorata d'un temps complet. Ainsi, une année à mi temps ne compte que pour une demi année.

NB : le montant de l'indemnité est plafonnée à 12 fois R.

EN CAS DE MENACE DE LICENCIEMENT : CONTACTEZ IMMEDIATEMENT FO.

N'attendez pas d'être licencié pour contacter le syndicat. Si vous sentez (notamment au vu d'allusions du chef d'établissement ou de l'Inspecteur) qu'il y a un risque de licenciement, contactez immédiatement FO. **FO a ainsi empêché plusieurs licenciements.**

FO vous défendra, y compris jusqu'au Tribunal Administratif.

II. CHOMAGE - ALLOCATION CHOMAGE (Allocation de Retour à l'Emploi : ARE).

(Règlement de l'assurance chômage – convention du 19 février 2009 signé entre la MEDEF et la CFDT. La Confédération FO ne l'a pas signé)

Du fait qu'un enseignant contractuel ne cotise pas au chômage, les allocations chômage (ARE) ne lui sont pas versées par Pôle Emploi mais par le service chômage du Rectorat (Division des Affaires Sociales : DAS2). Cependant, le montant des ARE, les règles d'indemnisation sont déterminées par Pôle Emploi. Ainsi, c'est le rectorat qui paye, mais c'est Pôle Emploi qui décide. Dès lorsqu'un collègue pense se retrouver au chômage (exemple : fin de contrat), il lui faut donc, muni d'un document approprié du rectorat, se rendre le plus rapidement possible dans une agence Pôle Emploi. Il sera alors inscrit à Pôle Emploi. Il lui faudra alors retourner au Rectorat (DAS2) pour établir remplir le dossier qui lui permettra d'être payé.

Dans les faits, les délais entre le moment où le collègue est au chômage et le moment où il est payé sont insupportables (Voir DELAIS).

➤ **Conditions pour percevoir l'ARE**

1. L'ARE est due à tout salarié privé involontairement de son emploi.

Cela regroupe donc les situations suivantes :

- Licenciement (y compris pour insuffisance professionnelle, ou pour raison disciplinaire)
- Non renouvellement de contrat
- Fin de contrat

En principe, la démission n'ouvre pas droit à l'ARE. Cependant, l'accord d'application n°14 de la convention du 19 février 2009 dresse la liste d'un certain nombre de cas où la démission du salarié est dite « légitime » : le salarié démissionne pour suivre son conjoint ; il a été victime dans son travail d'actes délictueux ; il est titulaire d'un contrat aidé (CA, CAE, CIE, ...) et il a trouvé un CDI ou une formation etc... Dans ces cas, le salarié démissionnaire peut prétendre au bénéfice de l'ARE.

2. En outre, pour percevoir l'ARE, il faut avoir « cotisé » (c'est à dire travaillé) au minimum 4 mois au cours des 28 derniers mois (ou des 36 derniers mois pour les collègues ayant plus de 50 ans).

➤ **Durée de l'indemnisation : elle dépend de la durée d'affiliation (de cotisation)**

Pour les collègues de moins de 50 ans	Pour les collègues de plus de 50 ans
Durée de l'indemnisation = durée de l'affiliation dans la limite de 24 mois.	Durée de l'indemnisation = durée de l'affiliation dans la limite de 36 mois.

➤ **Montant de l'indemnisation (chiffres donnés au 01/07/2010)**

On note SJR = salaire journalier brut de référence (calculé sur les 12 derniers mois).

En règle générale, le montant journalier de l'ARE est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4% du SJR + 11,17€
- 57,4% du SJR

Ce montant ne peut être inférieur à 27,25 € ni être supérieur à 75% du SJR.

L'application de cette règle conduit, selon une brochure de Pôle Emploi au barème suivant :

Détermination du montant de l'ARE (le calcul est un peu différent en cas de temps incomplet)		
Ancien salaire (mensuel brut)	ARE (montant journalier brut)	Retenues sociales
Inférieur à 1092€	75% du SJR	-
Compris entre 1092€ et 1197€	27,25€ (allocation minimale)	-
Compris entre 1197€ et 1976€	40,4% du SJR + 11,17€	3% de l'ancien salaire
Compris entre 1976€ et 2516€	57,4% du SJR	
Compris entre 2516€ et 2690€		
Supérieur à 2690€		De 5,24% à 11,39% de l'ARE

➤ **Délai d'indemnisation.**

Au départ, les règles de paiement du chômage imposent déjà des délais d'indemnisation très longs, en raison de 3 mécanismes :

- carence de 7 jours (7 jours au titre desquels le collègue n'est pas indemnisé)
- règle imposant qu'un mois d'ARE ne peut être payé qu'après qu'ait été un mois de chômage
- les délais entre le moment où le rectorat ordonne la paye et le moment où la TG verse l'argent est très long.

A ceci se rajoute, les graves dysfonctionnements affectant aussi bien Pôle Emploi (qui constate le chômage du collègue) que le service chômage du Rectorat qui déclenche la paye. Naturellement, les personnels ne sont pas en cause, ils sont eux aussi victimes. Ce sont les suppressions de postes à Pôle Emploi et au Rectorat qui sont la cause de ces désordres.

En supposant que tout se passe sans dysfonctionnement, les délais de versement de l'ARE sont résumés dans le tableau ci-dessous.

CHOMAGE : CALENDRIER THEORIQUE DES OPERATIONS	
date	opération
31 janvier 2011	Fin du contrat
1 ^{er} février	Inscription à Pôle Emploi
Durant tout le mois de février	Le collègue ne travaille pas.
Début mars	Le collègue « pointe » à Pôle Emploi, ce qui atteste qu'il n'a pas travaillé en février et qu'il cherche toujours du travail.
Premiers jours de Mars	Pôle Emploi transmet l'information au Service Chômage du Rectorat

Vers le 10 mars	Le service Chômage du Rectorat donne ordre à la Trésorerie Générale (TG) de payer une avance au collègue. Cette avance ne peut excéder 80% du montant de l'allocation chômage.
Vers le 20 mars	Le service Chômage donne ordre à la TG de payer les 20% restant de l'allocation.
Début avril	Le collègue « pointe » à Pôle Emploi pour mars.
Vers le 8 avril, soit 9 semaines après la fin du contrat.	Le collègue perçoit l'avance de 80%
Fin avril	Il perçoit le reliquat de 20%
1 ^{er} mai	Il pointe à (pour avril)
Fin mai	Il perçoit son allocation chômage au titre du mois de mars
1 ^{er} juin	Il pointe aux Pôle Emploi (pour mai)
Fin juin	Il perçoit son allocation chômage au titre du mois d'avril. Etc... Il percevra toujours son allocation avec 2 mois de retard.

