

bulletin mensuel d'information des LP, SEP, SEGPA et EREA**BULLETIN D'INFORMATION DE SEPTEMBRE 2023**

L'édito du secrétaire académique, Fabrice COSTES	2
Allocation aux lycéens lors des PFMP	3
Remplacements de courte durée	4
Pacte : note de service relative à la part fonctionnelle de l'ISOE.....	5
Les missions complémentaires quantifiables en EREA et LP	8
Parcours Ambition emploi	10
Fin de l'échelon spécial et accès à la hors échelle.....	11
De nouvelles modalités pour la classe exceptionnelle en 2024....	11
Évolution du montant de diverses primes et indemnités.....	12
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en 2023	14
Retraite progressive : tout le monde n'y aura pas droit !	15
Classement des stagiaires : des évolutions au 01-09-2023	16
Contester l'avis final de son rendez-vous de carrière.....	18
Cumul d'activité : du changement en 2023-2024	19
Syndiquez-vous !	19
Bulletin d'adhésion à imprimer	20

L'édito du secrétaire académique, Fabrice COSTES

La rentrée est là. Le bulletin académique d'information du SNETAA-FO aussi !

De rentrée scolaire, il n'y en aura pas pour tout le monde.

Des collègues qui étaient stagiaires l'an passé, ont préféré, ou plutôt, se sont résolus à démissionner, affectés très loin des leurs sans aucune chance d'un retour rapide.

Des lauréats des concours de la session 2023 auraient aimé devenir stagiaire. Ils ont renoncé à entrer dans l'Éducation nationale. Eux aussi, l'administration voulait les envoyer loin des leurs.

Certes, les concours du second degré sont nationaux et être muté à l'autre bout de la France est un risque que l'on prend en s'inscrivant. Mais les conséquences de ce risque ne sont pas les mêmes à 24 ans qu'à 45 ans

C'est qu'on frappe de plus en plus tard à la porte de l'Éducation nationale. Notre métier est devenu un métier de reconversion professionnelle. Dans les salles des professeurs, les néo-titulaires ne sont plus des petits jeunes. C'est un marqueur du manque d'attractivité des métiers de l'enseignement.

Fin août, avec d'autres militants de la Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle de Force Ouvrière, la FNEC-FP-FO, notre fédération, je suis allé à la rencontre des stagiaires à l'INSPE de Villeneuve d'Ascq et dans différents établissements de la métropole lilloise.

Peu de jeunes cette année encore chez les stagiaires PLP. Être affecté dans l'académie de Lille à la rentrée 2024 sera vital pour beaucoup d'entre eux. Comme tous les ans, le SNETAA-FO, premier syndicat chez les professeurs de lycée professionnel, les accompagnera dans leur demande mutation. Notre équipe nationale ira défendre leur dossier auprès du ministère s'ils n'ont pas satisfaction au mois de mars prochain.

Ces stagiaires entrent dans le métier l'année où le Président Macron va tenter de déployer sa réforme du LP que le SNETAA-FO a combattu dès le début. Nous n'avons pas attendu la veille du 18 octobre 2022, journée de mobilisation historique des PLP (plus de 60% de grévistes !) pour entrer dans la bataille. Nous avons été fer de lance de la mobilisation.

Le SNETAA-FO a aussi été présent dans la rue pour lutter contre la réforme des retraites.

Le « pacte » que le SNETAA-FO rejette en bloc et qui est intimement lié à la réforme du LP sera finalement séparable pour les PLP, comme pour les autres corps. Les textes officiels étaient espérés avant les vacances d'été. Ils sont sortis en juillet et août, au milieu de tant d'autres.

Vous trouverez dans ce bulletin d'information un tour d'horizon de tous ces décrets, arrêtés et notes de service qui ne sont pas toujours digests mais dont vous devez connaître l'existence.

Je vous souhaite une bonne rentrée.

Allocation aux lycéens lors des PFMP

La rémunération des périodes de formation en milieu professionnel avait été évoquée dès les premières annonces de la réforme du lycée professionnel par le Président Macron.

Le décret ([lire ici](#)) instituant une allocation en faveur des lycéens professionnels a été signé le 11 août dernier. Le même jour, un arrêté ([lire ici](#)) donnant les différents montants a lui aussi été signé.

Cette allocation dont le montant dépend de la formation de niveau 3 ou 4 suivie par le lycéen est incessible et insaisissable.

Les élèves qui bénéficient d'une PFMP dans le cadre du parcours Ambition Emploi sont aussi éligibles à cette allocation.

Un forfait journalier (voir annexe 1 de l'arrêté) est associé à chaque année de formation d'un diplôme ouvrant droit à cette allocation. Son montant est égal au nombre de jours de PFMP effectivement réalisés multipliés par ce forfait. Un décompte rigoureux des absences devra donc être réalisé. On ne peut que regretter qu'aucune retenue ne soit faite pour les absences non justifiées aux cours.

L'arrêté prévoit que l'allocation soit versée à l'issue de la réalisation de chaque PFMP avec une dérogation pour celles réalisées en 2023 (leur versement interviendra à compter du 1^{er} janvier 2024, mise en place du dispositif oblige).

C'est le Chef d'établissement qui valide le montant à verser à chaque élève et il est aussi

chargé de collecter les données bancaires et les pièces justificatives au versement. Celui-ci aura lieu soit sur le compte bancaire ou postal de l'élève, soit sur celui de ses représentants légaux. Ce dernier cas risque de poser des problèmes dans les familles où un conflit entre l'enfant et les parents est présent.

Enfin la somme des montants de allocations perçues au titre d'une année scolaire est plafonnée en fonction de la formation suivie (voir annexe 2 de l'arrêté). En CAP et Bac Pro ce plafond est égal au nombre maximum de semaines de PFMP par année du cycle prévu dans les grilles horaires, multiplié par le forfait journalier correspondant.

Il est probable tout de même qu'une note de service soit publiée dans un des prochains Bulletins Officiels pour plus de détails.

