

## BULLETIN D'INFORMATION DES LP, SEP, SEGPA ET EREA

### ÉDITION DU MERCREDI 23 AVRIL 2025

Le mot du secrétaire académique, Fabrice COSTES .....	1
Les récentes évolutions de notre protection sociale .....	2
Le volet santé de la protection sociale complémentaire .....	4
Quoi de neuf du côté de la prévoyance ? .....	8
Réforme des concours d'enseignement et d'éducation .....	12
Des changements de règles au mouvement inter en 2026 ? .....	14
Vers des évolutions dans le déroulement des carrières ? .....	15
Les postes de PLP prévus à la rentrée 2025 dans l'académie .....	16
Formation sur le bulletin de paie à Maubeuge du 03/06/2025 ....	17
Syndiquez-vous ! .....	17

### LE MOT DU SECRÉTAIRE ACADÉMIQUE, FABRICE COSTES

Nous voilà entrés dans la dernière partie de l'année scolaire, cette nouvelle grande inconnue avec son parcours en Y qui comme souvent dans l'Éducation nationale, sera mis en place à la hussarde.

Les échanges sur ce parcours avec les participants à notre conseil syndicat académique du 4 avril dernier, montrent clairement que chaque LP y va de son organisation, souvent encore floue et parfois même, complètement absente.

D'autres sujets ont bien sûr été abordés durant

cette journée et notamment la protection sociale qui obligera beaucoup d'entre nous, dans moins d'un an, à adhérer à une complémentaire santé collective. Suivra ensuite la mise en place d'une complémentaire prévoyance, facultative cette fois mais indispensable pour un complément de rémunération lors de certaines périodes de congé maladie. La lecture de ce bulletin d'information vous donnera de nombreuses précisions sur ce sujet. Seuls le montant de l'adhésion obligatoire et celui des options manquent. Ils n'ont toujours pas été publiés officiellement. Mais qu'attend Élisabeth ?

## LES RÉCENTES ÉVOLUTIONS DE NOTRE PROTECTION SOCIALE

Le ministère a récemment envoyé un message sur les boîtes mails académiques pour indiquer à ses agents que la MGEN et la CNP avaient été choisis dans le cadre de la complémentaire santé.

Avec cette communication et celles de syndicats comme le SNETAA-FO, peu nombreux sont donc les personnels de l'Éducation nationale qui ne savent qu'ils vont peut-être devoir changer de mutuelles dans moins d'un an.

Par contre, ce que peu savent, c'est que la mise en place d'une complémentaire santé collective obligatoire (sauf pour cas dérogatoires) fait partie d'un ensemble de dispositions, parfois statutaires, qui ont fait évoluer, ou qui vont faire évoluer dans les prochains mois, nos droits en matière de santé et de prévoyance.

Ces évolutions, qui malheureusement n'apportent pas que des avantages, ont débuté voilà maintenant plus de quatre ans. Elles ont été jalonnées par quelques étapes importantes.

### ***L'ordonnance du 17 février 2021 sur la protection sociale complémentaire dans la fonction publique***

Ce texte a modifié plusieurs articles de la loi 83-634, dite « loi Le Pors », portant droits et obligations des fonctionnaires des trois fonctions publiques.

Ainsi, depuis 2021, cette loi oblige les employeurs publics à contribuer « *au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents* ». C'est ce que l'on appelle le volet santé de la protection sociale complémentaire.

Une autre modification non négligeable apportée à la loi Le Pors est la possibilité (donc pas l'obligation) faite aux employeurs publics de participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès. C'est ce que l'on appellera le volet prévoyance de la protection sociale complémentaire.

Enfin, l'ordonnance de 2021 a introduit la possibilité d'accords entre les syndicats représentatifs et un ministère pour que ce dernier souscrive un contrat collectif dont la participation des agents est obligatoire à toute ou partie des garanties. Les contrats devant garantir la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, notamment en faveur des retraités et des familles. C'est donc là qu'apparaît la notion de contrats collectifs à adhésion obligatoire ou facultative.

### ***L'accord interministériel du 26 janvier 2022 sur le volet santé pour la fonction publique de l'État***

Le volet santé de la protection complémentaire permet la prise en charge de toute ou partie des frais de maladie, maternité ou accident restant à la charge du bénéficiaire après le remboursement de son régime de base de sécurité sociale.

Comme le rend possible l'ordonnance de 2021, il a été choisi de passer par un accord avec les syndicats représentatifs pour définir les contours communs à tous les ministères des différents régimes de couverture complémentaire de santé. Les garanties prévues dans cet accord constituent un socle de garanties minimum. Ainsi, si dans un ministère, un accord vient compléter celui interministériel, il ne peut qu'améliorer les garanties du socle.

L'accord interministériel prévoit une adhésion obligatoire des bénéficiaires actifs avec toutefois des cas de dispenses. À leur départ à la retraite, ces bénéficiaires pourront, s'ils le souhaitent, continuer à bénéficier de cette complémentaire mais à des conditions différentes des actifs. Les ayants droit (conjoint, concubin, enfants et petits-enfants) des bénéficiaires actifs et retraités auront aussi accès à cette complémentaire avec un tarif adapté à leur situation et sans aucune obligation d'adhérer.

### ***L'accord interministériel du 20 octobre 2023 sur le volet prévoyance pour la fonction publique d'État***

Cet accord interministériel couvre l'incapacité au travail, l'invalidité et le décès. Il définit donc le contenu du volet prévoyance de la protection sociale et comporte trois parties distinctes :

- des engagements de l'État pour améliorer les garanties statutaires ;
- la mise en place d'une couverture complémentaire aux engagements de l'État avec participation financière de l'employeur ;
- la mise en place de garanties additionnelles sans participation financière de l'employeur.

Si des améliorations des garanties statutaires sont entrées en vigueur en septembre dernier, d'autres vont nécessiter des modifications législatives qui ne sont toujours à l'ordre du jour des travaux parlementaires.

La couverture complémentaire sera mise en place via un contrat de prévoyance collectif mais qui sera à adhésion facultative. L'État pourra participer financièrement à la prise en charge d'une liste exhaustive de garanties données dans l'accord. Ces garanties seront identiques dans tous les ministères et il en sera de même pour le montant de la participation financière de l'État.