En dépit des efforts réalisés par nos collègues administratifs du Service Chômage du Rectorat (lesquels travaillent en juillet et en août afin de mettre en route les allocations des collègues licenciés en juin), il n'en demeure pas moins qu'il s'écoule **au minimum 9 semaines** entre le moment où le collègue est licencié et le moment où il perçoit sa première avance de 80%. Ces délais sont insupportables. Nous demandons que le Recteur, que l'Etat prennent des mesures pour les raccourcir.

Concrètement, nous conseillons à tous les collègues qui vont se retrouver au chômage en juin, d'aller **sans attendre** à Pôle Emploi afin que soit enclenché le plus tôt possible le versement de leur allocation chômage, et qu'ils puissent ainsi la percevoir dès le mois d'août.

Possibilité d'obtenir une avance.

La longueur des délais de versement place les collègues dans des situations intenable.

Lorsqu'un collègue est en attente d'un versement (exemple : salaire, allocation chômage) en provenance du rectorat, et que ce versement tarde, l'Administration peut, par l'intermédiaire de la MGEN, accorder une avance immédiate. (Possible même pour les non mutualistes). Contacter pour cela le service chômage ou la DPE ou la MGEN.

N'hésitez pas à solliciter FO.

III. DROITS SOCIAUX ET DROITS A LA FORMATION

CONGE DE MALADIE ORDINAIRE (CMO).

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 12, article 2 - 5^{ème} et 6^{ème} alinéas)

Les contractuels bénéficient de conditions d'indemnisation de leurs congés maladie qui se rapprochent de celles des fonctionnaires :

- ils ne sont pas soumis aux 3 jours de carence.
- leur traitement n'est pas interrompu.
- Il est maintenu (à 100% puis à 50%) durant un temps proportionnel à l'ancienneté de service.
- Lorsque le traitement passe à 50%, la MGEN verse à ses adhérents un complément sous forme d'allocation journalières (AJ ; à ne pas confondre avec les IJ de la sécu) à hauteur de 77% de leur traitement brut.

MAINTIEN DU TRAITEMENT EN CAS D'ARRET MALADIE (congé maladie ordinaire) (Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art.12)		
Si votre ancienneté ⁽¹⁾ est au moins égale à ...	Vous bénéficiez du maintien ⁽²⁾ du plein traitement durant...	Puis, vous êtes placé à mi traitement, durant...
4 mois	1 mois	1 mois
2 ans	2 mois	2 mois
3 ans	3 mois	3 mois.

Exemple : un contractuel possède 4 ans d'ancienneté : en cas de maladie, l'Administration doit lui maintenir son plein traitement durant 3 mois, puis, il est placé à mi traitement pendant 3 autres mois.

Précisions :

- **(1)** l'ancienneté retenue prend en compte, non seulement le temps passé comme contractuel, mais également tout emploi occupé au service de l'Etat (Assistant d'Education, ...) ou d'un établissement public.

- **(2)** pour calculer la durée du maintien du plein ou du demi traitement, il faut faire l'addition de tous les jours de CMO durant les 12 derniers mois. Exemple : Mr X a 5 mois d'ancienneté, il a donc droit à 1 mois (30 jours) à plein traitement + 1 mois (30 jours) à demi traitement. Mr X est malade du 1^{er} mars au 25 mars 2007 (25 jours de CMO) puis du 1^{er} février au 14 février (14 jours de CMO) : cela lui fait donc 39 jours de CMO. Il percevra un plein traitement du 1^{er} mars au 25 mars (25 jours) ; il percevra également un plein traitement du 1^{er} février au 5 février (5 jours) mais, à partir du 6 février, ayant atteint les 30 jours à plein traitement, il passera à mi traitement.

AU SUJET DE LA MGEN

(Mutuelle Générale de l'Education Nationale)

Chaque collègue est libre de choisir la mutuelle qu'il préfère.

Beaucoup de personnels (titulaires ou non) de l'Education Nationale adhèrent à la MGEN. **Il est important de savoir que la MGEN complète le traitement des collègues, qui, en raison de la longueur de leur maladie, sont placés à mi traitement.**

Concrètement, voici comment fonctionne l'indemnisation des congés maladies :

Si un collègue est malade, le rectorat (employeur) a l'obligation (sous réserve de certaines conditions d'ancienneté, et dans la limite d'une certaine durée : voir tableau ci-dessous) de lui maintenir le traitement. Le traitement ne doit pas s'interrompre. En outre, il perçoit des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS). **Il est donc dans une situation de trop perçu.** Le rectorat a mis au point un système (en lien avec la sécu) qui lui permet de savoir quand les IJSS sont versées au collègue. Lorsque cela se produit, il opère alors des prélèvements sur les salaires suivants à hauteur des IJSS versées.

CONGE DE GRAVE MALADIE (CGM).

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art13)

En cas de maladie ne permettant pas de travailler et nécessitant un traitement prolongé, un professeur contractuel, comme tout agent non titulaire de l'Etat a droit, s'il possède 3 ans d'ancienneté à un CGM : 12 mois à plein traitement, puis 24 mois à mi traitement. La MGEN, peut compléter le mi traitement du collègue (sous forme d'allocation journalières) si celui-ci est adhérent depuis au moins un an.

Si vous souhaitez bénéficier d'un CGM, il faut faire une demande au bureau des affaires médicales du Rectorat (DAS.3), accompagnée d'une lettre de votre médecin, ainsi que d'un certificat médical confidentiel.

Votre situation sera étudiée par un comité médical départemental. Le comité médical est une instance qui ne dépend pas de l'Education Nationale mais de la DDASS (à ne pas confondre avec la DAS, Division des affaires sociales, du rectorat), et qui étudie les situations médicales des agents publics (titulaires ou non), des trois fonctions publiques. Le Comité Médical désignera un expert médical qui sera chargé d'étudier votre dossier et vous recevra pour une visite d'expertise. Ensuite, le comité médical se réunit et émet un avis qu'il transmet au Recteur. C'est ce dernier qui prend la décision. Cette procédure est la même que pour les fonctionnaires titulaires, elle est décrite dans le décret 86-442 du 14 mars 1986 et dans la circulaire n° 1711 34/CMS et 2B9 du 30 janvier 1989. Dans les faits, lors que le comité médical donne un avis favorable, le Rectorat suit toujours l'avis du comité médical. Dans ces cas rares, il arrive que le comité médical émette un avis défavorable, et que le Rectorat (notamment sur intervention de FO) octroie malgré tout un CGM au collègue. A l'issue d'un congé de grave maladie, un collègue ne peut en obtenir un autre, que s'il a repris ses fonctions durant au moins 12 mois.

A savoir

A expiration des droits à congés maladies,

le collègue est placé en congé sans traitement durant un an (éventuellement complété par la MGEN). Puis, il peut être licencié, mais il doit se voir, en théorie proposée au préalable un reclassement sur un autre type d'emploi, lorsque sa santé le permet.

Mi Temps Thérapeutique. (Travail à mi temps, payé 100%)

Les contractuels peuvent solliciter le bénéfice d'un mi temps thérapeutique (après 6 mois consécutif d'arrêt maladie) en s'adressant à la sécurité sociale.