Liste des principaux forfaits journalier :

- 1^{ère} année de CAP : 10 € ;
- 2^e année de CAP : 15 € ;
- CAP en 1 an : 15 € ;
- CAP en 3 ans : 15 € (année 2 et 3) ;
- 2^{nde} Bac Pro : 10 € ;
- 1^{ière} Bac Pro : 15 € ;
- T^{le} Bac Pro : 20 € ;
- Bac Pro en 1 an : 20 € ;
- Mention complémentaire niveau 3 : 15 € ;
- Mention complémentaire niveau 4 : 20 € ;
- FCIL niveau 3 : 15 € ;
- FCIL niveau 4 : 20 € ;
- Ambition Emploi post niveau 3 : 15 € ;
- Ambition Emploi post niveau 4 : 20 € ;
- Brevet métier d'art 1^{ière} année : 15 € ;
- Brevet métier d'art 2^e année : 20 €.

Remplacements de courte durée

Le décret relatif au remplacement de courte durée dans les établissements du second degré a été publié au Journal Officiel du 9 août dernier ([lire ici](#)).

La notion de courte durée n'est pas modifiée, elle fait toujours référence à une durée inférieure ou égale à deux semaines.

Le Chef d'établissement doit toujours prévoir un plan annuel avec pour ambition que toutes les heures des emplois du temps des élèves soient assurées quand un enseignant est absent moins de 15 jours. Au-delà, le remplacement n'est donc plus de sa responsabilité et il doit faire appel au rectorat pour l'affectation d'un TZR ou d'un contractuel. Dans l'attente, rien ne l'empêche de continuer les remplacements avec un enseignant de son établissement s'il en a les moyens (pacte ou HSE).

Ce plan doit être discuté avec les enseignants, présenté en conseil pédagogique puis en conseil d'administration. Il s'agit d'une présentation et pas de la sollicitation de l'avis de cette instance, donc pas de vote.

Le Chef d'établissement doit, au moins deux fois par an, rendre compte de la mise en œuvre de ce plan, aux membres du conseil d'administration ainsi qu'au Recteur.

Ce dernier doit désigner un référent académique chargé du pilotage et du suivi des remplacements de courte durée.

Les remplacements doivent en priorité être assurés par les enseignants qui se sont portés

volontaires pour effectuer la mission complémentaire *Remplacement de courte durée* du pacte, payée 1 250 € brut pour 18 heures par an. Ces collègues doivent communiquer à leur Proviseur ou Principal, «des créneaux fixes d'au moins une heure dans la semaine, durant lesquels ils peuvent être appelés afin d'assurer un remplacement». Le pluriel est employé, au moins deux créneaux doivent donc être donnés. Le refus d'assurer un remplacement sur un de ces créneaux ne peut se faire qu'avec un motif légitime mentionné dans l'annexe 1 de la circulaire du 15 mars 2017 sur l'amélioration du dispositif de remplacement ([lire ici](#)).

On ne peut que craindre le développement massif des emplois du temps à trous. Qui n'a pas entendu la vieille rengaine « puisque vous êtes bloqué au lycée, autant que vous assuriez des remplacements pendant ce temps » ?

En dernier recours, le décret autorise, les personnels de direction à mettre tout simplement les élèves dont l'enseignant est absent, devant un ordinateur pour suivre des séquences pédagogiques « organisées au moyen d'outils numériques » et encadrées par des AED. Nos politiques ont déjà oublié les périodes Covid. Les différents confinements ont montré que l'efficacité pédagogique du distanciel était tout simplement catastrophique pour les élèves de la voie professionnelle.

Le décret n'interdit pas aux Chefs d'établissement d'utiliser les heures supplémentaires pour palier à l'absence d'un enseignant comme c'était le cas jusqu'à présent.

Pacte : note de service relative à la part fonctionnelle de l'ISOE

Le SNETAA-FO Lille annonçait la création de cette nouvelle part de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) dans son bulletin d'information spécial du mois de juillet.

Il y aura donc, à compter du 1^{er} septembre 2023, trois parts à l'ISOE :

- la part fixe versée à tous et dont le montant annuel brut passera à 2 550 € soit 212,50 € par mois (la seule véritable revalorisation inconditionnelle pour tous, donc très loin de 10% du Président Macron) ;
- la part modulable que touchent les collègues qui acceptent la mission de professeurs principal (de 951,96 € à 1 497,84 € bruts annuels en fonction des divisions) ;
- la part fonctionnelle d'un montant brut annuel de 1 250,00 € pour les personnels qui acceptent une mission complémentaire (une « briques du pacte »), et qui contrairement aux deux précédentes, peut être attribuée aux CPE et PsyEN.

Une note de service ministérielle à destination des Recteurs et Directeurs Académiques des Services de l'Éducation Nationale est parue au Bulletin Officiel du 27 juillet dernier ([lire ici](#)). C'est donc sur ce texte que les collègues devront se baser en cas de désaccord avec leur Principal ou Proviseur.

Dans son annexe 1, cette note détaille les différentes missions complémentaires qui donnent droit à l'attribution d'une part fonctionnelle. Toutefois, le contenu des missions peut être modifié localement, en fonction des besoins de l'établissement. Une synthèse de ces missions est donnée en fin d'article.

Deux de ces missions doivent être prioritairement attribuées : les sessions de soutien et d'approfondissement en classe de 6^{ème} pour les professeurs des écoles et le remplacement de courte durée pour les enseignants du secondaire (ou les professeurs de écoles affectés en SGEPA).

Pour définir les besoins pour la mission de remplacement de courte durée, le Chef d'établissement se base sur le constat établi pour l'année écoulée.

Dans les collèges et les lycées, la liste des missions qui sont proposées, leurs objectifs et modalités de réalisation sont présentés aux équipes pédagogiques par le Proviseur ou le Principal qui doit ventiler les parts fonctionnelles à sa disposition après recensement des personnels volontaires.

Un enseignant, CPE ou PsyEn peut se voir attribuer plusieurs missions. Contrairement aux autres, la première mission ne peut pas faire l'objet d'une demi-part fonctionnelle et doit, sauf cas particulier, porter sur le remplacement de courte durée. Dans les établissements de la voie professionnelle, le nombre maximal de parts fonctionnelles pouvant être attribuée à un enseignant est fixé à six. Aucune limite n'est fixée par les autres types d'établissements.