### ***L'accord ministériel du 8 avril 2024 sur les volets santé et prévoyance pour les agents de l'Éducation nationale***

Cet accord ne fait qu'amener des précisions sur différents points des accords interministériels de janvier 2022 et d'octobre 2023.

### ***Les fédérations auxquelles appartient le SNETAA-FO ont-elles signées ces accords ?***

Le SNETAA-FO est affilié à deux fédérations qui le représentent dans les discussions aux niveaux interministériel et ministériel. Respectivement ce sont la Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière (FGF-FO) et la Fédération nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle de Force Ouvrière (FNEC-FP-FO).

Dans chacune d'elles, un ou plusieurs militants du notre syndicat sont élus dans les instances dirigeantes.

L'accord interministériel de 2022 sur le volet santé de la protection sociale a été signé par la FGF-FO. Par contre, cela n'a pas été le cas pour celui de 2023 sur le volet prévoyance. Les évolutions statutaires, malgré quelques avancées, restent insuffisantes, voire dangereuses, en l'absence de garanties sur la fin de la retraite pour invalidité et le licenciement pour inaptitude par exemple. De plus, avec le découplage santé-prévoyance dans la protection complémentaire, la prévoyance fera l'objet d'une cotisation supplémentaire optionnelle alors que ce n'est pas actuellement le cas pour beaucoup d'agents.

Par cohérence avec la position de la FGF-FO, la FNEC-FP-FO n'a pas signé l'accord avec le ministère de l'Éducation nationale de 2024.

## LE VOLET SANTÉ DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Le volet santé de la protection sociale couvrira les frais non pris en charge par le régime de sécurité sociale pour la maternité, la maladie ou l'accident.

Cette protection sociale complémentaire entrera en vigueur dans l'Éducation nationale à partir du mois d'avril 2026 et sera assurée par un groupe-ment *MGEN - CNP Assurance*.

Plusieurs catégories de personnes pourront bénéficier à des conditions différentes à cette protection sociale complémentaire.

### *Les bénéficiaires actifs*

Seront désignés par bénéficiaires actif :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- les agents contractuels de droit public ;
- les enseignants du privé ;
- les agents contractuels de droit privé qui ne sont pas couverts par un contrat collectif à adhésion obligatoire.

Un agent continuera à avoir la qualité de bénéficiaire actif lorsqu'il sera placé en :

- congé parental ;
- disponibilité d'office pour raison de santé ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé sans rémunération pour raison de santé.

### *Une adhésion obligatoire mais des dispenses d'adhésion pour certains bénéficiaires actifs*

Si l'adhésion sera obligatoire pour les bénéficiaires actifs, des dispenses seront possibles.

Un agent public ne sera pas tenu d'adhérer au contrat collectif obligatoire s'il est :

- bénéficiaire d'un contrat individuel à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime. La dispense est valable jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel dans la limite de 12 mois ;
- bénéficiaire d'un contrat collectif à adhésion facultative ou obligatoire en qualité d'ayant droit. Par exemple : contrat santé du conjoint ;
- en contrat à durée déterminée et bénéficie déjà d'un contrat individuel de protection sociale complémentaire en santé ;
- éligible à la complémentaire santé solidaire (ex-CMU).

Dans tous les cas mentionnés ci-dessus, la souscription au contrat collectif obligatoire sera possible à tout moment.

L'adhésion étant obligatoire hormis les cas de dispense, le groupement *MGEN - CNP Assurance* ne pourra pas recueillir d'informations médicales individuelles auprès des bénéficiaires. Il n'y aura donc pas de conditionnement des prestations et tarifs à un état de santé.

### *Des dispositions particulières pour les agents affectés hors métropole ou exerçant à l'étranger*

L'accord ministériel de 2024 introduit pour l'Éducation nationale des dispositions particulières pour les agents affectés dans les départements et régions d'outre-mer. Cet aussi le cas pour les agents mis à disposition de territoires comme la Polynésie française ou la Nouvelle-Calédonie.

Il est donc important de bien se renseigner avant toute demande de mobilité extra-métropolitaine.

### **Les bénéficiaires retraités**

Deux conditions cumulatives seront à remplir pour pouvoir adhérer au contrat collectif de protection sociale complémentaire santé comme bénéficiaire retraité.

La première sera (sans surprise) d'avoir la qualité de bénéficiaire actif lors de la cessation d'activité.

La seconde, de percevoir une pension versée :

- au titre du régime du code des pensions civiles et militaires de retraite pour les titulaires ;
- par l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivité (IRCANTEC) pour les contractuels.

La demande d'adhésion sera à formuler dans l'année qui suit le départ en retraite (ou la mise en place du volet santé de la protection sociale complémentaire pour les agents déjà en retraite le 1<sup>er</sup> avril 2026). L'adhésion ne sera pas conditionnée à l'état de santé si ce délai est respecté.

Lorsqu'un bénéficiaire retraité reprendra une activité, il perdra cette qualité et ne pourra plus l'acquérir par la suite.

### **Bénéficiaires ayants droit des bénéficiaires actifs ou retraités**

Les ayants droit des bénéficiaires actifs et retraités pourront adhérer au contrat collectif auquel adhèrent ces bénéficiaires. Ces ayants droit seront :

- le conjoint du bénéficiaire actif ou retraité non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- la personne liée au bénéficiaire actif ou retraité par un pacte civil de solidarité ;
- le concubin du bénéficiaire actif ou retraité ;

- les enfants ou petits-enfants du bénéficiaire actif ou retraité, et ceux de son conjoint ou de la personne liée à lui par un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage avec lui.

Attention, les enfants ou petits-enfants mentionnés ci-dessus devront être à charge et :

- âgés de moins de 21 ans ;
- âgés de moins de 25 ans à condition de poursuivre leurs études, d'être en contrat d'apprentissage ou demandeurs d'emploi ;
- reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, quel que soit leur âge.

### **Les prestations du volet santé de la protection sociale complémentaire**

Les bénéficiaires retraités et ayants droits auront la même couverture que les bénéficiéras actifs, couverture qui sera effective sans aucun délai de carence, donc dès la signature du contrat.

Deux types de garanties figurent dans le contrat que le ministère va signer avec le groupement *MGEN - CNP Assurance* :

- des garanties du panier de soins socle issu de l'accord interministériel de 2022 ;
- deux garanties optionnelles facultatives en santé et exclusive l'une de l'autre.

