

BULLETIN D'INFORMATION DES LP, SEP, SEGPA ET ÉREA

ÉDITION DU VENDREDI 28 AOÛT 2026

Le mot du secrétaire académique, Fabrice COSTES	1
Maladie et temps partiel thérapeutique : ce qui change	2
Congé supplémentaire de naissance : un nouveau droit	4
Autorisations d'absence et aménagements d'horaire	7
Contester l'avis final de son rendez-vous de carrière	10
Élections professionnelles de décembre 2026	11
Syndiquez-vous !	11
Bulletin d'adhésion à imprimer	13
Bulletin d'adhésion spécial AESH à imprimer	14

LE MOT DU SECRÉTAIRE ACADÉMIQUE, FABRICE COSTES

Après quelques semaines de congé bien méritées, l'heure est venue pour chacun d'entre nous de reprendre le chemin de son établissement.

L'année scolaire qui débutera dans quelques jours sera importante pour la défense de l'enseignement professionnel et adapté. En décembre se tiendront les élections dans l'Éducation nationale pour désigner les organisations syndicales représentatives et les élus dans les différentes commissions.

Le SNETAA-FO est un des rares syndicats dédiés aux personnels des LP, SEP, SEGPA et ÉREA. Ses militants seront présents sur plusieurs listes de sa

fédération, la FNEC-FP-FO. C'est sur le sigle de cette dernière que nos adhérents et sympathisants devront cliquer à plusieurs reprises lors du vote électronique pour défendre les PLP, CPE, AESH et AED de la voie pro sous statut scolaire. Nous y reviendrons largement tout au long des quatre mois qui arrivent.

Ce premier bulletin d'information de l'année fait le point sur des textes officiels publiés durant la fournaise estivale. Si certains nous octroient de nouveaux droits ou aménagements d'horaire, ces avancées sont parfois en trompe l'œil car soumises à la bonne volonté du chef d'établissement.

MALADIE ET TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE : CE QUI CHANGE

Un nouveau décret ([à lire ici](#)) modifie en profondeur les règles applicables aux congés de maladie des fonctionnaires. Publié le 31 juillet 2026, il s'applique donc aussi aux enseignants et aux conseillers principaux d'éducation. Voici ce qui change concrètement pour nos arrêts de travail, nos contrôles et notre rémunération, à compter du 1^{er} septembre.

Un contrôle à domicile désormais possible

L'administration peut désormais faire vérifier, par une personne habilitée, que nous sommes bien présents à notre domicile (ou à notre lieu de repos) pendant un arrêt maladie, sauf pendant les heures où les sorties sont autorisées.

En cas d'absence injustifiée ou de refus de ce contrôle, le versement du salaire est interrompu jusqu'à la fin de l'arrêt. Le temps sans salaire continue toutefois de compter comme du temps de congé. Ce contrôle concerne le congé maladie ordinaire comme le congé longue maladie, longue durée ou pour invalidité imputable au service.

Un arrêt de travail plus encadré

L'avis d'interruption de travail devra suivre les mêmes règles que celles des salariés du régime général de sécurité sociale, avec une durée plafonnée selon la pathologie. Il pourra être dématérialisé.

Nouveauté à noter : si l'arrêt est envoyé en retard à l'administration de façon répétée, la rémunération de la période concernée peut être réduite de moitié. Cette pénalité ne s'applique pas en cas

d'hospitalisation ou si l'on justifie d'un empêchement dans les 8 jours.

Le temps partiel thérapeutique (TPT) évolue

L'administration doit désormais répondre au plus tard le jour de la reprise si la demande suit un congé longue maladie, longue durée ou une disponibilité, et sous 30 jours dans les autres cas.

Tout refus ou interruption du TPT doit être motivé. Si le motif tient au fonctionnement du service, un entretien avec l'agent doit avoir lieu avant la décision ; si le motif est médical, l'avis préalable du médecin agréé est obligatoire.