L'annexe 2 récapitule les missions complémentaires dans les lycées professionnels et polyvalents. Elle rappelle que dans ces établissements le nombre de parts fonctionnelles ne peut pas dépasser six.

Toutes les missions réalisées dans un établissement doivent donner lieu à la signature d'une lettre de mission par le personnel volontaire et son supérieur hiérarchique entre la rentrée et le mois d'octobre. Cette lettre, dont des modèles types sont donnés en annexe 3, est valable uniquement pour l'année scolaire et peut être amendée en cours d'année à l'initiative d'un des deux signataires. Plusieurs lettres de mission peuvent être signées en cas de service partagé dans deux ou trois établissements.

Les déplacements hors des résidences administrative et familiale réalisés pour exécution de la mission, donnent droit au remboursement des frais de déplacement.

La part fonctionnelle est versée mensuellement par 9^e d'octobre à juin. Les versements mensuels constituent une forme d'avance si le service fait n'est pas encore intervenu. Dans le secondaire, le Chef d'établissement transmet au rectorat, en janvier et avril de chaque année scolaire, un bilan de la réalisation des différentes missions. À chaque fois, trois cas de figure peuvent alors se présenter :

- s'il est « existe une assurance raisonnable » qu'une mission soit intégralement réalisée, le paiement des mensualités de la part fonctionnelle continue ;
- si l'évolution des besoins du service imposent de mettre fin à une mission, le Chef d'établissement propose une mission alternative et les versements continuent si l'agent (enseignant, CP ou, PsyEN) l'accepte ;
- si la mission n'est pas réalisée du fait de l'agent, ou si ce dernier refuse une mission alternative, les versements sont suspendus

et il peut même être procédé à un rappel de tout ou partie des sommes perçues.

La note de service a prévu plusieurs cas particuliers pouvant donner lieu au maintient ou à l'arrêt du versement de la part fonctionnelle :

- lors d'un congé de maternité, de maladie ordinaire ou pour invalidité temporaire imputable au service, les versements se font dans les mêmes proportions que le traitement (en totalité en cas de plein traitement et à moitié en cas de demi-traitement) ;
- les versements sont interrompus en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de formation rémunérée.

Si une mission quantifiable a été entièrement réalisée avant la survenue d'une situation énumérée dans un des items ci-dessus, la totalité du montant de la part fonctionnelle est due à l'agent et une régularisation doit être faite.

L'impossibilité d'effectuer une heure d'une mission quantifiable pour une raison liée à une absence autorisée ou pour un motif non prévisible, ne donne pas lieu à une suspension du versement de la part fonctionnelle. Attention, le fait de ne pas suspendre le versement, ne signifie pas que l'administration fera cadeau de cette heure. Il sera demandé à l'agent de la rattraper pour se mettre en conformité avec la lettre de mission signée. S'il refuse, une régularisation sera opérée puisque la mission n'aura pas été réalisée en totalité.

Quant aux missions non quantifiables qui ne peuvent être menées à leur terme pour des raisons indépendantes de l'agent, soit elles sont transformées en mission quantifiables, soit les versements sont suspendus.

SYNTHÈSE DES MISSIONS OUVRANT DROIT À UNE PART FONCTIONNELLE DE L'ISOE

Pour tous les établissements du second degré (y compris les lycées professionnels)

Mission quantifiable	Volume horaire
Remplacement de courte durée	18 heures
Intervention dans le dispositif « devoirs faits »	24 heures
Intervention dans les dispositifs « stages de réussite » et « école ouverte »	24 heures
Intervention dans le cadre de la découverte des métiers au bénéfice des collégiens	24 heures
Mission non quantifiable	
Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers	
Encadrement de la découverte des métiers dans les classes de 5e, 4e et 3e	
Coordination et prise en charge des projets d'innovation pédagogique	

Uniquement pour les lycées professionnels

Mission quantifiable	Volume horaire
Enseignement et accompagnement dans les périodes post bac professionnel	24 heures
Enseignement complémentaire en groupes d'effectifs réduits	24 heures

Mission non quantifiable	
Accompagnement des élèves en difficulté	
Accompagnement vers l'emploi	

Les missions complémentaires quantifiables en EREA et LP

Deux missions complémentaires quantifiables de 24 heures de face-à-face pédagogique sont dédiées uniquement aux enseignants des EREA et LP qui ne doivent pas être dupes : elles ont vocation à faire baisser les dotations horaires globales (DHG) et ne pérenniseront pas les postes menacés de certains établissements.

Enseignements à effectifs réduits

Il est à craindre que les quelques heures supplémentaires de DHG attribuées à certains établissements au public très fragile pour des doubler des classes, disparaissent pour inciter les professeurs de français et mathématiques à s'engager dans cette mission. Du moins, pour ceux qui interviennent dans les classes de seconde professionnelle et de première année de CAP qui sont les seules concernées.

Ainsi, il n'y aura que les PLP de ces deux disciplines qui s'engageront dans cette mission complémentaire qui verront leurs conditions de travail améliorées. Améliorées mais pas sur les 36 semaines que dure l'année scolaire. Seulement pour 24 heures de cours. Mais peut-on parler d'amélioration des conditions de travail quand la charge de travail est augmentée ?

Ces enseignements à effectifs réduits créeront des inégalités pour les élèves puisque leurs conditions d'apprentissage, très liées à l'effectif de leur classe, dépendront de la volonté de leurs enseignants de « pactiser » avec leur Chef d'établissement.

Pour le SNETAA-FO, toutes les classes des LP, SEP et EREA doivent avoir des effectifs réduits. Rappelons que la publication, l'an passé, des indices de position sociale (IPS) a montré clairement que ces établissements scolaires regroupent les élèves plus défavorisés du système scolaire français. Rappelons aussi à nos décideurs politiques que la réduction significative des effectifs est efficace pour les apprentissage.

Les équipes disciplinaires de français et de mathématiques devront être vigilantes : les cours à effectifs réduits prévus dans les grilles horaires de CAP restent dans tous les cas valables et dus aux élèves dès que les seuils sont atteints. Ils ne sont en aucun cas dépendant d'une mission complémentaire.