Pour les bénéficiaires actifs, le financement de la garantie optionnelle choisie sera en partie assuré par le ministère. Cette prise en charge se fera à hauteur de 50% du coût de l'option et dans la limite de 5 € par mois !

Le détail de toutes ces garanties est donné dans le tableau de l'annexe 2 de l'accord ministériel de 2024 ([consulter ici](#)).

### **La cotisation des bénéficiaires actifs**

Les cotisations des bénéficiaires actifs comprendront obligatoirement plusieurs éléments :

- la part employeur pour le panier de soins socle ;
- la part individuelle forfaitaire pour le panier de soins socle ;
- la part individuelle solidaire pour le panier de soins socle ;
- la participation au fond d'aide aux retraités ;
- la participation au fond d'accompagnement social.

Aux éléments précédents, il faudra éventuellement ajouter :

- le coût d'une option ;
- la participation du ministère à cette option.

Les parts employeur, individuelle forfaitaire et individuelle solidaire sont calculées en référence à une cotisation d'équilibre qui correspond à la somme, rapportée à un bénéficiaire actif, nécessaire pour assurer le financement mensuel des garanties du panier de soins socle et du fond d'aide aux retraités et de celui d'accompagnement social. Cette cotisation d'équilibre sera réévaluée tous les ans.

La part employeur correspondra à 50% de la cotisation d'équilibre.

La part individuelle forfaitaire correspondra à 20% de la cotisation d'équilibre.

Quant à la part individuelle solidaire, difficile de donner un taux. En effet, celui-ci dépendra du revenu mensuel brut de chaque bénéficiaire actif (le revenu sera plafonné au plafond mensuel de la sécurité sociale qui est de 3 925 euros en 2015). De plus, aucune grille n'a été publiée à ce jour. Il est donc seulement possible d'indiquer que le taux moyen sera de 30%.

Les participations au fond d'aide aux retraités et à celui d'accompagnement social seront calculées sur les cotisations hors-taxes acquittés par l'ensemble des bénéficiaires, toutes catégories confondues. Pour les bénéficiaires actifs, ces taux seront respectivement de 3% et 2%.

Rappelons que la participation du ministère au financement de l'option choisie correspondra à 50% de son coût dans la limite de 5 euros.

À noter que la cotisation des bénéficiaires actifs sera égale à 50% de la cotisation d'équilibre s'ils sont en placés en :

- disponibilité d'office pour raison de santé ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé sans rémunération pour raison de santé

Le SNETAA-FO appelle les personnels de l'enseignement professionnel et adapté à ne pas tomber dans le panneau de la communication ministérielle. L'État ne prendra pas en charge la moitié de la complémentaire santé de ses agents mais seulement la moitié du coût du panier de soins socle.

Bien que l'appel d'offre pour désigner le bénéficiaire du contrat collectif de la protection sociale complémentaire a été attribué au groupement *MGEN - CNP Assurance*, aucun tarif n'est officiellement publié à ce jour y compris par l'Éducation nationale.

Il faut faire attention aux différents montants qui circulent sur internet puisqu'il est impossible d'en vérifier les sources. De plus, les simulateurs présents sur différents sites calculent la part individuelle forfaitaire avec un taux moyen de 30% et sans rémunération brute mensuelle concrète.



### **La cotisation des bénéficiaires retraités**

À compter de la date de leur cessation d'activité, les bénéficiaires actifs qui demanderont le maintien de leur adhésion obtiendront la qualité de bénéficiaires retraités.

Le montant de leur cotisation, hors option, évoluera de manière progressive. Il sera :

- égal à la cotisation d'équilibre pour la première année ;
- plafonné à 125 % de la cotisation d'équilibre pour la deuxième année ;
- plafonné à 150 % de la cotisation d'équilibre pour les troisième, quatrième et cinquième années ;
- plafonné à 175% de la cotisation d'équilibre les années suivantes.

Le financement d'une des deux garanties optionnelles facultatives sera à leur charge exclusive.

La montant de la cotisation des personnels en retraite pour invalidité évoluera par tranches en fonction de l'âge, à partir de 25 ans et jusqu'à 70 ans.

Les taux des deux cotisations additionnelles (fonds d'aide aux retraités et d'accompagnement social) seront de 2% chacune.

Malheureusement, comme pour les actifs, l'absence de publications des tarifs officiels ne permet pas de donner des valeurs numériques aux montants des cotisations des retraités.

### **La cotisation des ayants droits des bénéficiaires actifs ou retraités**

Le montant des cotisations (hors garanties optionnelles) des conjoints, partenaires de pacte civil de

solidarité et concubins ne sera pas le même en fonction de la qualité de l'ouvrant droit. Quand celui-ci sera bénéficiaire actif, ce montant sera plafonné à 110% de la cotisation d'équilibre mais quand il sera bénéficiaire retraité, aucun plafond n'est prévu dans les accords. Pour les options, le coût sera le même pour tout le monde autrement dit, celui des bénéficiaires actifs mais sans participation de l'État.

Les cotisations hors options des enfants et petits-enfants de moins de 21 ans seront égales à la moitié de la cotisation d'équilibre, plafonnée à la cotisation correspondante à deux enfants à compter de l'adhésion du troisième enfant âgé de moins de 21 ans. Le coût des garanties optionnelles sera divisé par deux par rapport à celui pour un bénéficiaire actif (hors participation de l'État) pour le premier enfant, par quatre pour le deuxième enfant et gratuites à partir du troisième enfant.

Les cotisations des autres enfants âgés entre 21 ans et 25 ans qui sont en études ou apprentissage ou demandeur d'emploi, pour adhérer au socle de garanties seront plafonnées à 100 % du montant de la cotisation d'équilibre. Il n'y aura pas de limite d'âge pour les enfants handicapés. Le coût des garanties optionnelles sera égal à celui pour les bénéficiaires actifs (hors participation de l'État).

Les bénéficiaires actifs qui deviennent d'anciens agents non retraités conserveront pendant 12 mois leur adhésion aux contrats collectifs en santé pour les mêmes garanties et à titre gratuit à compter de la date de cessation de leur relation de travail avec l'État à condition qu'ils deviennent demandeur d'emploi indemnisés par l'assurance chômage.

Les taux des cotisations aux fonds d'aide aux retraités et d'accompagnement social seront de 2%.

Pour les ayants droit, deux garanties additionnelles à leur charge exclusive sont proposées pour les frais d'obsèques et la perte d'autonomie.