Autre changement : le contrôle médical automatique au-delà de trois mois de TPT disparaît. L'administration garde la possibilité de demander un examen à tout moment, mais ce n'est plus systématique.

Un recours limité devant le conseil médical supérieur

Jusqu'à présent, l'avis d'un conseil médical pouvait toujours être contesté devant le conseil médical supérieur. Ce n'est plus le cas lorsque le conseil médical, saisi pour contester les conclusions d'un médecin agréé, confirme ces conclusions pour les situations prévues au II de l'article 7 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 ([à lire ici](#)).

De même, la consultation du conseil médical pour le renouvellement d'un congé longue maladie ou longue durée après épuisement de la période à plein traitement n'est plus obligatoire.

D'autres évolutions à connaître

Les congés longue maladie et longue durée pourront désormais être accordés ou renouvelés par périodes allant jusqu'à six mois. Auparavant, chaque période devait être comprise entre 3 et 6 mois. Le plancher de 3 mois disparaît donc, ouvrant ainsi la possibilité à l'administration d'octroyer des périodes plus petites qui ne favoriseront pas la guérison.

L'examen médical d'un fonctionnaire en congé maladie, de longue maladie ou de longue durée pourra aussi se faire à distance, par un dispositif de télé-médecine.

Pendant un arrêt de plus de 30 jours, le médecin agréé pourra, en lien avec le médecin traitant, solliciter la médecine du travail pour préparer la reprise ou envisager une formation. L'agent est assisté par une personne de son choix durant cette phase (attention, cette disposition n'entrera en vigueur qu'en janvier 2028).

Le fonctionnaire en arrêt maladie aura la possibilité, sous certaines conditions, de suivre une formation ou un bilan de compétences pendant l'arrêt, avec l'accord préalable du médecin agréé.

Et pour les agents contractuels ?

Le décret modifie aussi le décret du 17 janvier 1986, qui fixe les règles applicables aux agents contractuels de l'État. Le temps partiel pour raison thérapeutique est désormais mentionné explicitement parmi les congés couverts par les règles communes de gestion (déclaration, suivi administratif et, à partir du 1^{er} janvier 2027, la subrogation). Les mêmes logiques de contrôle renforcé s'appliquent donc aussi aux contractuels.

Un calendrier en trois temps

1^{er} août 2026 : nouvelles règles applicables au temps partiel thérapeutique.

1^{er} septembre 2026 : contrôle administratif à domicile, nouvel avis d'arrêt de travail, réduction du recours devant le conseil médical supérieur, durée des congés longue maladie et longue durée jusqu'à 6 mois.

1^{er} janvier 2028 : dispositif d'accompagnement à la reprise, avec un lien entre médecin agréé et médecine du travail.

Pourquoi cela nous concerne toutes et tous

Ce texte a été présenté à deux reprises au Conseil commun de la fonction publique et rejeté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales à chaque fois. Il a néanmoins été signé sans modification substantielle.

Concrètement, cela signifie un renforcement net des contrôles et des sanctions financières pour les personnels en arrêt, au moment même où la charge de travail et l'épuisement professionnel restent des réalités quotidiennes dans nos établissements. La suppression de certains recours devant le conseil médical supérieur réduit par ailleurs nos garanties en cas de désaccord sur notre état de santé.

Le SNETAA-FO et sa fédération, la FNEC-FP-FO, resteront vigilants sur l'application concrète de ce texte, et continueront à défendre le droit de chacune et chacun à se soigner sans craindre une sanction financière ou un contrôle intrusif. N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes concerné.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : UN NOUVEAU DROIT

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale 2026 et précisé par le décret n°2026-427 du 30 mai 2026 ([à lire ici](#)) en ce qui concerne les agents publics, le congé supplémentaire de naissance (CSN) est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Voici ce qu'il faut retenir de ce nouveau droit, ouvert à chacun des deux parents.

Qui peut en bénéficier ?