CONGE FORMATION

(Décret 75-205 du 26 mars 1975)

Les professeurs non titulaires ont droit à un congé formation pour parfaire leur formation personnelle ou pour préparer les concours de fonctionnaires (CAPET, CAPLP...).

- Le collègue percevra alors une indemnité mensuelle forfaitaire égale à

Si vous demandez un congé formation, confiez votre dossier À FO.

Nous le défendrons en groupe de travail académique

85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence. Le collègue conserve le droit au Supplément familial de traitement.

- La condition nécessaire est de posséder au moins 3 ans d'ancienneté.
- Ce congé dure au maximum 12 mois. Il peut être fractionné.
- Les demandes doivent parvenir au Rectorat dans le courant du mois de février.
- Elles sont examinées dans un groupe de travail dans lequel siège FO.

AUTORISATION D'ABSENCE

(Circulaire 2002-168 du 2 août 2002, BO du 29 août 2002).

La circulaire citée en référence mentionne les autorisations d'absence dont peuvent jouir les professeurs titulaires ou non. Nous la tenons à votre disposition.

- **Certaines sont accordées de droit** : elles ne peuvent vous être refusées et elles n'entraînent pas de retrait de salaire (y compris pour les vacataires) : examens médicaux liés à la grossesse, visite médicale auprès du médecin de prévention de l'Education Nationale, **réunions syndicales**, congés de paternité ainsi que les 3 jours faisant suite à la naissance ou à l'adoption.
- **Les autres sont accordées sous réserve des nécessités de service** : candidature à un concours de la Fonction Publique (48 heures par concours avant le début de la première épreuve + le jour de l'épreuve), mariage ou PACS (5 jours ouvrables), garde d'enfants malade (6 jours par an + 6 autres jours en cas de parent isolé ou dont le conjoint ne bénéficie pas d'une telle mesure), événement familial grave (3 jours + éventuellement 2 jours de délai de route), fêtes religieuses (une circulaire paraissant en chaque début d'année civile en dresse la liste). Dans tous ces cas, l'usage est que les chefs d'établissement accordent ces autorisations d'absence et ne demandent pas au collègue de récupérer.

Si vous rencontrez une difficulté pour obtenir une autorisation d'absence : contactez FO

FRAIS DE TRANSPORTS (Loi 82-634 du 4 août 1982, art.1)

En région parisienne, les frais de transport (uniquement transport en commun) sont pris en charge par l'employeur à hauteur de 50%, dès lors que le salarié travaille au moins un mi temps. Ils ne sont pris en charge que sur les 10 mois de septembre à août.

ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS DE L'EDUCATION NATIONALE

(Circ.2007-121 du 23 juillet 2007)

Les personnels non titulaires ayant au moins 6 mois d'ancienneté peuvent bénéficier de certaines aides et prestations sociales : aide à la famille (garde d'enfants, vacances des enfants), aide au logement (aide à la caution, aide à l'installation, aide au déménagement), secours d'urgence, prêts exceptionnels. Dans tous les cas, il convient de s'adresser à l'assistante sociale de l'Inspection académique ou à la division des affaires sociales (DAS4) du Rectorat. **Vous pouvez aussi contacter FO qui siège à la Commission Académique d'Action Sociale.**

ACTION SOCIALE

FO a édité une brochure disponible sur simple demande.

Aides sociales, Adresses utiles			
	77	93	94
Assistants sociaux (inspections académiques)	Cité Administrative Boulevard Pré Champlain 77010 Melun Tel : 01.64.41.30.00 ou 30.90	Immeuble 3- Quartier Pablo Picasso 93000 Bobigny Tel : 01.41.60.50.00 ou 70.87	68 avenue du général de Gaulle 94000 Créteil Tel : 01.45.17.60.00 ou 62.52
CAF	77024 Melun Cedex Tel : 0820.25.77.10	52/54 rue de la République 93005 Bobigny cedex Tel : 0820.25.93.10	2 voie Félix Eboué 94033 Créteil Cedex Tel : 0820.25.94.10
MGEN	1 rue des aulnes, Vert Saint Denis 77248 Cesson Tel : 0821.209.077 - sd077@mgen.fr	28-30 avenue Henry Varagnat 93144 Bondy Tel : 0821.209.094 - sd093@mgen.fr	6 rue Claude Nicolas Ledoux 94000 Créteil Tel : 0821.209.094 - sd094@mgen.fr
ACTION SOCIALE ACADEMIQUE (DAS 4)	Pour tout renseignement sur l'action sociale académique, ou en cas de besoin urgent, il est possible de contacter le service d'action sociale du Rectorat : DAS4 (6^{ème} étage de l'annexe du rectorat : 12 rue Georges Enesco à Créteil. Tel : 01.57.02.64.48 ou 64.49 ou 64.02. Mail : action.sociale@ac-creteil.fr Ce service a notamment la possibilité de remettre instantanément des chèques service pour permettre aux collègues d'effectuer des achats de première nécessité.		

Logements sociaux (HLM) : un contractuel peut formuler une demande sur le contingent « fonctionnaires » géré par la préfecture de chaque département. (Tel : 01.57.02.63.96 pour le 94 ; tel : 01.64.71.77.77 pour le 77, tel : 01.41.60.60.60 pour le 93). Cependant, jusqu'à présent, la préfecture du 93 émet un avis défavorable lorsqu'une candidature provient d'un collègue non titulaire.

MEDECINE DE PREVENTION (= MEDECINE DU TRAVAIL)

Comme tous les personnels, les professeurs non titulaires peuvent demander à être reçus par le médecin de prévention de l'Education Nationale (c'est l'équivalent de la médecine du travail). Chaque personnel qui le demande a le *droit* à une visite annuelle. Ce médecin est notamment compétent pour demander à l'Administration des aménagements de service faveur du collègue. Il peut être utile de le consulter en cas de difficulté d'exercice ou dans des situations plus complexes (harcèlement etc...) La réglementation prévoit 1 médecin pour 4000 personnels, notre académie ne compte seulement que 1 médecin de prévention pour 13 000 (soit 6 médecins en tout) personnels. FO se bat pour exiger le respect de la réglementation. En cas de visite médicale l'autorisation d'absence est de droit.

**Pour contacter un
médecin de prévention :**
77 : tel : 01.64.41.33.10
93 : tel : 01.43.93.70.91
94 : tel : 01.57.02.68.29
ou 68.30 ou 68.31

MATERNITE

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 15)

Congé maternité. Une contractuelle a droit, à un congé maternité d'une durée égale à celle prévue par le code de la sécurité sociale (6 semaines avant la naissance + 10 semaines après ; davantage à compter du 3^{ème} enfant). Le décret précité précise que, si elle peut justifier de 6 mois d'ancienneté (en additionnant toutes les périodes passées au service de l'Etat), elle a alors droit au maintien du plein traitement par l'Etat. Il faut, comme pour les congés maladie (Voir Maladie) être vigilant : le traitement doit être maintenu, c'est-à-dire qu'il ne doit pas être interrompu.