Le conjoint et/ou l'orphelin du bénéficiaire actif ou retraité décédé, titulaires d'une pension de réversion ou d'orphelin, pourra conserver leur adhésion après le décès du titulaire du contrat collectif.

À titre transitoire, à la date d'entrée en vigueur du premier contrat collectif conclu par l'Éducation nationale, la personne qui percevra une pension de réversion de son conjoint décédé, disposera d'un délai d'un an pour y adhérer. Les organismes complémentaires avec lesquels les contrats collectifs sont conclus ne peuvent pas refuser ces demandes d'adhésion.

## QUOI DE NEUF DU CÔTÉ DE LA PRÉVOYANCE ?

La prévoyance est l'aide apportée à un agent ou à sa famille par l'État ou par une protection complémentaire lorsque cet agent est dans l'incapacité de travailler, devient invalide ou décède.

Dans la fonction publique, l'incapacité au travail regroupe les différents congés maladie dont peut bénéficier un fonctionnaire ou un contractuel.

L'inaptitude est évoquée quand l'agent n'est plus en mesure d'exercer la fonction pour laquelle il a été recruté ou toutes fonctions.

Avec la signature de l'accord de 2023, l'État s'est engagé à améliorer les droits statutaires de ses agents en matière de congé maladie, d'invalidité, de maintien et de retour à l'emploi, et d'aide aux ayants droit d'un agent qui décède. Il a aussi été convenu de la mise en place de protection complémentaire facultative pour améliorer ces droits.

### **Les actions de prévention en santé et d'accompagnement social**

Le financement de ces actions par la cotisation additionnelle versée par chaque bénéficiaire a été mentionné à plusieurs reprises dans cet article.

Ces actions prendront la forme de :

- réalisation de campagnes de prévention ;
- mise à disposition des réseaux de prévention permettant de bénéficier d'informations et de conseils en santé ;
- diffusion de contenus d'information santé.

Espérons qu'en pratique ces actions ne se résument pas à quelques mails sur les boîtes académiques des personnels...

### **1<sup>er</sup> engagement de l'État : améliorer certains congés maladie**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre dernier, la rémunération perçue par les fonctionnaires placés en congé de longue maladie et par les contractuels placés en congés de grave maladie s'est améliorée. Pendant ces congés maladie, ces deux catégories d'agents perçoivent :

- 100% du traitement brut et 33% des primes lors de la première année ;
- 60% du traitement brut et 60% des primes lors des deuxième et troisième années.

Autre avancée au 1<sup>er</sup> septembre dernier, l'alignement des droits des contractuels lors d'un congé de maladie ordinaire avec ceux des fonctionnaires. Tous les agents publics perçoivent 90% de leur traitement pendant les trois premiers et 50% les des neuf mois qui suivent.



Par contre, l'État est revenu sur son engagement de mettre en place la subrogation au 1<sup>er</sup> juillet 2025. Rappelons que la subrogation est le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale directement à l'administration et pas à l'agent contractuels lors de ses arrêts maladie. La date d'entrée en vigueur de ce mécanisme est maintenant prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2027... si tout va bien.

**2<sup>e</sup> engagement : supprimer la mise en retraite anticipée pour invalidité et introduire un nouveau régime d'invalidité pour les titulaires**

À l'heure actuelle, en cas d'invalidité, le fonctionnaire est mis en retraite anticipée pour invalidité. Le montant de la pension est calculé comme une retraite classique mais sans application de la décote. Si le taux d'invalidité est supérieur ou égal à 60%, la pension versée est au moins égale à la moitié du dernier traitement indiciaire brut. Quand l'invalidité est imputable au service, il y a en plus versement d'une rente viagère.

De nouvelles dispositions qui nécessiteront des adaptations législatives entreront en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2027. L'accord interministériel de 2023 prévoit qu'elles soient débattues au Parlement avant 2025. À ce jour, aucune discussion n'a eu lieu sur ce sujet, du retard est donc à prévoir pour la mise en place de ces dispositions.

Trois catégories d'invalidité pour les fonctionnaires reconnus inaptes devraient voir le jour :

- première catégorie d'invalidité, ceux toujours capables d'exercer une activité rémunérée ;
- deuxième catégorie d'invalidité, ceux absolument incapables d'exercer une activité quelconque ;
- troisième catégorie d'invalidité, ceux absolument incapables d'exercer une activité quel-

conque et, en plus, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

L'agent reconnu invalide sera placé :

- en position d'activité lorsqu'il pourra poursuivre une activité professionnelle dans la fonction publique au regard de son état de santé ;
- en disponibilité pour raison de santé, sans limitation de durée, dans le cas où il lui sera impossible de reprendre une activité.

Les fonctionnaires reconnus invalides percevront une prestation de compensation de l'invalidité, sous forme de rente. Son montant sera un pourcentage d'une assiette qui comprendra le dernier traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités.

Les taux seront les suivants :

- 40% pour une invalidité de première catégorie ;
- 70% pour une invalidité de deuxième catégorie ;
- 70% majoré de 40% pour tierce personne pour une invalidité de troisième catégorie.

En cas de reprise d'activité, le cumul de la rente et des revenus d'activité seront possibles s'il ne dépasse le montant de la dernière rémunération perçue avant la mise en invalidité.

Il sera mis fin à la radiation des cadres en cas d'invalidité ce qui permettra une reprise du travail dans une des fonctions publiques.

Un agent déclaré invalide, qu'il soit placé en position d'activité ou de disponibilité pour raison de santé, se constituera des droits à retraite et il pourra la prendre deux ans avant l'âge légal. Le montant de la pension qu'il percevra se substituera alors à la rente et il intégrera une éventuelle décote alors que ce n'est pas le cas actuellement.

**3<sup>e</sup> engagement : améliorer les garanties des ayants droit des agents décédés**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les ayants droits d'un fonctionnaire ou d'un contractuel qui décède ont droit à un capital décès versé par l'État. Ce capital est calculé différemment suivant que l'agent est un fonctionnaire ou un contractuel. Pour les fonctionnaires, il égal à la dernière rémunération annuelle brute tandis que pour les contractuels il correspond à l'intégralité des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'agent.