Le CSN est un droit supplémentaire, qui ne se substitue à aucun congé existant. Il bénéficie à chacun des deux parents à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Sont concernés tous les agents en activité : fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents en CDD comme en CDI (donc les AED et les AESH), et maîtres des établissements privés sous contrat.

Deux mois maximum par parent

Le congé peut être pris en une seule fois sur un mois, en une seule fois sur deux mois, ou en deux fois un mois. Les deux parents peuvent le prendre simultanément ou en alternance. En cas de naissances multiples, un seul CSN est accordé.

Dans quel délai ?

Le CSN doit démarrer dans un délai de neuf mois, au plus tard le dernier jour du neuvième mois. En régime pérenne, ce délai court à compter de la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, de son arrivée au foyer à partir du 1^{er} juillet 2026. Au titre de la période transitoire, il court à

compter du 1^{er} juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027, pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, ainsi que pour les enfants dont la naissance était prévue à partir du 1^{er} janvier 2026 mais qui sont nés prématurément.

Attention à l'ordre des congés : l'agent doit avoir épuisé ses droits à congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption avant de prendre son CSN. Un congé parental, lui, ne peut débuter qu'après la fin du CSN. En cas de prolongation du congé maternité, paternité ou d'adoption, le délai de neuf mois est allongé d'une durée équivalente.

Une rémunération amputée

C'est le point noir du dispositif. Le traitement indiciaire et la rémunération indemnitaire sont proratisés à 70 % le premier mois, puis à 60 % le second.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont, eux, maintenus à taux plein, mais certaines indemnités liées à des sujétions particulières sont suspendues : chacun peut interroger son service gestionnaire sur l'incidence exacte dans sa situation.

La rémunération des contractuels est versée par la caisse primaire d'assurance maladie sous la forme d'indemnités journalières à hauteur de 70 ou 60 % du salaire net.

À noter que les collègues à temps partiel sont réintégrés à temps plein pendant toute la durée du congé. La rémunération se calcule donc par rapport au plein traitement.

Interruption anticipée : attention au piège

Le CSN prend fin par anticipation si l'agent est placé en congé pour raison de santé. Il peut aussi être interrompu à la demande de l'agent, sans justificatif, auprès du supérieur hiérarchique, qui en informe le service de gestion. Cette interruption est de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer ; dans tous les autres cas, elle est soumise à l'accord du supérieur hiérarchique.

Le piège est là : si le congé prend fin de façon anticipée au cours du premier mois, le second mois est définitivement perdu.

Compte pour la retraite anticipée si l'enfant est invalide (sous conditions)

Le code général des pensions civiles et militaires de retraite permet à un fonctionnaire de partir avant l'âge légal sous certaines conditions. L'une d'elles est d'avoir interrompu son activité pour une durée minimale de deux mois. Le CSN pris en totalité (et uniquement dans ce cas) permet de satisfaire cette condition.

Comment faire sa demande ?

La demande est adressée au service gestionnaire (DPE pour les PLP, CPE... ou SAGERE pour les AESH et AED), sous couvert du supérieur hiérarchique, avec l'acte de naissance ou d'adoption de l'enfant. Elle doit être déposée au moins un mois avant le début du congé. Ce délai est ramené à quinze jours lorsque le CSN succède immédiatement au congé paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, et que ces congés suivent directement la naissance ou l'arrivée au foyer.

L'analyse du SNETAA-FO

L'ouverture d'un droit nouveau pour les deux parents est une avancée. Mais ses conditions en limitent fortement la portée. Une rémunération à 70 % puis 60 % rend ce congé difficilement accessible aux collègues aux revenus les plus modestes, AED, AESH et contractuels en premier lieu, et risque une fois de plus de faire porter le partage parental sur les femmes. L'interruption reste soumise à l'accord de la hiérarchie hors des cas limitativement prévus.

Quant à la perte définitive du second mois en cas d'arrêt pendant le premier, elle constitue une sanction disproportionnée pour un droit familial. Il est donc regrettable qu'un fractionnement de ce congé ne soit pas possible.