Si elle ne remplit pas la condition de 6 mois de services, elle ne peut prétendre au maintien du plein traitement. Cependant, elle peut percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) dès lors qu'elle peut justifier d'une affiliation au régime général de 10 mois ; dans ce cas, les services pris en compte sont ceux accomplis dans les secteurs publics et privés.

Allègement de services : La circulaire FP/4 n°1864 du 9août 1985 accorde à toutes les femmes agents de l'Etat (fonctionnaires ou non) « *des facilités dans la répartition des horaires. Ces facilités sont accordées à partir du 3^{ème} mois de grossesse dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables* ». Pour en bénéficier, il suffit de s'adresser au chef d'établissement. Certaines collègues préfèrent globaliser ces heures et ainsi bénéficier d'une demi journée hebdomadaire de libre. A noter que ces allègements de service ne sont que rarement accordés aux enseignants.

IV. SALAIRE

⇒ **LA PAYE DES VACATAIRES** (Circulaire N°89-320 du 18 octobre 1989)

Ils sont payés à l'heure faite : 34,30 euros par heure. Ce tarif est inchangé depuis 1989 (il était de 225 francs à l'époque). Ils n'ont le droit à aucune indemnité : ni indemnité de résidence, ni supplément familial de traitement, ni ISOE, ni heure de première chaire (Notons que le rectorat de Créteil recommande aux chefs d'établissements de payer les vacataires 1 heure par conseil de classe). Le salaire des vacataires ne tient compte ni de l'inflation, ni de la qualification, ni de l'ancienneté. Il s'agit d'un véritable scandale. FO réclame que tous les non titulaires soient au minimum contractuels.

En outre, les vacataires sont payés avec beaucoup de retard.

En effet, **leur paye est déclenchée après service fait.**

Ainsi, si un vacataire travaille du 1^{er} septembre au 30 septembre, le chef d'établissement saisit sa paye le 1^{er} octobre. Les délais du Trésor Public font qu'il ne sera payé que le 30 novembre, soit 3 mois après avoir commencé son travail.

COMMENT ACCELERER LA PAYE DES VACATAIRES.

Les payes « partent » environ le 20 de chaque mois.

Si le chef d'établissement saisit la paye du vacataire le 20 septembre, il sera payé le 30 octobre (40 jours après). Mais s'il ne réalise la saisie que le 30 septembre, le collègue ne sera payé que le 30 novembre. Il est donc important que les chefs d'établissement saisissent les payes au plus tard le 20 de chaque mois (et si possible chaque semaine).

Payer « leurs » vacataires doit être le premier devoir des chefs d'établissement.

LA PAYE DES CONTRACTUELS : (Décret n°81-535 du 12 mai 1981 Modifié notamment par le décret 89-520 du 27 juillet 1989 ; arrêté du 29 août 1989)

Les contractuels, contrairement aux vacataires sont (normalement) payés en temps et en heure, à chaque fin de mois.

- Les dates de paiement sont données chaque année par la Trésorerie générale. Pour 2011, les dates de valeur sont les suivantes : 27 janvier, 24 février, 29 mars, 27 avril, 27 mai, 28 juin, 27 juillet, 29 août, 28 septembre, 27 octobre, 28 novembre, 21 décembre.

La paye comporte au minimum 3 éléments.

1^{er} élément : le traitement indiciaire. Il s'agit de la partie la plus importante du traitement. Il n'existe pas de règle nationale précise fixant le traitement indiciaire d'un contractuel. Nous reproduisons ci-dessous les éléments récapitulant comment est fixé le traitement indiciaire des contractuels de l'académie de Créteil, et comment ce traitement évolue.

Comment savoir si on est payé au bon indice ?

Recrutement d'un contractuel : détermination de sa catégorie, de son échelon et donc de son indice en fonction de son diplôme et de son expérience professionnelle.					
	diplôme	Catégorie	Expérience professionnelle antérieure	Echelon dans la catégorie	Indice ¹ (INM)
Enseignement général	Diplôme « bac +2 »	3 ^{ème} catégorie	Non prise en compte	1 ^{er} échelon	321
	licence	2 ^{ème} catégorie	Non prise en compte	2 ^{ème} échelon	388
	Maîtrise	2 ^{ème} catégorie	Non prise en compte	3 ^{ème} échelon	410
	DEA, DESS, ingénieur	2 ^{ème} catégorie	Non prise en compte	4 ^{ème} échelon	431
	Doctorat, expert cptbl...	1 ^{ère} catégorie	Non prise en compte	3 ^{ème} échelon	466
Enseignement professionnel	bac, BEP, CAP, BT	3 ^{ème} catégorie	< 5ans	1 ^{er} échelon	321
			Entre 5 et 10 ans	7 ^{ème} échelon	425
			Entre 10 et 15 ans	9 ^{ème} échelon	489
			> 15 ans	10 ^{ème} échelon	521
	BTS, DUT, DEUG	3 ^{ème} catégorie	< 5ans	4 ^{ème} échelon	372
			Entre 5 et 10 ans	8 ^{ème} échelon	457
			Entre 10 et 15 ans	10 ^{ème} échelon	521
			> 15 ans	12 ^{ème} échelon	585
	licence	2 ^{ème} catégorie	< 5ans	3 ^{ème} échelon	410
			Entre 5 et 10 ans	6 ^{ème} échelon	475
			Entre 10 et 15 ans	8 ^{ème} échelon	523
			> 15 ans	10 ^{ème} échelon	573
	maîtrise, DEA, DESS, ingénieur...	2 ^{ème} catégorie	< 5ans	4 ^{ème} échelon	431
			Entre 5 et 10 ans	7 ^{ème} échelon	498
			Entre 10 et 15 ans	10 ^{ème} échelon	573
			> 15 ans	11 ^{ème} échelon	598
	doctorat, expert ctbl	1 ^{ère} catégorie	< 5ans	3 ^{ème} échelon	466
			> 5 ans	7 ^{ème} échelon	596

Avancement des contractuels. Grille nationale						
échelon	Indice ¹ (INM)					
	Contractuels, CDI			MA		titulaires
	1 ^{ere} catég.	2 ^{eme} catég.	3 ^{eme} catég.	MA ₁	MA ₂	Certifiés PLP...
1 ^{er}	403	367	321	La grille des MA n'existe plus : tous les MA ont été reclassés comme CDI		349
2 ^{eme}	434	388	337			376
3 ^{eme}	466	410	354			410
4 ^{eme}	498	431	372			431
5 ^{eme}	530	453	389			453
6 ^{eme}	562	475	407			467
7 ^{eme}	596	498	425			495
8 ^{eme}	627	523	457			531
9 ^{eme}	657	548	489			567
10 ^{eme}	687	573	521			612
11 ^{eme}	720	598	553			658
12 ^{eme}	751	623	585			Hors classe possible.
13 ^{eme}	782	650	620			

Quelques remarques importantes	
•	la grille d'avancement des contractuels est définie par une réglementation nationale. Mais, le rythme d'avancement des contractuels n'obéit à aucune réglementation.
•	<u>l'académie de Créteil procède ainsi</u> : elle accorde une promotion d'un échelon au bout de trois ans de contrat, quelle que soit la quotité (temps plein ou temps partiel).
•	dans certaines académies (mais pas à Créteil), l'avancement d'un échelon est conditionné à un entretien d'évaluation et donc au mérite. FO s'oppose à l'avancement au mérite, ce qui entraîne copinage et clientélisme.