On peut d'ores et déjà se douter de la façon dont l'attribution des classes de seconde professionnelle et de première année de CAP se fera l'an prochain aux enseignants de français et mathématiques : priorité aux collègues volontaires pour signer un « pacte ». Ambiance assurée dans certaines équipes disciplinaires lors des conseils d'enseignement à venir...

Enseignements et accompagnement dans les périodes post-bac professionnel

Cette mission pourra être réalisée auprès de deux publics différents : les étudiants en première année des sections de techniciens supérieurs et ceux des nouvelles formations de niveau Bac + 1 annoncées au printemps dernier par le Président Macron.

Les étudiants en première année de BTS identifiés en difficulté après les vacances d'automne, seront pris en charge par les enseignants volontaires afin qu'ils augmentent leurs chances de succès au BTS.

Une organisation temporaire de leur formation sera mise en place pour permettre une prise en charge personnalisée (cours à effectifs réduits, ateliers de méthodologie...).

Il n'y a pas de modalité de mise en œuvre précisée dans la note de service, mais deux cas de figure peuvent être identifiés : l'étudiant est ponctuellement sorti de sa classe, ou au contraire, il suit les mêmes cours que ses camarades mais bénéficie d'heures supplémentaires d'un enseignement adapté.

Dans les deux cas, difficile d'imaginer que ce dispositif sera efficace. Comment un étudiant en difficulté pourra rattraper et assimiler sur son temps libre et sans professeur, les enseignements qu'il n'a pas suivis ? Comment un enseignement adapté peut-il être efficace pour un étudiant en difficulté si son emploi du temps est surchargé ?

Pour le SNETAA-FO, il faut donner les moyens aux enseignants des LP et LPO de bien préparer leurs élèves de bac professionnel à la poursuite des études. Cela passe par la fin des effectifs pléthoriques et donc l'augmentation des DHG dans la voie professionnelle sous statut scolaire.

Dans les prochaines années, chaque spécialité de bac professionnel devra offrir au moins une formation débouchant sur un certificat de spécialisation de niveau Bac + 1. L'objectif af-

fiché du gouvernement est d'ouvrir 20 000 places dans ces formations d'ici 2026.

Malheureusement, elles n'augmenteront pas la DHG des LP qui les accueilleront. C'est écrit noir sur blanc dans la note de service sur la part fonctionnelle de l'ISOE adressée aux Recteurs : « Cette mission n'est mobilisable que pour les heures de face-à-face pédagogique non comptabilisées au titre des heures d'enseignement, de service ou supplémentaires. ».

Ces formations seront probablement initiées par des entreprises locales, au nom de l'adéquationnisme voulu par le Chef de l'État. L'adéquationnisme consistant à satisfaire les besoins immédiats des entreprises locales, ces formations ne seront donc pas pérennes et il n'y aura pas de création de plateaux techniques pour les accueillir. Aussi, ceux existant seront partagés entre toutes les formations de l'établissement avec un risque de saturation et au bout du compte, des dégradations des conditions de travail et d'apprentissage.

Pour ces formations, il faudra donc que les Proviseurs trouvent des enseignants volontaires pour chacune des matières enseignées. Aussi, un professeur récalcitrant subira probablement des pressions de sa hiérarchie avec (en général) un chantage sur la pérennité du poste qu'il occupe. Chantage qui n'y a pas lieu d'être puisque ces formations basées sur des missions complémentaires n'abondent en rien les DHG et donc, n'impactent pas les postes.

Dès le début, le SNETAA-FO a rejeté le « pacte » et continuera à s'y opposer. C'est un outil de destruction de nos conditions de travail et de notre statut. Rejetons tous le « pacte » !

Parcours Ambition emploi

Ce parcours avait été évoqué par notre ancien Ministre quelques semaines avant qu'il soit remplacé par G. Attal.

Un court arrêté signé le 18 juillet dernier est venu acter la naissance de ce parcours *Ambition emploi* qui constitue une action d'adaptation à l'emploi ou un complément de formation initiale à finalité professionnelle.

Son contenu est personnalisé en fonction des besoins et du projet de l'élève. Il peut comporter un accompagnement pour l'accès à l'emploi, des périodes de formation en milieu professionnel et des enseignements généraux ou professionnels nécessaires à la réalisation du projet de l'élève.

Ce parcours est organisé pour tout ou partie dans un établissement scolaire ou une structure concourant à la formation et l'insertion des jeunes.

Les élèves volontaires ayant achevé leur cycle de formation lors de la dernière session menant au baccalauréat professionnel, au brevet des métiers d'art, au diplôme de technicien des métiers du spectacle ou au certificat d'aptitude professionnelle, non engagés dans un emploi ni dans un parcours de formation, sont admis sous statut scolaire dans ce parcours quel que soit le résultat à l'examen du diplôme préparé.

S'ils remplissent les conditions, les élèves concernés peuvent bénéficier de bourses d'enseignement du second degré pour la durée du parcours.

Le parcours Ambition emploi débute à partir de la rentrée scolaire, sa durée est adaptée aux objectifs définis pour chaque élève et ne peut excéder quatre mois. S'il comprend des périodes de formation en milieu professionnel, leur durée totale ne peut être supérieure aux deux tiers de la durée du parcours.

L'établissement scolaire dans lequel est inscrit l'élève réalise, conjointement avec le service public régional de l'orientation et les opérateurs du service public de l'emploi, le suivi de la situation de l'élève.

Ces parcours seront encadrés par des enseignants qui auront accepté la mission complémentaire du pacte intitulée *Accompagnement vers l'emploi*. Cette mission, spécifique à la voie professionnelle, correspond à un engagement forfaitaire en face-à-face pédagogique de 24 heures sur l'année scolaire. Le temps de suivi en PFMP des élèves du parcours fait partie intégrale de la mission, sans être compris dans le volume horaire forfaitaire ce qui peut grandement alourdir la charge de travail.

Des détails sur cette mission sont donnés dans la note de service sur les modalités de mise en œuvre de la part fonctionnelle.