Le montant du capital est triplé lorsque le décès du fonctionnaire survient à la suite :

- d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ;
- d'un attentat ;
- d'une attaque en lien avec le service ou en raison de sa fonction ;
- d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Les enfants d'un fonctionnaire ou d'un contractuel qui décède ont droit une rente d'éducation s'ils ont moins de 18 ans. Cet âge est porté à 26 ans dans le cas où les enfants sont scolarisés dans un établissement du secondaire, du supérieur ou professionnel, ou lorsqu'ils sont en apprentissage ou en alternance. Le montant de la rente s'élève à 5% du plafond de la sécurité sociale (3 925 € par mois en 2025) quand la limite d'âge est de 18 ans et à 15% quand elle est de 26 ans.

Les enfants en situation de handicap avec un taux d'incapacité permanente au moins égal à 50% bénéficient d'une rente viagère. Aucune condition d'âge, de scolarisation ou d'études est requise. Le montant de cette rente est fixé à 15% du plafond mensuel de la sécurité sociale.

**4<sup>e</sup> engagement : favoriser le maintien et le retour à l'emploi**

Aucune date de mise en place de cet engagement est évoquée dans l'accord interministériel de 2023. Elle va donc se faire au fil de l'eau en fonction des ministères et donc pour nous des rectorats...

L'État prendra les dispositions réglementaires nécessaires afin que les agents placés en congé pour raison de santé puissent, sur leur demande et sous réserve d'un avis médical favorable, bénéficier d'actions de formation ou d'un bilan de compétences.

L'agent qui sera placé en congé pour raison de santé d'une durée supérieure à trois mois bénéficiera d'une visite médicale de reprise permettant de vérifier si le poste de travail est compatible avec son état de santé et de préconiser, le cas échéant, des aménagements de poste.

L'employeur proposera un entretien de reprise d'activité à l'issue d'une période de congé de maladie, lorsque celle-ci sera supérieure à six mois, afin de faciliter son retour à l'emploi. L'accord interministériel prévoit qu'il se tienne dans un délai d'un mois après la reprise d'activité de l'agent.

Le maintien ou le retour dans l'emploi, notamment à l'issue d'un congé de longue maladie ou en cas d'invalidité, sera facilité par la mobilisation de l'ensemble des aménagements des horaires et des postes de travail à disposition des employeurs, le télétravail élargi ou encore le temps partiel thérapeutique.

Enfin, le maintien ou le retour dans l'emploi d'un fonctionnaire ou d'un contractuel déclaré inapte sera facilité par la mobilisation de l'ensemble des dispositifs de reclassement.

### **Mise en place contrat de prévoyance collectif à adhésion facultative**

Pour compléter les engagements pris par l'État en matière d'incapacité, d'invalidité et de décès, l'accord interministériel de 2023 impose à chaque ministère de mettre en place un contrat collectif à adhésion facultative.

L'appel d'offre a été lancé le 21 février 2025 et le candidat retenu n'a pas été encore désigné. Rien ne dit que ce marché soit lui aussi attribué au groupe MGEN - CNP Assurance. Il se peut donc que les personnels qui adhèrent à ce contrat de prévoyance aient à faire à plusieurs organismes lors des arrêts maladies pour lesquels le traitement ne sera pas versé en intégralité.

La participation financière des ministères sera uniquement possible pour les garanties liées au congé longue ou grave maladie, à l'invalidité et au décès. L'accord fixe à 7 € par mois son montant.

Les garanties couvertes par ce contrat de prévoyance seront les mêmes dans tous les ministères.

L'adhésion à la couverture complémentaire ne sera pas soumise à l'âge ni à l'état de santé. Par contre, des délais seront à respecter pour souscrire au contrat :

- les agents déjà recrutés lors de la mise en place du contrat, l'adhésion devra se faire dans les 6 mois qui suivent la mise en place du contrat ;
- les agents recrutés après la mise en place du contrat auront 6 mois pour souscrire à partir de la date de recrutement.

Passé ce délai de 6 mois, l'adhésion pourra être refusée et soumise à un questionnaire médical.

### **Les garanties de prévoyance obligatoirement contenues dans le contrat collectif**

Les taux donnés ci-dessous pour les différentes garanties comprennent les droits statutaires en matière de maintien de traitement et les garanties du contrat de prévoyance collectif.

Pour les congés de longue maladie des fonctionnaires et de grave maladie des contractuels, le contrat de prévoyance portera le traitement perçu pendant ces arrêts :

- pour la première année à 100% du traitement brut (pas de changement) et 100% des primes et indemnités (au lieu de 33%) ;
- pour les deuxième et troisième années à 80 % du traitement brut (au lieu de 60%) et 80% des primes et indemnités (au lieu de 60%).

Comme pour le volet santé de la protection sociale complémentaire, pour certaines garanties de prévoyance, il sera fait appel à la notion d'assiette de rémunération qui contiendra le dernier traitement indiciaire brut, les primes et indemnités.

La souscription au contrat collectif permettra une meilleure indemnisation pour l'invalidité et portera la prestation de compensation de l'invalidité à :

- 50% de l'assiette de rémunération pour une invalidité de première catégorie (au lieu de 40%);
- 80% de l'assiette de rémunération pour une invalidité de deuxième catégorie (au lieu de 70%);
- 80% l'assiette de rémunération pour une invalidité de troisième catégorie (au lieu de 70%), et une majoration de 40 % pour tierce personne.

Les ayants droit de l'agent bénéficiaire décédé en activité, percevront, en complément du capital décès statutaire, un capital décès versé par l'organisme complémentaire égal à un an de rémunération brute.

### **Les garanties additionnelles du contrat collectif**

Des garanties additionnelles viendront s'ajouter aux garanties obligatoirement contenues dans le contrat de prévoyance collectif. Elles ne feront pas l'objet d'une participation financière des ministères et porteront sur le congé maladie ordinaire, les frais d'obsèques, la perte d'autonomie, le congé de longue durée pour les titulaires... En aucun cas, elles ne pourront porter sur les congés de longue ou grave maladie, sur l'invalidité et sur les décès

qui seront couverts par les garanties présentent obligatoirement dans le contrat.

Ainsi, pour bénéficier d'un complément de revenu à hauteur de 77% du traitement comme actuellement avec la MGEN lors des neuf mois de congés maladie ordinaire rémunéré à 50% par l'État, il faudra prendre une garantie additionnelle puisque les garanties obligatoires du contrat collectif de prévoyance ne s'appliqueront qu'au congé de longue ou de grave maladie.