Quelques remarques importantes

- la grille d'avancement des contractuels est définie par une réglementation nationale. Mais, le rythme d'avancement des contractuels n'obéit à aucune réglementation.
- l'académie de Créteil procède ainsi : elle accorde une promotion d'un échelon au bout de trois ans de contrat, quelle que soit la quotité (temps plein ou temps partiel).
- dans certaines académies (mais pas à Créteil), l'avancement d'un échelon est conditionné à un entretien d'évaluation et donc au mérite. **FO s'oppose à l'avancement au mérite, ce qui entraîne copinage et clientélisme.**

(1) L'indice permet de déterminer le traitement brut mensuel. Depuis le 01.07.2010, un point d'indice vaut 4,6303 euros. Ainsi, un collègue dont l'indice (INM) est égal à 410 percevra un traitement mensuel égal à $410 \times 4,6303 = 1898,42$ euros bruts.

- Ne pas confondre l'indice Nouveau Majoré (INM) avec l'indice BRUT. L'indice brut est une valeur permettant de « classer » un agent, il ne permet pas de déterminer le traitement.
- Depuis l'an 2000, la valeur du point d'indice (INM) a augmenté de 8% de moins que l'indice des prix à la consommation. TOUT AUGMENTE SAUF...NOS SALAIRES !

FO réclame l'augmentation de 8% du point d'indice, seule mesure permettant d'augmenter le traitement indiciaire de TOUS les agents publics.

2^{ème} élément : L'indemnité de résidence (IR).

Il s'agit d'un pourcentage du traitement indiciaire. Ce pourcentage dépend du lieu d'exercice :

Indemnité de résidence	
Zone d'exercice	Montant de l'IR (% du traitement indiciaire)
Zone 1 (exemple : toutes communes du 93 et du 94, mais aussi des communes du 77 : Torcy, Chelles, Melun ...)	3 %
Zone 2 (exemple : Fontainebleau, Montereau)	1%
Zone 3 (exemple : Provins, Nemours, Coulommiers)	0%

Elle est versée au prorata de la quotité de service (un collègue ne travaillant que pour 9/18^{ème} ne perçoit qu'une demi indemnité de résidence) Pour savoir connaître le % correspondant à votre zone d'exercice, vous pouvez vous renseigner auprès de FO.

3^{ème} élément : Le supplément familial de traitement. (SFT)

Son montant mensuel dépend du traitement indiciaire et du nombre d'enfants. (Ne pas confondre avec les allocations familiales, qui, elles sont par la CAF)

Supplément Familial de Traitement - Montant au 01/07/2010	
1 enfant	2,29 €
2 enfants	10,67 € + 3% du traitement indiciaire, plafonné à 108,68 €
3 enfants	15,24 € + 8% du traitement indiciaire, plafonné à 178,92 €
Par enfant supplémentaire	4,57 € + 6% du traitement indiciaire, plafonné à 200,60 par enfant supplémentaire

Un contractuel peut en outre percevoir, selon les cas, les indemnités suivantes :

ISOE Part Fixe (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves, Part Fixe). Elle est versée à tous les enseignants (au prorata de leur temps de service). Pour un plein temps, son montant mensuel est de 99,93 € bruts depuis le 01/07/2010.

ISOE Part Modulable (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves, Part Modulable). Elle est versée au professeur qui exerce les fonctions de professeur principal. Son montant dépend de la classe considérée :

ISOE, part modulable (indemnité de professeur principal) - Montant au 01/07/2010	
Classe	Montant brut mensuel depuis le 01/10/2008
6 ^{ème} , 5 ^{ème} , 4 ^{ème}	102,58 €
3 ^{ème} , 2 ^{nde} , (y compris 2 ^{nde} pro)	117,41 €
Autres classes	74,62 €

Même si on exerce à temps partiel, cette indemnité est versée intégralement

ISS-ZEP (indemnité de sujétion spéciale liée à l'exercice en ZEP)

Cette indemnité doit à être versée à tous les collègues exerçant en ZEP ou en établissement sensible.

(Les collègues titulaires exerçant en établissement sensible perçoivent, eux, 30 points d'indice supplémentaire : la NBI).

Elle est versée au prorata de l'exercice en ZEP. Pour un collègue exerçant à plein temps en ZEP, son montant mensuel est de 96,30 € bruts depuis le 01/07/2010.

Indemnité pour les collègues enseignant en SEGPA ou en UPI (Unité Pédagogique d'Intégration)

Une indemnité de 38,53 € bruts mensuels est versée aux collègues exerçant dans les classes destinées aux enfants et adolescents déficients et inadaptés : SEGPA, UPI. Il a été décidé en 1988 de ne plus revaloriser cette indemnité !

Heure de Première Chaire. (Décret 50-581 du 25 mai 1950, article 5)

Il s'agit d'une décharge de service d'une heure attribuée aux titulaires qui enseignent au moins 6 heures dans des classes de première, terminale, BTS. Ainsi, le maximum de service de ces collègues est abaissé d'une heure. Si un certifié enseigne 18 heures dans ces conditions, il percevra une heure sup.

Les collègues contractuels ne bénéficient pas systématiquement de l'heure de première chaire.

Dans la pratique, le Rectorat procède ainsi :

- Si un collègue contractuel remplace un titulaire qui bénéficiait de l'heure de première chaire, il en bénéficie aussi.
- Mais si un contractuel est « installé », dès le début de l'année sur un service qui pourrait entraîner le bénéfice de la première chaire, il n'en bénéficie pas.

Heure de communes non limitrophes. (Circulaire 75-193 du 26 mai 1975)

Un professeur titulaire qui enseigne sur deux communes non limitrophes voit son maximum de service abaissé d'une heure. Si c'est un certifié qui enseigne 18 heures, il percevra donc une heure sup.

A ce jour, le rectorat ne l'accorde aux contractuels qu'au cas par cas. (Voir encadré)

Heure de 3 établissements (décret 50-581 du 25 mai 1950, art.3-1°)

Un professeur titulaire amené à enseigner sur 3 établissements, voit son maximum de service abaissé d'une heure (ce qui est cumulable avec l'heure de commune non limitrophe, l'heure de première chaire).