Le SNETAA-FO revendique une rémunération à taux plein et la suppression de la perte du second mois.

Comme pour tout droit nouveau, la mise en place de ce congé dans nos établissements scolaires ne se fera probablement pas sans mal. Si vous rencontrez une difficulté pour faire valoir ce droit, un refus, un délai non tenu ou autre, n'hésitez pas à alerter le SNETAA-FO.

Le CSN en un coup d'œil ?

Retrouvez notre infographie à la page suivante pour visualiser de façon synthétique les éléments essentiels du congé supplémentaire de naissance.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE (CSN)

Un nouveau droit pour chacun des deux parents, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2026.

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE EN 5 QUESTIONS

POUR QUI ?

Les deux parents : titulaires, stagiaires, CDD, CDI, AED, AESH et maîtres du privé sous contrat.

QUAND ?

Dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer ; jusqu'au 31 mars 2027 pour les enfants nés au 1^{er} semestre 2026.

COMBIEN DE TEMPS ?

1 mois, 2 mois, ou 2 fois 1 mois

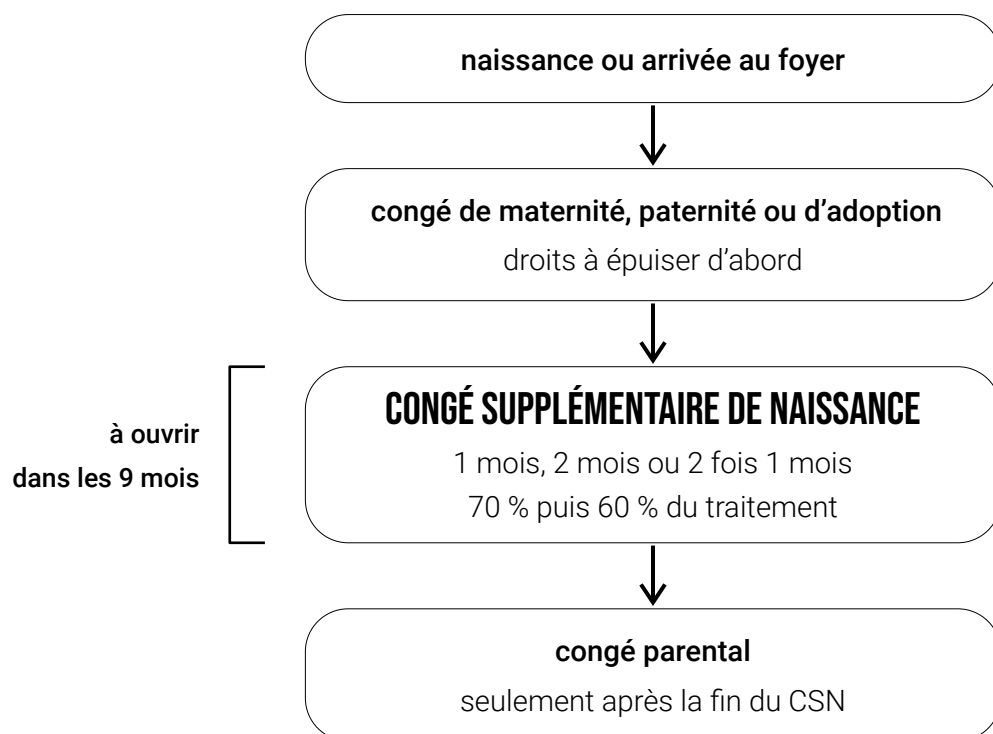
PAYÉ COMBIEN ?

70 % du traitement le 1^{er} mois, 60 % le second

DEMANDÉ QUAND ?

1 mois avant le début du congé, 15 jours s'il suit un congé paternité

L'ENCHAÎNEMENT DES CONGÉS



Attention : si le congé est interrompu pendant le premier mois, le second mois est définitivement perdu.