Cette année, la mise en place de ce parcours va être compliquée voire impossible : les enseignants ne sont pas encore désignés, tout est à construire et aucune information n'a été faite aux élèves à la fin de l'année scolaire dernière. À moins que les fameuses structures concourant à la formation et l'insertion des jeunes aient fait le travail pendant l'été...

Fin de l'échelon spécial et accès à la hors échelle

Début août 2023, deux textes concernant les derniers échelons de la classe exceptionnelle ont été publiés au Journal Officiel.

Le décret n°2023-720 ([lire ici](#)) a limité à 3 ans le temps passé dans le 4^e échelon de la classe exceptionnelle et a transformé l'échelon spécial en 5^e échelon.

Le décret n°2023-721 ([lire ici](#)) a attribué à l'échelon 5 de la classe exceptionnelle, les généreux montants de rémunération de la hors échelle A.

En d'autres termes, le passage à la hors

échelle est devenu automatique après 3 années passées dans le 4^e échelon de la classe exceptionnelle.

La hors échelle A comporte trois chevrons dont les traitements annuels bruts sont respectivement de 52 575,33 €, 54 642,90 € et 57 419,34 € (montant au 1^{er} juillet 2023).

Les traitements afférents aux deuxième et troisième chevron sont attribués après un an de perception effective du traitement correspondant au chevron immédiatement inférieur comme indiqué dans l'arrêté du 30 août 1957 et toujours en vigueur !

De nouvelles modalités pour la classe exceptionnelle en 2024

Le décret n°2023-720 a aussi introduit un changement dans les modalités de passage à la classe exceptionnelle à partir du 1^{er} septembre 2024.

Les notions de viviers vont disparaître et il faudra avoir atteint le 5^e échelon de la hors classe pour être promouvable.

Le nombre de promus sera proportionnel au nombre de promouvables. Le pourcentage n'est pour l'heure pas connu, il devrait l'être dans le courant de cette année scolaire.

Si les critères permettant de classer les promouvables ne sont pas eux aussi connus. Les avantages liés à l'exercice de fonctions particulières et de travail dans des établissements

difficiles vont-ils être maintenus ?.

Les lignes directrices ministérielles de gestion relatives aux promotions vont donc être modifiées prochainement.

Le gouvernement va-t-il en profiter pour introduire un 4^e rendez-vous de carrière ? Rien ne permet de le dire à ce jour.

Les versions en vigueur au 1^{er} septembre 2024 des articles 26 et 10-11 des statuts particuliers respectifs des PLP et CPE qui définissent les conditions pour passer au grade de la classe exceptionnelle, sont visibles sur le site internet legifrance.gouv.fr.

Affaire à suivre...

Évolution du montant de diverses primes et indemnités

L'augmentation de la valeur du point d'indice ainsi que la publication de certains arrêtés durant les vacances d'été, vont engendrer à la rentrée une évolution du montant de certaines primes et indemnités.

La prime d'attractivité

Les nouveaux montants sont donnés dans les tableaux présents à page suivante.

L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves pour les enseignants titulaires et contractuels du second degré

Les montants ci-dessous sont annuels et versés mensuellement, en douzième pour ceux des parts fixe et modulable, et en neuvième pour celui de la part fonctionnelle.

- part fixe : 2 550 € ;
- part modulable en quatrième : 1 245,84 € ;
- part modulable en troisième : 1 497,84 € ;
- part modulable en première et deuxième année de CAP : 1 497,84 € ;
- part modulable en seconde, première et terminale de Bac Pro : 1 497,84 € ;
- part modulable dans les autres divisions des lycées professionnels : 951,96 € ;
- part fonctionnelle : 1 250 €.

Par dérogation, les CPE sont éligibles à la part fonctionnelle de l'ISOE bien que cette indemnité soit uniquement dédiée aux enseignants. Il est possible de percevoir une demi-part fonctionnelle, à l'exception de la première part qui est insécable.

L'indemnité forfaitaire allouée aux CPE titulaires et contractuels

Le montant est porté à 2 743,97 € à la rentrée 2023.

Les heures supplémentaires

Montants annuels de la première HSA :

- PLP classe normale : 1 449,12 € ;
- PLP des deux autres grades : 1 594,03 € ;
- Contractuels 2^e catégorie : 1 282,80 € ;
- Contractuels 1^{ière} catégorie : 1 386,40 €.

Montants annuels des autres HSA :

- PLP classe normale : 1 207,60 € ;
- PLP des deux autres grades : 1 328,36 € ;
- Contractuels 2^e catégorie : 1 069,00 € ;
- Contractuels 1^{ière} catégorie : 1 155,33 €.

Montants horaires des HSE :

- PLP classe normale : 41,93 € ;
- PLP des deux autres grades : 46,12 € ;
- Contractuels 2^e catégorie : 37,12 € ;
- Contractuels 1^{ière} catégorie : 40,12 €

Indemnité des DDFPT

Au 1^{er} septembre 2023, les montants qui dépendent du nombre d'élèves dans l'établissement, augmentent de 1 000 € et deviennent :

- moins de 400 élèves : 5 917 € ;
- entre 400 et 1 000 élèves : 6 740 € ;
- plus de 1 000 élèves : 7 563 €.

Prime d'attractivité pour les titulaires

Échelon détenu dans la classe normale	Montant annuel brut
9ème échelon	400 €
8ème échelon	400 €
7ème échelon	1 500 €
6ème échelon	2 500 €
5ème échelon	2 880 €
4ème échelon	3 180 €
3ème échelon	3 370 €
2ème échelon	2 980 €
1er échelon	2 130 €

Prime d'attractivité pour les contractuels

Indice brut détenu	Montant annuel brut
Supérieur ou égal à 601	700 €
600	750 €
De 598 à 599	800 €
597	850 €
596	900 €
De 594 à 595	950 €
593	1000 €
592	1050 €

Indice brut détenu	Montant annuel brut
De 502 à 591	1100 €
501	1150 €
de 472 à 500	1200 €
de 470 à 471	1250 €
de 443 à 469	1 300 €
442	1 350 €
de 413 à 441	1 400 €
de 409 à 412	1 450 €
Inférieur ou égal à 408	1 500 €

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en 2023

Un décret du 31 juillet 2023 (lire ici) a créé une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains fonctionnaires.