A ce jour, le rectorat ne l'accorde aux contractuels qu'au cas par cas. (Voir encadré)

Heure de commune non limitrophe, heure pour 3 établissements : quels sont les « usages » du rectorat ?

Là encore, il n'y a pas de règle nationale. Cependant, suite à des demandes insistantes de FO, le rectorat a mis en place un système depuis 2009/10, où, tout collègue affecté dans des conditions difficiles (très loin de chez lui, ou sur des établissements très éloignés) perçoit une HSA (heure sup) en plus. **Cela est décidé au cas par cas.** FO est intervenu pour qu'elle soit versée à plusieurs collègues.

CONGES PAYES (INDEMNITE VACANCES).

Certains contractuels ont un contrat allant du 1^{er} septembre au 31 août. Ces collègues sont donc payés pendant les vacances. FO demande que ce soit le cas pour TOUS les collègues : pendant les vacances aussi, on a besoin d'argent pour se nourrir et payer son loyer.

Pour les autres collègues, le Rectorat de Créteil leur verse des Indemnités Vacances (IV). Pour bénéficier de ces IV, il faut être en poste au 1^{er} juin.

Le montant de ces IV est égal au quart du salaire reçu (comme contractuel et aussi comme vacataire) durant toute l'année scolaire. Ainsi, un contractuel ayant travaillé 8 mois à plein temps du 1^{er} octobre au 1^{er} juin, percevra donc une IV égale à 2 mois de salaire.

Les contractuels ont-ils le droit à des frais de déplacement ?

La réponse est clairement OUI.

Depuis 2010/11, une circulaire parue au BO n°32 du 9 septembre 2010 (circulaire 2010-134 du 3 août 2010) IMPOSE à l'employeur de verser aux collègues titulaires (ET non titulaires) des frais de déplacement lorsqu'ils sont affectés sur plusieurs établissements. A ce jour, le rectorat de Créteil ne l'applique pas. FO interviendra de nouveau.

AVANCEMENT DES CONTRACTUELS.

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 1-3 et 1-4, introduits par le récent décret 2007-338 du 12 mars 2007, circulaire DGAFP n°001262 du 26 novembre 2007).

Le décret cité en référence ne prévoit rien de concret en matière d'avancement des contractuels. Tout au plus est-il écrit que « la rémunération des personnels employés à durée indéterminée (CDI) doit faire l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans ». La circulaire citée en référence s'empresse de préciser que réexamen ne veut pas nécessairement dire réévaluation. En outre, le réexamen en question doit se faire dans le cadre d'un entretien individuel d'évaluation. Il ne s'agit donc pas d'un avancement automatique et statutaire (comme en bénéficient, pour l'instant, les titulaires) mais d'une augmentation (ou non) à la tête du client. FO défend le principe républicain du statut pour tous et s'oppose à la promotion au « mérite ».

Cependant, le Rectorat de Créteil applique, lui, *pour l'instant*, un système d'avancement pour les contractuels (CDD, CDI) qui se rapproche du système existant pour les titulaires. **(VOIR PAGE 11)**

Ainsi, tous les 3 ans d'exercice, l'indice du collègue est réévalué comme le serait l'indice d'un certifié/PLP. Pour le calcul des trois ans, une année à temps partiel, un service de 10 mois (au lieu de 12) compte comme une année pleine. La grille d'avancement figure dans la rubrique « traitement indiciaire »

V. STATUT

F.O

Le droit au respect.
Le respect de vos droits.

Les contractuels comme les vacataires ne sont pas régis par leur seul contrat. **Leur contrat n'est pas leur seule loi.** Les contractuels bénéficient ainsi de toutes les dispositions contenues dans le décret 86-83 du 17 janvier 1986 dont certaines sont protectrices (exemple : maintien du traitement en cas de maladie, droit au congé formation).

Mais, en outre, les contractuels, comme les vacataires, bénéficient également de nombreuses dispositions protectrices contenues dans le statut général de la Fonction Publique (Loi 83-634 du 13 juillet 1983), et notamment :

Le droit à la protection (article 11 de la loi précitée): l'Etat a le devoir de protéger ses agents (titulaires ou non) contre toute attaque, menace, diffamation, discrimination, harcèlement, dont il serait l'objet. Cette protection n'est pas facultative, elle est un *devoir* de l'Etat envers ses agents.

Le droit à des conditions de travail décentes (article 23 et article L.4121-1 du code du travail) : l'employeur à l'obligation de prendre toutes « *les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »

Le droit de grève (article 10)

Le droit syndical, (article 8). Ce droit est en outre inscrit dans le préambule (toujours en vigueur) de la constitution de 1946 : « ***tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix*** ». Ainsi, se syndiquer est un droit. Il ne peut en aucun cas être reproché à un agent (titulaire ou non) de s'adresser à un syndicat, tout comme il ne peut être reproché à un agent de participer à une grève.

LES PROFESSEURS NON TITULAIRES ONT DROIT AU RESPECT DE LEURS DROITS.

Pour se défendre, ne restez pas isolé, adhérez à FO

FNEC FP

FO
la force syndicale

Confédération Générale
du Travail FORCE OUVRIERE

metaq
FO

Syndicat
national
FO
des Lycées et Collèges



Annexe 1 : Conditions pour avoir le droit de se présenter aux concours : CAPES, CAPET, CAPLP