AUTORISATIONS D'ABSENCE ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE

Sur injonction du Conseil d'État, le gouvernement a publié un décret le 6 juillet dernier ([à lire ici](#)) pour harmoniser les modalités de délivrance des autorisations spéciales d'absence dans toutes les fonctions publiques. Il a profité de cette obligation formulée par le juge administratif suprême pour intégrer dans ce texte plusieurs articles qui vont permettre aux agents publics de bénéficier d'aménagements d'horaires (aux nécessités de service près tout de même !).

Attention, les dispositions de ce décret ne sont applicables qu'à partir du 1^{er} janvier 2027. La parution d'une circulaire pour préciser certains points est annoncée avant cette date.

Le double objectif du gouvernement, les craintes du SNETAA-FO

Le décret ne concerne que les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées aux motifs familiaux ou parentaux (mariage, PACS, décès, maladie d'un enfant, grossesse, etc.), accordées sur présentation d'un justificatif. Jusqu'à présent, ces autorisations étaient dispersées dans des circulaires parfois obsolètes, entraînant des inégalités de traitement entre les agents des différentes fonctions publiques ou collectivités. Elles sont désormais regroupées dans un seul texte réglementaire, ce qui effectivement facilitera leur appropriation par les agents.

Le SNETAA-FO et la confédération Force Ouvrière déplorent que le Ministre de la fonction publique n'ait pas donné suite à la demande unanime des organisations syndicales représentatives de la fonction publique d'accorder de plein droit toutes les autorisations spéciales d'absence.

Les aménagements d'horaire présents dans le décret ne sont rien d'autre que des reports d'heures de travail. À partir de 2027, ces heures devront systématiquement être rattrapées sauf dans le cas de l'allaitement d'un enfant. Mais même pour cette situation, bénéficier de cet aménagement pour une enseignante ne sera pas simple. D'une part parce qu'il y aura toujours la mise en place de l'accueil des élèves à assurer, et d'autre part, pour toutes les demandes d'aménagement, le décret permet au supérieur hiérarchique d'invoquer la nécessité de service pour la rejeter. La possibilité d'aménagement d'horaire est donc laissée au bon vouloir du chef d'établissement dans le second degré et à celui de l'inspecteur pour le premier degré.

Pour le gouvernement, ce nouveau décret vise à :

- harmoniser les règles pour tous les agents et employeurs publics ;
- sécuriser les droits des agents pour concilier vie familiale et continuité du service public.

Difficile de voir en quoi ce texte va sécuriser les droits des agents puisque dans de trop nombreuses situations, c'est l'intérêt du service et pas celui du personnel qui prévaut.

Avec l'augmentation des conflits entre les agents et les chefs de service, combinée au manque criant de personnels dans l'Éducation nationale, on peut d'ores et déjà présager que nombre de demandes d'autorisations spéciales d'absence ou d'aménagements d'horaires seront refusées.

Le SNETAA-FO attend avec impatience la circulaire d'application de ce décret. Son contenu permettra notamment de connaître à quel point il sera compliqué (ou facile pour les optimistes) de bénéficier d'aménagement d'horaire.

Pas de dérogations locales possibles

À partir du 1^{er} janvier 2027, les employeurs des agents publics devront appliquer strictement le décret, sans possibilité d'être moins ou plus favorables. C'est un recul sur ce point : actuellement des agents publics peuvent bénéficier d'accords locaux plus favorables. Ne cherchez pas ces accords locaux dans l'Éducation nationale, ils n'existent pas ; le moins disant étant systématiquement la règle...

Les ASA de droit

Ces autorisations spéciales d'absence sont accordées automatiquement sous réserve de la production d'un justificatif. Ainsi, seul l'irrecevabilité de ce dernier ou le dépassement du quota d'ASA pour un motif donné peut entraîner le rejet de la demande.

Mariage ou PACS : 5 jours.

Grossesse et examens médicaux :

- Pour l'agent concerné : pour la durée des examens prénataux et postnataux obligatoires.
- Pour le conjoint : pour 3 examens médicaux maximum.