## **RÉFORME DES CONCOURS D'ENSEIGNEMENT ET D'ÉDUCATION**

En juillet dernier 2024, face au tollé provoqué par son projet de réforme des concours et de la formation des enseignants, la ministre de l'Éducation nationale, Nicole Belloubet avait dû renoncer à publier le décret fondateur de cette réforme.

Un an plus tard, presque jour pour jour, Élisabeth Borne, détentrice du record des 49.3 comme Première ministre, devenue ministre de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, publie au journal officiel du 19 avril un texte inchangé ([lire ici](#)) après avoir refusé toute expression à ce sujet des syndicats en comité social d'administration ministériel !

***Un décret toujours porteur des graves reculs dénoncés par la FNEC-FP-FO, fédération à laquelle appartient le SNETAA-FO.***

► Maintien de la masterisation, cette fois en parallèle de la formation professionnelle initiale, après le concours passé en fin de L3 : élèves fonctionnaires durant le M1 puis fonctionnaires stagiaires durant le M2, les lauréats seront surchargés d'exigences multiples.

► Maintien de concours où la part disciplinaire est réduite à peau de chagrin, en particulier à l'oral (épreuves d'admission), où, plus que la maîtrise des connaissances disciplinaires ou l'esprit critique, c'est la docilité aux attentes hiérarchiques qui sera évaluée.

► Barrage supplémentaire entre le M1 et le M2 pour des lauréats de concours qui seraient taxés d'« insuffisance manifeste ».

► Inégalité devant le concours de professeurs des écoles, ceux ayant réussi les deux premières années d'une licence spéciale « PE » (professorat des écoles) étant dispensés des épreuves écrites d'admissibilité.

► Des rémunérations de misère pour des lauréats de concours de catégorie A : en net, moins que le SMIC durant l'année d'élève fonctionnaire, à peine 10 % au-dessus lors de l'année de fonctionnaire stagiaire. Contrairement à ce qu'affirme le ministère, l'« attractivité » n'est pas au rendez-vous !

**« Période de transition » ou mise à mort des concours ?**

Une telle réforme, enclenchée dès la rentrée 2025, implique la mise en place dans la plus grande précipitation de modules pour la préparation du CRPE et des CAPES en fin de L3, tout en maintenant les formations « MEEF » existantes pour les concours en fin de M2, avec par ricochet de nombreuses adaptations des licences comme des masters durant la « période de transition », qui va se prolonger jusqu'en 2028-29...

Outre la marginalisation définitive de l'agrégation, les effets néfastes prévisibles sont multiples, en particulier :

- ▶ La réduction du nombre des filières préparations aux concours, qui vont consommer beaucoup d'heures, notamment durant la « période de transition », ce que ne pourront pas assumer toutes les universités, alors que 80 % d'entre elles sont en déficit et que les manques de postes sont abyssaux. L'alternative, ce seront des disparitions de licences et masters disciplinaires.
- ▶ L'impossibilité concrète pour des détenteurs de licences disciplinaires de réussir le concours de PE dans des académies « attractives », où se déverseront les flots de dispensés d'épreuves d'admissibilité venus de la France entière.
- ▶ L'accroissement du nombre de postes non pourvus en raison de la possibilité pour les M2 de 2025-26 et 2026-27 de passer et donc réussir les concours de niveau L3 comme de M2.

On voudrait tuer les concours de recrutements d'enseignants de l'École publique et laïque qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

La FNEC-FP-FO exige l'ouverture d'une véritable négociation sur la base des revendications des personnels.

**Quelle sera la future formation initiale des enseignants ?**

Durant leur première année de master « mention du professorat du second degré », il est prévu que les élèves fonctionnaires aient 12 semaines de stages en observation et pratique accompagnée (SOPA) et 450 à 500 heures de formation.

Lors de la seconde année de master, le temps passé en présence des élèves sera plus important. Les lauréats des concours auront alors le statut de stagiaire et seront mis en responsabilité à mi-temps. Ils suivront aussi 300 heures de formation pour valider cette dernière année de master. Ce diplôme continuera à être nécessaire pour que la titularisation soit prononcée.

La formation sera répartie en quatre modules aux proportions différentes :

- ▶ savoirs et enseignements disciplinaires (60%) ;
- ▶ réflexion sur la pratique professionnelle (18%) ;
- ▶ communauté éducative (11%) ;
- ▶ diversité des élèves et climat scolaire (11%).

Tout un programme... pas forcément réjouissant

## DES CHANGEMENTS DE RÈGLES AU MOUVEMENT INTER EN 2026 ?

De nouvelles règles... Pourquoi pas.

Les résultats des opérations de mobilité interacadémique chez les PLP sont tellement catastrophiques qu'il est nécessaire de faire évoluer les règles. Cela ne peut que diminuer les affectations non désirées à l'issue de l'année de stage et permettre aux titulaires de pouvoir plus facilement enseigner dans l'académie qu'ils désirent.

Difficile pour le ministère de nier ce catastrophique constat. Aussi, il envisage de modifier de façon non négligeable les barèmes utilisés lors des opérations de mobilité pour le mouvement interacadémique 2026 mais aussi de mettre en place une expérimentation dédiée au seul corps des PLP.

Le département de l'affectation et de la mobilité de la DGRH a présenté deux scénarios aux organisations syndicales représentatives dont la FNEC-FP-FO, fédération à laquelle appartient le SNETAA-FO qui avait mandaté un secrétaire national à la présentation.

### **Scénario 1 : doubler certains points et créer des « boosters » après 10 ans dans la même situation**

Les bonifications liées à l'exercice en éducation prioritaire sont augmentées de 100 points et doublées au bout de 10 ans d'exercice continu dans un même établissement REP, REP+ ou politique de la ville.

Les points pour le rapprochement de conjoint et pour les enfants sont doublés ainsi que pour le « vœu répété ». Pour cette dernière bonification, après un palier de 10 répétitions, les points sont encore doublés.

### **Scénario 2 : ne plus établir de hiérarchie entre les priorités légales (hors CIMM), lever certains plafonds**

Les priorités de mutations qui figurent dans le code général de la fonction publique sauf celle liée au centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) sont toutes portées à 300 points.

Le nombre de fois où le « vœu répété » peut être formulé n'est plus limité à 5. Les points pour les « années de séparation » continuent à se cumuler au-delà de la 4<sup>e</sup> année selon un barème à définir.