Conditions requises pour avoir le droit de passer les différents concours. Le tableau ci-dessous ne traite pas des situations particulières. Les mères de 3 enfants, par exemple, peuvent s'inscrire aux concours.	
CAPES EXTERNE décret 72-581 du 4 juillet 1972, art.8 à 15-1	CAPES INTERNE décret 72-581 du 4 juillet 1972, art.8 à 15-1
Satisfaire au moins l'une des conditions suivantes : (a) être titulaire à la date de publication des résultats d'admissibilité d'un Master (M2) ou diplôme équivalent. (b) être, à la date de publication des résultats d'admissibilité, inscrit en M2 (ou équivalent). Dans ce cas, le candidat devra obtenir son M2 au plus tard pour la rentrée scolaire. S'il ne l'obtient pas, il ne pourra pas être nommé stagiaire. Cependant, il conserve le bénéfice de son Capes jusqu'à la rentrée scolaire suivante. S'il n'obtient toujours pas son M2, il perd définitivement le bénéfice du Capes. NB : pour être nommé stagiaire, les candidats reçus au CAPES doivent justifier d'un certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur et d'un certificat de compétences en informatique et internet (C2i)	Satisfaire la condition (a) <u>ET</u> l'une ou l'autre des conditions (b1), (b2), (b3). (a) satisfaire les conditions de diplôme permettant de passer le Capes externe (voir ci-contre). (b1) justifier de 3 années de service public comme fonctionnaire d'état ou fonctionnaire territorial ou militaire. (b2) avoir été enseignant non titulaire dans l'enseignement public ou privé sous contrat pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des 6 dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité, ET justifier, durant ces 6 années d'un total de 3 années de service. (b3) avoir été AED (ou MI-SE) pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des 6 dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité. ET justifier, durant ces 6 années d'un total de 3 années de service. NB : pour être titularisés, les lauréats du concours interne doivent justifier d'un certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur et d'un certificat de compétences en informatique et internet (C2i) MESURE TRANSITOIRE : décret 2009-915 du 28 juillet 2009 – art.11 A titre transitoire et jusqu'à la session 2015 incluse, les conditions de titre ou diplôme exigées des candidats au CAPES interne et recrutés avant la date d'entrée en vigueur du présent décret restent celles qui leur étaient applicables antérieurement à cette date.
CAPET EXTERNE décret 72-581 du 4 juillet 1972, art.8 à 15-1	CAPET INTERNE décret 72-581 du 4 juillet 1972, art.8 à 15-1
Satisfaire au moins l'une des conditions suivantes : (a) être titulaire à la date de publication des résultats d'admissibilité d'un Master (M2) ou diplôme équivalent. (b) être, à la date de publication des résultats d'admissibilité, inscrit en M2 (ou équivalent). Dans ce cas, le candidat devra obtenir son M2 au plus tard pour la rentrée scolaire. S'il ne l'obtient pas, il ne pourra pas être nommé stagiaire. Cependant, il conserve le bénéfice de son Capes jusqu'à la rentrée scolaire suivante. S'il n'obtient toujours pas son M2, il perd définitivement le bénéfice du Capes. (c) être ou avoir été cadre et justifier, à la date de publication des résultats d'admissibilité de 5 années de pratique professionnelle en tant que cadre. NB : pour être nommé stagiaire les lauréats concernés par les conditions (a) ou (b) doivent justifier d'un certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur et d'un certificat de compétences en informatique et internet (C2i). Pour les autres candidats, ces conditions ne sont exigées que pour être titularisés.	Satisfaire au moins l'une des conditions suivantes (a) ou (b) ou (c) ou (d) : (a) justifier de 3 années de service public comme fonctionnaire d'état ou fonctionnaire territorial ou militaire ET satisfaire en outre l'une <u>ou</u> l'autre des conditions suivantes : (a1) posséder les diplômes requis pour se présenter au CAPET externe (a2) avoir été cadre et justifier de 5 années de pratique professionnelle en tant que cadre. (b) avoir été enseignant non titulaire dans l'enseignement public ou privé sous contrat pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des 6 dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité. ET justifier, durant ces 6 années d'un total de 3 années de service ET satisfaire à au moins l'une des conditions (a1) ou (a2) ci-dessus. (c) être ou avoir été AED (ou MI-SE) pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des 6 dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité. ET justifier, durant ces 6 années d'un total de 3 années de service ET satisfaire à au moins l'une des conditions (a1) ou (a2) ci-dessus. (d) être élève professeur NB : pour être titularisés, les lauréats du concours interne doivent justifier d'un certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur et d'un certificat de compétences en informatique et internet (C2i) MESURE TRANSITOIRE : décret 2009-915 du 28 juillet 2009 – art.11 A titre transitoire et jusqu'à la session 2015 incluse, les conditions de titre ou diplôme exigées des au CAPET interne (sauf les élèves profs) et recrutés avant la date d'entrée en vigueur du présent décret restent celles qui leur étaient applicables antérieurement à cette date.

CAPLP EXTERNE Décret 92-1189 du 6 novembre 1992 art.5 à 7.2	CAPLP INTERNE Décret 92-1189 du 6 novembre 1992 art.5 à 7.2
Satisfaire, à la date de publication des résultats d'admissibilité à au moins l'une des conditions suivantes : (a) être titulaire d'un Master (M2) ou diplôme équivalent. (b) être inscrit en M2 (ou équivalent). Dans ce cas, le candidat devra obtenir son M2 au plus tard pour la rentrée scolaire. S'il ne l'obtient pas, il ne pourra pas être nommé stagiaire. Cependant, il conserve le bénéfice de son Caplp jusqu'à la rentrée scolaire suivante. S'il n'obtient toujours pas son M2, il perd définitivement le bénéfice du Caplp. (c) être ou avoir été cadre et justifier de 5 années de pratique professionnelle en tant que cadre. (d) <u>condition valable uniquement pour les disciplines professionnelles :</u> Posséder un diplôme « BAC+2 » et justifier de 5 années de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique. (e) <u>condition valable uniquement pour les disciplines professionnelles pour lesquelles il n'existe pas de diplôme strictement supérieur au BAC :</u> Posséder le BAC (ou un équivalent) et justifier de 7 ans de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique. (f) être élève professeur. NB : les lauréats concernés par les conditions (a) ou (b) ne pourront être nommés stagiaires que s'ils peuvent justifier d'un certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur et d'un certificat de compétence en informatique et internet. Pour les autres lauréats, ces conditions ne seront exigées que pour être titularisés	Satisfaire, à la date de publication des résultats d'admissibilité à au moins l'une des conditions suivantes (a), ou (b) ou (c): (a) être fonctionnaire d'état, territorial, militaire, <u>ET</u> satisfaire au moins l'une des conditions suivantes (a1) : posséder un diplôme au moins égal à BAC+2 ET justifier de 3 années de service public. (a2) : condition valable uniquement pour les spécialités professionnelles pour lesquelles il n'existe pas de diplôme strictement supérieur au Bac : posséder un CAP, BEP ou BAC et justifier de 4 années de service public. (a3) : avoir été cadre pendant au moins 5 ans et justifier de 3 années de service public. (b) être enseignant non titulaire dans un établissement public ou privé sous contrat, ou l'avoir été pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des 6 dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité au concours, <u>ET</u> satisfaire au moins l'une des conditions (a1), (a2), (a3) ci-dessus. (c) être ou avoir été AED (ou MI-SE) pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des 6 dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité, <u>ET</u> satisfaire au moins l'une des conditions (a1), (a2), (a3) ci-dessus. (d) être élève professeur. NB : pour être titularisés, les lauréats du concours interne doivent justifier d'un certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur et d'un certificat de compétences en informatique et internet (C2i)



Annexe 2 : Comment savoir si on est payé au bon indice ?