Plusieurs conditions sont requises pour en bénéficier :

- avoir été recruté avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- être toujours en poste dans la fonction publique au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, une rémunération inférieure ou égale à 39 000 € brut.

Plusieurs éléments de rémunération perçus ne sont pas à prendre en compte pour la détermination du seuil de 39 000 € :

- l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat ;
- les heures supplémentaires (HSA et HSE) ;
- l'indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire ;
- les indemnités de missions particulières.

La liste complète découle de l'article 1 du décret n°2019-133 (lire ici).

Attention, le montant total des éléments de rémunération qui ne sont pas à prendre en compte est plafonné à 7 500 € brut.

Si le fonctionnaire n'a pas été employé sur la totalité de la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération totale perçue est ramenée sur 12 mois.

Le montant de la prime varie en fonction des revenus perçus selon le tableau ci-dessous et il est proportionnel à la quotité de travail.

À noter que le seuil de 39 000 € correspond quasiment à la rémunération de base d'un PLP ou CPE échelon 10. Aussi, pour les titulaires, seuls les premiers échelons se verront verser cette prime en fin d'année. La proportion de contractuels bénéficiaires sera plus grande..

Rémunération perçue entre le 1 ^{er} juillet 2022 et 30 juin 2023	Montant
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Retraite progressive : tout le monde n'y aura pas droit !

La retraite progressive consiste à travailler à temps partiel deux ans avant l'âge minimum de départ à la retraite tout en touchant une partie de sa retraite.

Elle a été rendue accessible aux fonctionnaires par un décret daté du 10 août dernier ([lire ici](#)).

Ainsi, les agents publics qui ne sont pas en carrière longue devront attendre leurs 62 ans pour bénéficier de ce dispositif, du moins ceux nés après le 1^{er} janvier 1968 (les autres pouvant partir de trois mois à 2 ans plus tôt en fonction de leur date de naissance).

La somme des trimestres cotisés dans le public et le privé, c'est à dire la durée d'assurance, devra être au moins égale à 150 trimestres (soit 37,5 années de cotisation, ce qui était exigé pour un taux plein jusqu'à la réforme Balladur de 1993).

Une troisième condition et pas des moindres est aussi nécessaire pour accéder à la retraite progressive : travailler à temps partiel avec une quotité comprise entre 50 et 90%.

Cette dernière condition va poser bien des problèmes. En effet, mis à part pour les fonctionnaires bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé, le travail à temps partiel n'est pas de droit, mais sur autorisation.

Le manque d'enseignants rend difficile l'octroi de ce dernier type de temps partiel. Les postes non pourvus aux différents concours en 2023 sont importants : 28,2% au CAPLP, 17% au CAPES, 16% au CAPET et 5,2% à l'agrégation.

Ces taux sont des moyennes. Certaines disciplines s'en sortent bien comme le commerce-vente au CAPLP avec seulement 0,68% de postes vacants. Pour d'autres, c'est la catastrophe : 61,79 % des postes sont restés vacants en mathématiques-physique-chimie au CAPLP ! Autant dire que pour les enseignants de cette discipline, obtenir un temps partiel sur autorisation et donc une retraite progressive, va être un vrai défi.

Les fonctionnaires autorisés à partir en retraite progressive percevront un traitement et une pension partielle au prorata de la quotité de travail. Par exemple, si le temps partiel est de 80%, la pension partielle sera de 20%.

La pension partielle est calculée comme une pension normale mais il lui est appliqué le pourcentage égal à la quotité non travaillée. Si la quotité de temps de travail varie pendant la période de retraite progressive, alors ce pourcentage évolue en conséquence.

Lors du départ définitif à la retraite, la pension est recalculée en tenant compte des trimestres cotisés pendant la retraite progressive.

Il faut attendre la publication d'une circulaire interministérielle pour avoir plus de détails sur la mise en œuvre dans la fonction publique. Pour autant, les demandes de retraite progressive peuvent déjà être formulées. Par dérogation, pour celles faites entre le 2 septembre et le 31 décembre 2023, la date d'effet sera le 1^{er} septembre 2023.

Classement des stagiaires : des évolutions au 01-09-2023

Le classement consiste à attribuer à stagiaire un échelon de rémunération et une ancienneté dans celui-ci. C'est une formalité administrative très importante en début de stage.

Le décret n°51-1423 ([lire ici](#) dans sa version au 1^{er} septembre 2023) a afin été revu, il faut le souligner, de façon substantielle. Les dispositions de ce texte améliorent les conditions de classement des nouveaux stagiaires qui vont ainsi bénéficier d'un meilleur échelon à lors de l'entrée dans leur métier. Cela aura des répercussions non négligeables sur leur traitement et leurs barèmes pour les mutations.

La suppression de la clause d'interruption de plus d'un an pour les services de contractuel dans la fonction publique est indéniablement une avancée. Ainsi, tous les contrats de droit public, sauf ceux réalisés dans l'Éducation nationale (enseignant, CPE, AED, AESH...), voient leur durée reprise aux deux tiers.

Les durées passées dans l'Éducation nationale en tant que contractuel, sont reprises en totalité pour les contrats sur des postes d'enseignants, de CPE ou de PsyEN, et pondérés d'un coefficient 100/135 pour ceux sur des postes d'AED, d'AESH, d'alternants, d'emploi avenir professeur, de maître d'internat ou de surveillant d'internat.

L'extension de la reprise des activités professionnelles du secteur privé à raison des deux tiers de leur durée à tous les concours est aussi une avancée. Rappelons que jusqu'à présent, cela était réservé aux enseignants chargés des enseignements professionnels recrutés

par la voie des concours externes et internes (sous réserves que ces activités étaient en lien avec leur discipline de recrutement), ainsi qu'aux lauréats des troisièmes concours.

Les années d'enseignement dans les établissements privés sous contrats sont reprises en totalité et pondérées d'un coefficient 90/135 pour les établissements hors-contrat.