### **Un mouvement expérimental pour le corps des PLP**

À travers cette expérimentation, le ministère espère limiter le nombre de démission des professeurs de lycée professionnel et augmenter le taux de mobilité dans ce corps. C'est bel et bien un aveu de la part de l'administration que le mouvement chez les PLP est catastrophique.

La DGRH veut revenir à ce qui se faisait jusqu'à la fin des années 90, c'est-à-dire à un mouvement directement sur poste et au barème. À une différence près, ce mouvement ne serait ouvert qu'aux titulaires en position d'activité. Exit donc les stagiaires et les titulaires en disponibilité. Les postes proposés ne seront pas des postes à recrutement sur profil (postes spécifiques ou POP).

Autre souhait de la DGRH, permettre à deux enseignants affectés dans deux académies différentes d'échanger leur poste à condition que tous les deux soient des titulaires en activité et affectés sur des postes définitifs, ce qui exclut par exemple les PLP titulaires d'une zone de remplacement.



## VERS DES ÉVOLUTIONS DANS LE DÉROULEMENT DES CARRIÈRES ?

Un groupe de travail « dynamisation des milieux de carrière des enseignants et des corps assimilés » s'est réuni le 9 avril 2025. Il avait pour objectif de détailler les propositions de la Ministre pour « revaloriser » le milieu de carrière.

En résumé, la Ministre propose :

- d'annuler les accélérations de carrière d'un an au 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelon à partir de 2026 (ceux qui ont des rendez-vous carrière programmés en 2024-2025 et qui seront parmi les 30% d'heureux élus auront la réduction d'un an) ;
- de réduire la durée dans l'échelon de six mois pour les échelons 5, 6 et 7 et d'un an pour l'échelon 8 dès le 1<sup>er</sup> septembre 2025 (cumulable pour l'année prochaine avec les accélérations de carrière) ;
- d'augmenter les taux de passage à la hors classe : 23 % en 2025, 25% en 2026, 27% en 2027 et 29% en 2028 ;
- de modifier dès 2026 la cadence des rendez-vous carrière : le premier organisé quatre ans après la titularisation (bilan de l'entrée dans le métier), le deuxième en amont de la plage d'appel à la hors classe, le troisième en amont de la plage d'appel à la classe exceptionnelle.

L'administration a précisé que la réduction de la durée dans l'échelon se ferait sans report d'ancienneté (pour éviter que les personnels à l'échelon 8 passent devant d'autres personnels déjà à l'échelon 9). La FNEC-FP-FO, fédération à laquelle appartient le SNETAA-FO, a indiqué que ne pas reporter l'ancienneté induirait un tassement et donc des inégalités entre les personnels (un collègue avec 2 ans et 7 mois et un autre avec 3 ans et 5 mois d'ancienneté dans l'échelon 8 seront tous les deux remplacés à égalité à l'échelon 9 au 1<sup>er</sup> septembre 2025).

La FNEC-FP-FO a indiqué que le raccourcissement des échelons 5, 6, 7 et 8 allait placer plus de personnels dans la plage d'appel de la hors classe (2<sup>e</sup> année du 9<sup>e</sup> échelon). L'augmentation du taux de passage la hors classe ne garantit donc pas une augmentation du nombre de promus. L'administration n'a pas répondu sur cette question ni donné de projection chiffrée.

La FNEC-FP-FO a interrogé l'administration sur le principe du troisième rendez-vous carrière pour la classe exceptionnelle. A quel moment sera-t-il placé dans la carrière ? L'appréciation sera-t-elle pérenne comme pour la hors classe ? La FNEC-FP-FO a réaffirmé sa revendication de refus des rendez-vous carrière couperets et que les personnels qui le demandent puissent être réévalués pour que leur appréciation soit prise en compte si elle est meilleure. La logique actuelle d'évaluation avec tout le poids donné à l'appréciation perdurera-t-elle ? Si oui, ce nouveau rendez-vous carrière signifiera pour une large majorité de collègues « vous ne passerez jamais à la classe exceptionnelle ». L'administration a répondu que tout n'était pas encore arbitré... Mais que le principe de l'accès à la classe exceptionnelle réservé aux plus « méritants » perdurerait.

En conclusion, la FNEC-FP-FO a rappelé son opposition au déroulé de carrière PPCR, son austérité et son arbitraire. En refusant d'augmenter le point d'indice et/ou de revoir à la hausse les grilles indiciaires, la ministre ne propose aucune réelle revalorisation, simplement un décalage dans la carrière pour certains en raccourcissant légèrement la durée des échelons. Concernant les rendez-vous de carrière, malgré l'arrêt des « boost » arbitraires du 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelon, la mise en place d'un troisième rendez-vous carrière couperet pour la classe ex-

ceptionnelle confirme la volonté ministérielle de renforcer « l'accompagnement » des personnels, en particulier des plus expérimentés, ce que nous refusons.

Face à ces annonces parfaitement insuffisantes voire dangereuses, la FNEC-FP-FO revendique :

- l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 10 % pour couvrir l'inflation des der-

nières années et un rattrapage à hauteur des pertes subies (31,5 % depuis 2000) ;

- l'ouverture d'une négociation générale sur la revalorisation de la valeur du point d'indice et sur l'amélioration des grilles indiciaires ;
- l'abrogation de PPCR ;
- un véritable déroulement de carrière garantissant l'accès pour tous à l'échelon terminal du corps pour une carrière complète.

## LES POSTES DE PLP PRÉVUS À LA RENTRÉE 2025 DANS L'ACADÉMIE

Le jour de l'ouverture du serveur pour saisir les vœux au mouvement intra-académique, le rectorat a présenté aux organisations syndicales les prévisions de créations et suppressions de postes mais aussi l'estimation du nombre de postes susceptibles d'être vacants à la rentrée. Attention, un poste est considéré vacant s'il n'est pas occupé par un enseignant titulaire. Ainsi, des stagiaires et des contractuels avec un service à 18 heures peuvent être nommés pour une année scolaire sur des postes vacants en plus des blocs de moyens provisoires.

À la rentrée prochaine, le nombre d'élèves dans l'enseignement professionnel et adapté devrait continuer d'augmenter, il en sera logiquement de même pour les postes. De 3 862 postes de PLP (hors SEGPA) en à la rentrée 2024, le nombre de postes dans ce corps passera à 3 917 pour l'académie de Lille soit un gain de 55 postes.