Procréation médicalement assistée (PMA) :

- Pour l'agent engagé dans le parcours : pour les actes médicaux nécessaires à chaque protocole.
- Pour le conjoint : pour 3 actes médicaux maximum.

Adoption : 5 jours pour assister aux entretiens obligatoires dans le cadre de l'agrément.

Annonce d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique chez un enfant : 5 jours.

Décès :

- Décès d'un enfant : 12 jours (14 jours si l'enfant a moins de 25 ans ou était parent, ou si la personne décédée avait moins de 25 ans et était à la charge effective et permanente de l'agent). De plus, 8 jours supplémentaires, fractionnables, peuvent être pris dans l'année suivant le décès.
- Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin : 5 jours.
- Décès d'un autre proche (parent, frère, sœur, conjoint du père ou de la mère) : 3 jours.

Majoration pour déplacement : une majoration de 48 heures est accordée pour un mariage ou des obsèques impliquant un déplacement à l'étranger ou entre l'Outre-mer et l'Hexagone, ou entre deux départements d'Outre-mer.

Les ASA sous réserve des nécessités de service

La nécessité de service signifie que ces autorisations spéciales d'absence sont accordées sous conditions comme le rattrapage des cours non faits. Tout refus doit obligatoirement être motivé par écrit.

Grossesse à partir du 3e mois : à partir du 1^{er} jour du 3e mois de grossesse, l'agent peut bénéficier d'une ASA d'une heure par jour jusqu'au début du congé de maternité, sans avis préalable du médecin du travail.

Garde d'enfant de moins de 16 ans :

- 6 jours d'ASA par an pour garder momentanément son enfant.
- La limite d'âge ne s'applique pas si l'enfant souffre d'un handicap.
- 12 jours si l'agent élève seul son enfant.
- Pour un couple d'agents publics, chaque parent

bénéficie individuellement de 6 jours.

- La durée est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail.

Les autres autorisations d'absence qui ne figurent pas dans le décret du 6 juillet 2026

La liste des ASA qui figurent dans ce décret est à compléter avec celles présentes dans le code général de la fonction publique (CGFP) et applicables dans la fonction publique d'État.

Il serait judicieux que le gouvernement intègre aussi ces ASA dans la circulaire à venir pour en faire un document de référence en matière d'autorisations d'absence et opposable à un supérieur hiérarchique récalcitrant.

Dialogue social :

- De droit : pour participer à des instances institutionnelles ou à des réunions organisées par l'administration.
- Sur autorisation : pour participer à des réunions d'un organisme directeur.

Sécurité civile : les agents membres d'une association agréée en matière de sécurité civile, sollicités pour le plan Orsec ou par l'autorité de police en cas d'accident, sinistre ou catastrophe.

Mandat d'administrateur de mutuelle : sous conditions définies par le chapitre IV du titre Ier du livre Ier du code de la mutualité.

Les aménagements horaires

Les aménagements horaires permettent une absence de courte durée (retard d'arrivée ou départ anticipé) avec récupération des heures non tra-

vaillées (sauf pour l'allaitement), sous réserve de l'accord de l'employeur. Ils sont accordés pour :

- Les actes médicaux liés à un protocole de procréation médicalement assistée (PMA) pour l'agent engagé dans ce parcours ou si l'agent est conjoint.
- Les séances de préparation à la naissance et à la parentalité pour l'agente ou si l'agent est conjoint.
- L'allaitement : 1 heure par jour dans l'année qui suit la naissance (sans récupération horaire).
- La rentrée scolaire en école maternelle ou élémentaire.
- Les réunions ou élections pour les élus représentants ou délégués des parents d'élèves.

La liste ci-dessus n'est pas limitative. Le supérieur hiérarchique peut accorder des aménagements pour d'autres motifs. Mais en plus de la nécessité de service, l'agent devra compter sur la bienveillance et la compréhension de son supérieur, ce qui n'est pas toujours le cas...