Quand le classement d'un stagiaire relève de plusieurs dispositions données ci-dessus, c'est la plus favorable qui s'applique. De plus, une même période ne peut être prise en compte qu'au titre d'une seule disposition.

Malgré les avancées de cet été, il reste des améliorations à apporter au décret n°51-1423

Les activités professionnelles doivent être reprises à raison de l'intégralité de leur durée au lieu des deux tiers.

Les classements ne doivent pas être limités à la classe normale : les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique de catégorie A avec une forte ancienneté dans leur corps d'origine doivent être reclassés directement dans le grade correspondant à leur indice dans leur corps d'origine s'il dépasse celui du 11^e échelon de la classe normale de leur corps d'accueil.

Nota :

ne figurent dans cet article que les dispositions les plus rencontrées lors des classements des stagiaires. Contactez le SNETAA-FO pour une étude personnalisée de votre dossier.

VOUS AVEZ DEJA EU UN CONTRAT DE TRAVAIL ? FO VOUS AIDE A CALCULER VOTRE RECLASSEMENT

Le décret n° 2023-729 du 7 août 2023 modifie « les conditions de classement du personnel enseignant, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale relevant du ministre de l'éducation nationale ».

Si vous êtes lauréat d'un concours 2023, **vos expériences professionnelles antérieures peuvent désormais être mieux prises en compte**, et ainsi donner droit à un meilleur échelon qui détermine votre salaire et votre barème pour les mutations.

À RETOURNER PAR MAIL AU SNETAA-FO LILLE
syndicat@snetaa-lille.fr

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Mail :

Affectation :

ACTIVITE ANTERIEURE	Durée en jours 1 an = 360 J 1 mois = 30 J	Quotité de service	Coefficient	Durée retenue (Durée x Quotité x Coefficient)	Remarques
Enseignant contractuel et titulaires d'un corps d'enseignement de l'éducation nationale			135/135 ⁽¹⁾		La règle interruptive d'un an a été supprimée.
AESH, AED, AP, MDP, EAP, Alternants			100/135 ⁽¹⁾		Une bonification de deux mois supplémentaires est prévue pour les alternants contractuels
Enseignement dans le privé			Sous contrat : 135/135 ⁽¹⁾ Hors contrat : 90/135 ⁽¹⁾		
Activités professionnelles dans le secteur privé			2/3		
Contractuel de droit public			2/3		
Elève professeur à l'ENS			50 % pour la 1 ^{ère} et la 2 ^{ème} année		
			100% pour la 3 ^{ème} et 4 ^{ème} année		75% pour les lauréats de l'agrégation
Ancien fonctionnaires B et C			2/3		
Service national			100 %		
TOTAL			 Jours	

⁽¹⁾/175 pour les lauréats de l'agrégation

- Un temps partiel d'une quotité supérieure à 50% est pris en compte comme un temps complet. Pour une quotité inférieure à 50%, l'ancienneté est comptabilisée au prorata du temps de travail effectif.
- Les lauréats de l'agrégation externe spéciale ont automatiquement une bonification de 2 ans pour la préparation de leur doctorat. Les contrats doctoraux sont pris en compte pour tous les concours pour 2/3 de leur durée.
- L'expérience de professeur, lecteur ou assistant à l'étranger est reprise après validation des services par le ministère des affaires étrangères. Les services dans une administration d'un pays membre de l'UE sont aussi pris en compte.
- Les anciens fonctionnaires de catégorie A sont reclassés à un échelon procurant un indice égal ou immédiatement supérieur à l'indice du corps d'origine. Ils sont classés dans le premier grade de leur nouveau corps (classe normale).

J'ai pris connaissance que les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la FNEC FP-FO. Elles sont conservées pendant une période de 1 an et sont destinées à la direction de la communication de FO. Conformément au RGPD, je peux exercer mon droit d'accès, de rectification ou de suppressions de mes données en me connectant à l'adresse www.fo-fnecfp.fr

Contester l'avis final de son rendez-vous de carrière

Les enseignants ou CPE qui ont eu un rendez-vous de carrière l'an passé, devraient recevoir dans les deux semaines qui suivent la rentrée scolaire, l'appréciation finale de leur valeur professionnelle émise par la Rectrice.

Comme tous les ans, depuis la mise en place de ce dispositif que la confédération à laquelle appartient le SNETAA-FO a refusé de cautionner, les avis de la Rectrice vont engendrer beaucoup de frustration, de déception et d'amertume chez de nombreux collègues.

Aussi, si vous faites parti de ces personnels, le SNETAA-FO vous invite à contester l'appréciation finale donnée par la Rectrice. La procédure est plus longue que compliquée, mais elle nécessite de respecter des délais.

Dans un premier temps, à partir de la notification de l'appréciation finale, vous disposez de 30 jours francs pour former un recours gracieux auprès de la Rectrice. Il faudra pour cela utiliser les modalités qui seront données dans une note de service publiée mi-septembre.

La Rectrice bénéficie alors de 30 jours francs pour vous répondre. Si elle refuse de modifier son avis ou en cas absence de réponse à l'issue de ce délais, vous devez, toujours dans un délais de 30 jours francs, saisir la Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) des personnels enseignants et d'éducation, et des psychologues de l'Éducation nationale, pour que votre dossier soit de nouveau étudié, mais cette fois en présence des représentants des personnels, notamment ceux de la fédération à laquelle appartient le SNETAA-FO.

Cette instance devrait se tenir dans le courant du mois de janvier 2024. Attention, vous ne pouvez pas la saisir si vous n'avez pas fait un recours gracieux.

L'an passé, sur les 1 802 personnes éligibles à un rendez-vous de carrière (tous corps confondus), seuls 88 ont formulé un recours gracieux afin que l'avis final émis par la Rectrice soit amélioré. Elle a donné satisfaction à 41 d'entre eux. Parmi les déboutés, 34 ont saisi la CAPA. Et ils ont eu raison : 21 avis ont été améliorés en commission.

Au total, 62 collègues sur les 88 qui ont contesté l'avis donné par l'administration, ont obtenu satisfaction, soit plus de 70% ! Il ne faut surtout pas croire que le rectorat a fait preuve de générosité. Les recours lui servent à obtenir notamment les mêmes proportions de femmes et d'hommes chez les promus et promouvables. C'est donc une phase d'ajustement où des opportunités sont à saisir.