Malheureusement, le manque d'attractivité du métier d'enseignant laissera vacant beaucoup de postes. Les données fournies par le rectorat permettent d'estimer à 643 le nombre de postes vacants à l'issue des opérations de mobilité. Cela représente tout de même 16,41% de l'ensemble des postes de professeur de lycée professionnel.

Voici le top 10 des disciplines avec des postes prévus vacants à la rentrée 2025 :

- Lettres-histoire : 76 postes ;
- Maths-sciences : 72 postes ;
- Biotechnologie : 53 postes ;
- Commerce-vente : 42 postes ;
- Lettres-anglais : 40 postes ;
- Maintenance des véhicules : 31 postes ;
- Construction-réalisation : 28 postes ;
- Arts appliqués : 22 postes ;
- Sciences et techniques médico-sociales : 20 postes ;
- Électrotechnique : 15 postes.

Au mois de septembre prochain, il est prévu que 36 disciplines aient 20% et plus de postes vacants, et 37 en aient moins de 20%.

Les 55 postes supplémentaires résultent de la différence entre les 94 créations et les 39 suppressions. Seuls 9 postes supprimés sont des mesures de carte scolaire (MCS) qui vont obliger les collègues qui y étaient affectés à changer d'établissement. Ce faible nombre de MCS s'explique par le nombre important de postes vacants et les choix faits par beaucoup d'établissement de supprimer un poste au moment du départ en retraite de son titulaire.

## FORMATION SUR LE BULLETIN DE PAIE À MAUBEUGE DU 03/06/2025

La lecture du bulletin de paie n'est pas toujours simple, y compris pour les collègues titulaires ou contractuels qui ont de l'ancienneté dans l'Éducation nationale.

Le but de cette formation syndicale est de décrypter chaque ligne du bulletin de paie mais aussi de voir comment il est possible d'en vérifier le montant.

Le calcul du traitement brut n'aura plus de secret pour les participants à la fin de la journée.

Les principales indemnités et primes seront passées en revue. Nous verrons par exemple comment l'administration détermine les montants des heures supplémentaires.

Les différentes retenues présentes sur le bulletin de paie seront abordées et recalculées.

Même si nous serons amenés à faire des calculs, nul besoin d'être matheux pour s'inscrire.

### 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...). Les bulletins qui se trouvent dans les publications du secrétariat national peuvent aussi être utilisées.

*Chaque agent public a droit à 12 jours de congé rémunéré de formation syndicale par an. Un droit que l'on n'utilise pas, est un droit que l'on perd !*

### FORMATION SYNDICALE SUR LE BULLETIN DE PAIE»

#### LPO ANDRÉ LURÇAT À MAUBEUGE

**MARDI 03 JUIN 2025  
DE 10H00 À 16H00**

#### Inscription avant le vendredi 02 mai 2025 :

- par mail à [syndicat@snetaa-lille.fr](mailto:syndicat@snetaa-lille.fr)
- en ligne sur [www.snetaa-lille.fr](http://www.snetaa-lille.fr)
- en flashant le QR code ci-dessous.



Pour adhérer en ligne, [cliquez ici](#) ou avec votre téléphone 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.

# BULLETIN D'ADHÉSION 2024-2025

Nom .....  
Nom de jeune fille .....  
Prénom .....  
Date de naissance .....  
Adresse .....  
Code postal et ville .....  
Tel. fixe ..... Tel. portable .....  
Adresse e-mail .....

## MA SITUATION ADMINISTRATIVE

- Classe normale     Hors classe     Retraité  
 Stagiaire     Classe exceptionnelle  
 PLP     AED/EAP/AESH     Contractuel  
 CPE     Sans solde     DDFPT  
Discipline : .....  Autre : .....

## JE CALCULE MA COTISATION

Échelon : ..... Tarif : ..... Temps partiel en % : .....  
Cotisation : temps partiel en % x (tarif - 17 €) = .....

**-17€ SI COTISATION AVANT LE 3 SEPTEMBRE 2024**

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)

## MON ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE 2024/2025

- Lycée professionnel     SEGPA (collège)  
 Lycée polyvalent (SEP)     EREA  
 Autre : .....

Nom d'établissement : .....

Ville : ..... Académie : .....

**À retourner complété et accompagné d'un chèque ou d'un RIB 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<sup>er</sup> du mois.  
Je suis libre de modifier, suspendre ou arrêter ce prélèvement à tout moment.

### COMPTE À DÉBITER

IBAN - IDENTIFIANT INTERNATIONAL DE COMPTE BANCAIRE

BIC - CODE D'IDENTIFICATION BANCAIRE

Le code BIC peut contenir 8 ou 11 caractères.

Fait à : .....

Le : .....

SIGNATURE (OBLIGATOIRE) :

Nom et adresse du créancier :  
SNETAA- FO, 417 BUREAUX DE LA COLLINE  
92213 SAINT-CLOUD CEDEX  
N° identifiant créancier (ICS) : FR23ZZZ540565

UNE ADHÉSION DE

**133 €**

**metaa**  
FO

**-66%**

**DE CRÉDIT  
D'IMPÔT**

**COÛT RÉEL  
45,22€**

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 compète sera prélevée de février à août en sept fois.

## TARIF MÉTROPOLE

ÉCH.	CLASSE NORMALE	HORS CLASSE	CLASSE EXCEPTIONNELLE	CONTRACTUELS	
				INDICE	COTISATION
1	133 €	291 €	347 €	INDICE	COTISATION
2	183 €	313 €	368 €	MOINS 450	81 €
3	190 €	325 €	380 €	450 À 500	114 €
4	228 €	348 €	399 €	500 À 700	140 €
5	237 €	368 €	HE-A 1 : 414 € HE-A 2 : 431 € HE-A 3 : 455 €	+ 700	164 €
6	244 €	381 €		COTISATIONS UNIQUES	
7	256 €	388 €		SANS SOLDE 29 €	
8	271 €			EAD/AEP/AESH 51 €	
9	290 €			STAGIAIRES 99 €	
10	313 €			RETRAITÉS TITULAIRES 159 €	
11	331 €			RETRAITÉS CONTRACTUELS 51 €	

## POURQUOI SOUTENIR NOS ACTIONS ?

Une cotisation annuelle au SNETAA-FO de **133 € ne vous coûte finalement que 45,22 €** après déduction fiscale, soit **3,76 € par mois**. C'est l'équivalent de 4 baguettes de pain !

**3,76 € =**



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