En attendant la publication de la circulaire d'application du décret dont la publication est prévue avant la fin de l'année, les personnels d'enseignement, d'éducation et d'accompagnement des élèves peuvent se référer à l'annexe 1 de la circulaire de 2017 ([à lire ici](#)) pour les ASA.



CONTESTER L'AVIS FINAL DE SON RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Les enseignants ou CPE qui ont eu un rendez-vous de carrière durant l'année scolaire 2025-2026 recevront dans les deux semaines qui suivent la rentrée, 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 partie 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 académique généralement publiée mi-septembre.

La Rectrice bénéficie alors de 30 jours francs pour vous répondre. Si elle refuse de modifier son avis ou en cas d'absence de réponse à l'issue de ce délai, vous devez, toujours dans un délai 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 ou février 2027. Attention, vous ne pouvez pas la saisir si vous n'avez pas fait un recours gracieux.

L'an passé, sur les 1 780 personnes éligibles à un rendez-vous de carrière (tous corps du second degré confondus), seuls 105 ont formulé un recours gracieux afin que l'avis final émis par la Rectrice soit amélioré. Elle a donné satisfaction à 47 d'entre eux. Parmi les déboutés, 36 ont saisi la CAPA. Et ils ont eu raison : 20 avis ont été améliorés en commission.

Au total, tous corps confondus, 67 collègues sur les 105 qui ont contesté l'avis donné par l'administration, ont obtenu satisfaction, soit 63,8 %. 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.

Rappelons que pour espérer obtenir une accélération de carrière d'une année à l'issue du 1^{er} ou du 2^e rendez-vous de carrière, l'avis *Excellent* est quasiment indispensable. Cela doit inciter les collègues qui ont eu un avis *Très satisfaisant* à contester.

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 et que meilleur est l'avis, plus tôt elle arrive.

Pour être accompagné dans votre recours, contactez notre secrétaire académique.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE DÉCEMBRE 2026

D'une importance capitale pour la défense de l'enseignement professionnel et adapté, les élections professionnelles se tiendront du 3 au 10 décembre prochain. Elles concerneront les personnels de tous les corps de l'Éducation nationale, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels.

Avec notre fédération, la FNEC-FP-FO, nous devons maintenir notre représentativité nationale et académique pour continuer à porter nos revendications et défendre les personnels.

Les listes aux comités sociaux et aux commissions paritaires devront regrouper des personnels de plusieurs corps en respectant les proportions de femmes et d'hommes des différents collèges électoraux. Des militants du SNETAA-FO y figurent en positions éligibles.

Comme à la précédente élection, le vote sera électronique et se fera uniquement sur le logo de la fédération et pas sur celui du syndicat.

SYNDIQUEZ-VOUS !

L'adhésion au SNETAA-FO est valable pour 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.

Des bulletins d'adhésion en noir et blanc sont donnés à la fin de ce bulletin d'information. Ils peuvent aussi être utilisés pour mettre à jour ses différentes coordonnées (téléphonique, électronique, bancaire, quotité de temps de travail...). Les bulletins qui se trouvent dans les publications du secrétariat national peuvent aussi être utilisés.



Pour adhérer en ligne, [cliquez ici](#), ou, avec votre téléphone, utilisez le QR-code suivant.



www.snetaa-lille.fr

L'adhésion au SNETAA-FO donne droit à un crédit d'impôt égal à 66 % du montant de la cotisation.

TITULAIRES, STAGIAIRES, CONTRACTUELS DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET ADAPTÉ VOTRE VOTE, VOTRE VOIX !



Le SNETAA-FO est le syndicat de l'enseignement professionnel et adapté de la fédération FNEC-FP-FO.

Pour ces élections, on ne vote pas pour son syndicat mais pour sa fédération.

Les représentants du SNETAA-FO sont présents sur les listes FNEC-FP-FO.

LE VOTE EST ÉLECTRONIQUE

PLP et CPE titulaires ou stagiaires : 4 clics pour la FNEC-FP-FO.