Ainsi, les possibilités d'obtenir satisfaction en contestant sont loin d'être nulles.

Rappelons que pour espérer obtenir une accélération de carrière d'un année à l'issue du 1^{ier} ou du 2^e rendez-vous de carrière, l'avis excellent est quasiment indispensable.

Rappelons aussi, que l'avis donné au 3^e rendez-vous de carrière, est maintenu tant que la promotion à la hors-classe n'a pas eu lieu.

Pour être accompagné dans votre recours, contactez notre secrétaire académique

Cumul d'activité : du changement en 2023-2024

Si les fonctionnaires ou contractuels de la fonction publique ont l'obligation de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle à leur service, ils peuvent sur autorisation, avoir une activité complémentaire. C'est ce que l'administration appelle le cumul d'activités.

Il peut être autorisé dans deux situations :

- pour la création ou reprise d'une entreprise dans le seul cas où l'agent exerce à temps partiel obtenu pour ce motif ;
- pour l'exercice d'une activité à titre accessoire, occasionnelle ou régulière limitée dans le temps, et dans tous les cas, à temps non complet.

L'avis du Chef d'établissement est nécessaire et ce dernier doit s'assurer que l'activité accessoire sera compatible avec le bon fonctionnement du service et n'entravera pas l'organisation des remplacements de courte durée !

Syndiquez-vous !

L'adhésion au SNETAA-FO est valable l'année scolaire. Les adhérents qui payent leur cotisation par chèque ou carte bancaire, doivent la renouveler. Le renouvellement est automatique uniquement en cas de paiement par prélèvements mensuels.

Un bulletin d'adhésion en noir et blanc est situé à la fin de ce bulletin d'information. Il peut aussi être utilisé pour mettre à jour ses différentes coordonnées (téléphonique, électronique, bancaire...).

Dans la note de service académique ([lire ici](#)), figure une liste limitative des activités accessoires susceptibles d'être autorisées.

La quotité d'activités accessoires demandée doit être raisonnable. Pour les enseignants, le nombre d'heures effectuées au-delà de l'obligation de service de 18 heures pour un PLP, ne doit pas dépasser 9 heures par semaine quand sont additionnées les heures supplémentaires en face-à-face pédagogique et les heures d'activités accessoires. C'est le principal changement dans le dispositif et il est difficile de voir comment cette limite de 9 heures hebdomadaire va être satisfaite pour les collègues qui auront signé « la brique remplacement de courte durée » du pacte. Parions que pour eux, l'administration fermera les yeux...

Autre nouveauté, la demande est maintenant dématérialisée et doit se faire via l'application *Colibris*.

Pour adhérer en ligne, [cliquez ici](#) ou utilisez le QR-code ci-dessous.



Rappelons que l'adhésion donne droit à un crédit d'impôt égal à 66% du montant de la cotisation.

Nom

Nom de jeune fille

Prénom

Date de naissance

Adresse

Code postal Ville

Tel. fixe

Tel. portable

Adresse mail :

VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Hors Classe Classe Normale Retraité

Stagiaire Classe exceptionnelle

PLP AED/EAP/AESH Professeur Contractuel

CPE Sans solde DDFPT

Discipline..... Autre.....

VOTRE ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE 2023/2024

Lycée Professionnel SEGPA (Collège)

Lycée Polyvalent (SEP) EREA

Autre.....

Nom d'Établissement :

Ville : Académie :

JE CALCULE MA COTISATION

échelon : tarif : quotité :

Cotisation : **quotité x tarif =**

Je choisis le mensuel papier du SNETAA-FO :

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

NON (merci de bien indiquer votre adresse mail)

-15€ si cotisation avant le 15 septembre 2023 **TOTAL : €**

À envoyer à : SNETAA-FO, chez M. COSTES, 10 allée du Houblon, 59190 HAZEBROUCK

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

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

COMPTE À DÉBITER

IBAN - IDENTIFIANT INTERNATIONAL DE COMPTE BANCAIRE

BIC - CODE D'IDENTIFICATION BANCAIRE

Le code BIC peut contenir 8 ou 11 caractères.

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

Fait à :

Le

SIGNATURE (obligatoire) :

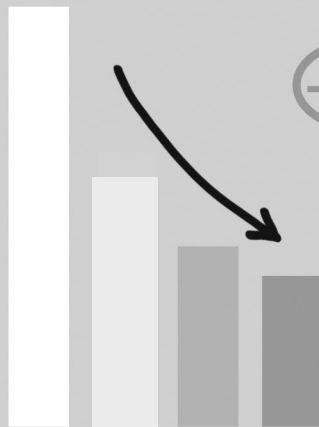
Nom et adresse du créancier :
SNETAA-FO, 417 BUREAUX DE LA COLLINE
92213 SAINT-CLOUD CEDEX
N°IDENTIFIANT CRÉANCIER (ICS) : FR23ZZ540565

UNE
ADHÉSION DE

127 €



-66% DE DÉDUCTION FISCALE



COÛT RÉEL
43,18 €

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

TARIF MÉTROPOLE

Éch.	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Non-titulaires	
1	127 €	245 €	300 €	Indice	Cotisation
2	179 €	272 €	318 €	moins de 450	81 €
3	185 €	283 €	328 €	de 450 à 500	114 €
4	205 €	305 €	345 €	de 500 à 700	140 €
5	213 €	322 €		au delà de 700	164 €
6	219 €	334 €		Cotisations Uniques <input type="checkbox"/> Sans solde 29 € <input type="checkbox"/> AED/EAP/AESH 51 € <input type="checkbox"/> Stagiaires 99 € <input type="checkbox"/> Retraités titulaires 138 € <input type="checkbox"/> Retraités contractuels 51 €	
7	230 €	340 €			
8	242 €		HE-A 1 : 363 €		
9	256 €		HE-A 2 : 379 €		
10	278 €		HE-A 3 : 399 €		
11	292 €				

POURQUOI SOUTENIR NOS ACTIONS ?

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



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