Recrutement d'un contractuel : détermination de sa catégorie, de son échelon et donc de son indice en fonction de son diplôme et de son expérience professionnelle.					
	diplôme	Catégorie	Expérience professionnelle antérieure	Echelon dans la catégorie	Indice ¹ (INM)
Enseignement général	Diplôme « bac +2 »	3 ^{ème} catégorie	Non prise en compte	1 ^{er} échelon	321
	licence	2 ^{ème} catégorie	Non prise en compte	2 ^{ème} échelon	388
	Maîtrise	2 ^{ème} catégorie	Non prise en compte	3 ^{ème} échelon	410
	DEA, DESS, ingénieur	2 ^{ème} catégorie	Non prise en compte	4 ^{ème} échelon	431
	Doctorat, expert cptbl...	1 ^{ère} catégorie	Non prise en compte	3 ^{ème} échelon	466
Enseignement professionnel	bac, BEP, CAP, BT	3 ^{ème} catégorie	< 5ans	1 ^{er} échelon	321
			Entre 5 et 10 ans	7 ^{ème} échelon	425
			Entre 10 et 15 ans	9 ^{ème} échelon	489
			> 15 ans	10 ^{ème} échelon	521
	BTS, DUT, DEUG	3 ^{ème} catégorie	< 5ans	4 ^{ème} échelon	372
			Entre 5 et 10 ans	8 ^{ème} échelon	457
			Entre 10 et 15 ans	10 ^{ème} échelon	521
			> 15 ans	12 ^{ème} échelon	585
	licence	2 ^{ème} catégorie	< 5ans	3 ^{ème} échelon	410
			Entre 5 et 10 ans	6 ^{ème} échelon	475
			Entre 10 et 15 ans	8 ^{ème} échelon	523
			> 15 ans	10 ^{ème} échelon	573
	maîtrise, DEA, DESS, ingénieur...	2 ^{ème} catégorie	< 5ans	4 ^{ème} échelon	431
			Entre 5 et 10 ans	7 ^{ème} échelon	498
			Entre 10 et 15 ans	10 ^{ème} échelon	573
			> 15 ans	11 ^{ème} échelon	598
	doctorat, expert ctbl	1 ^{ère} catégorie	< 5ans	3 ^{ème} échelon	466
			> 5 ans	7 ^{ème} échelon	596

Avancement des contractuels. Grille nationale						
échelon	Indice ¹ (INM)					
	Contractuels, CDI			MA		titulaires
	1 ^{ère} catég.	2 ^{ème} catég.	3 ^{ème} catég.	MA ₁	MA ₂	Certifiés PLP...
1 ^{er}	403	367	321	La grille des MA n'existe plus : tous les MA ont été reclassés comme CDI		349
2 ^{ème}	434	388	337			376
3 ^{ème}	466	410	354			410
4 ^{ème}	498	431	372			431
5 ^{ème}	530	453	389			453
6 ^{ème}	562	475	407			467
7 ^{ème}	596	498	425			495
8 ^{ème}	627	523	457			531
9 ^{ème}	657	548	489			567
10 ^{ème}	687	573	521			612
11 ^{ème}	720	598	553			658
12 ^{ème}	751	623	585			Hors classe possible.
13 ^{ème}	782	650	620			

Quelques remarques importantes

- la grille d'avancement des contractuels est définie par une réglementation nationale. Mais, le rythme d'avancement des contractuels n'obéit à aucune réglementation.
- l'académie de Créteil procède ainsi : elle accorde une promotion d'un échelon au bout de trois ans de contrat, quelle que soit la quotité (temps plein ou temps partiel).
- dans certaines académies (mais pas à Créteil), l'avancement d'un échelon est conditionné à un entretien d'évaluation et donc au mérite. **FO s'oppose à l'avancement au mérite, ce qui entraîne copinage et clientélisme.**

Quelques remarques importantes

- la grille d'avancement des contractuels est définie par une réglementation nationale. Mais, le rythme d'avancement des contractuels n'obéit à aucune réglementation.
- l'académie de Créteil procède ainsi : elle accorde une promotion d'un échelon au bout de trois ans de contrat, quelle que soit la quotité (temps plein ou temps partiel).
- dans certaines académies (mais pas à Créteil), l'avancement d'un échelon est conditionné à un entretien d'évaluation et donc au mérite. **FO s'oppose à l'avancement au mérite, ce qui entraîne copinage et clientélisme.**

(1) L'indice permet de déterminer le traitement brut mensuel. Depuis le 01.07.2010, un point d'indice vaut 4,6303 euros. Ainsi, un collègue dont l'indice (INM) est égal à 410 percevra un traitement mensuel égal à $410 \times 4,6303 = 1898,42$ euros bruts.

- Ne pas confondre l'indice Nouveau Majoré (INM) avec l'indice BRUT. L'indice brut est une valeur permettant de « classer » un agent, il ne permet pas de déterminer le traitement.
- Depuis l'an 2000, la valeur du point d'indice (INM) a augmenté de 8% de moins que l'indice des prix à la consommation. TOUT AUGMENTE SAUF...NOS SALAIRES !

FO réclame l'augmentation de 8% du point d'indice, seule mesure permettant d'augmenter le traitement de TOUS les agents publics.

Annexe 3 : exemple de lettre pour réclamer les frais de déplacement.

NOM

Prénom

Enseignant non titulaire de (Discipline)

Etablissements d'affectation (avec la commune)

Adresse personnelle

A Monsieur le Recteur

S/C Madame ou Monsieur le Chef d'établissement

Objet : remboursement des frais de déplacement et des frais de repas.

Le

Monsieur le Recteur,

Du (date) au (date), j'ai été affecté simultanément sur plusieurs établissements :

- le (nom de l'établissement) situé dans la commune de....

- le (nom de l'établissement) situé dans la commune de....

Ces établissements n'étant pas situés dans la même commune, je sollicite le bénéfice, conformément à la réglementation (décret 2006-781 du 3 juillet 2006, précisé par la **circulaire n°2010-034 du 3 août 2010, parue au BO n°32 du 9 septembre 2010**) des frais de déplacement et des frais de repas.

Veuillez agréer, Monsieur le Recteur, l'assurance de ma respectueuse considération.

Signature

Annexe 4 : exemple de lettre pour demander à être payé au bon indice.

NOM

Prénom

Enseignant non titulaire de (Discipline)

Etablissement d'affectation (avec la commune)

Adresse personnelle

A Monsieur le Recteur

S/C Madame ou Monsieur le Chef d'établissement

Objet : mon indice de rémunération.

Le

Monsieur le Recteur,

Je suis actuellement payé à l'indice....

Or, si j'en crois la grille indiciaire qui a été remise aux représentants du personnel, je devrais normalement être classé à l'indice....

En effet..... (justifier, soit au vu de votre diplôme, soit au vu de votre ancienneté : en effet, il est important de vérifier que vous avez bien bénéficié d'un avancement tous les 3 ans).

En conséquence, je sollicite la rectification de mon indice, pour le présent, le futur, et aussi le passé.

Veuillez agréer, Monsieur le Recteur, l'assurance de ma respectueuse considération.

Signature

Afin d'augmenter l'efficacité de votre démarche, merci d'adresser un double à FO (adresse ci-dessous) qui soutiendra chaque dossier.

SNETAA-FO
Section académique de Créteil

74 rue de la Fédération

75015 PARIS CEDEX

Tél: 06 82 49 18 98

e-mail : snetaa.creteil@wanadoo.fr site : <http://snetaa.creteil.monsite-orange.fr>