Contractuels, AESH ou AED : 3 clics pour la FNEC-FP-FO.

Connexion depuis le portail Élections 2026 après création d'un compte électeur et récupération du code de vote.

LE SNETAA-FO ET LA FNEC-FP-FO ONT NOTAMMENT :

- refusé de signer l'accord ministériel de 2022 qui rend obligatoire l'adhésion à la MGEN ;
- permis aux enseignants de 4^e et 3^e SEGPA d'obtenir l'indemnité de prof principal ;
- obtenu l'équivalence du CAPPEI pour les détenteurs du 2CA-SH ;
- claqué la porte du comité de suivi de la réforme du LP devenu une vraie mascarade ;
- mené et poursuivi le combat pour la reconnaissance des AESH et AED ;
- entrepris la lutte contre l'inclusion systématique maltraitante des élèves et des personnels.

À TOUS LES SCRUTINS, VOTEZ FNEC-FP-FO



ACADÉMIE DE LILLE

06 09 93 90 77

syndicat@snetaa-lille.fr

www.snetaa-lille.fr

Je me syndique,
je vote, j'agis.



Nom

Nom de jeune fille

Prénom

Date de naissance

Adresse

Code postal

Tel. fixe

Tel. portable

Adresse e-mail

VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

- ☐ Classe normale ☐ Hors classe ☐ Retraité
- ☐ Stagiaire ☐ Classe exceptionnelle

- ☐ PLP ☐ AED/AEP/AESH ☐ Contractuel
- ☐ CPE ☐ Sans solde ☐ DDFPT

Discipline : ☐ Autre :

JE CALCULE MA COTISATION

Échelon : Tarif : Quotité temps partiel :

Cotisation : quotité temps de travail x tarif =

-17€ SI COTISATION AVANT LE 31 AOÛT 2026

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)

VOTRE ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE 2026/2027

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

Nom d'établissement :

Ville :

Académie :

Bulletin d'adhésion à retourner avec votre chèque ou RIB à l'adresse :

SNETAA-FO Lille, 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.

Fait à :

Le :

NOM ET ADRESSE
DU CRÉANCIERSNETAA-FO, 417 BUREAUX DE LA COLLINE
92213 SAINT-CLOUD CEDEX
N° identifiant créancier (ICS) : FR23ZZZ540565**N'OUBLIEZ PAS DE
JOINDRE VOTRE RIB AVEC
VOS CODES IBAN ET BIC !**

SIGNATURE (OBLIGATOIRE)

En signant ce formulaire mandat, vous autoriser 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 MÉTROPOLÉ

ÉCH.	CLASSE NORMALE	HORS CLASSE	CLASSE EXCEPTIONNELLE	CONTRACTUELS	
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 €		+ 700	164 €
6	244 €	381 €			
7	256 €	388 €			
8	271 €				
9	290 €				
10	313 €				
11	331 €				

HE-A 1 : 414 €
HE-A 2 : 431 €
HE-A 3 : 455 €

COTISATIONS UNIQUES

- SANS SOLDE 29 €
- AED/AEP/AESH 51 €
- STAGIAIRES 99 €
- RETRAITÉS TITULAIRES 151 €
- RETRAITÉS CONTRACTUELS 51 €

POURQUOI SOUTENIR NOS ACTIONS ?

UNE ADHÉSION DE

133 €**-66% DE CRÉDIT D'IMPÔT**

COÛT RÉEL

45,22

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

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par le SNETAA-FO. Elles sont conservées pendant la durée de votre adhésion plus une période de 3 ans et sont destinées à la direction de la communication de FO conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en nous contactant : snetaanat@snetaa.org

CAMPAGNE D'ADHÉSION SPÉCIALE AESH ANNÉE SCOLAIRE 2026-2027



Nom : _____

Nom de jeune fille : _____

Prénom : _____

Date de naissance : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Tel. fixe : _____ Tel. portable : _____

Adresse e-mail : _____

VOTRE ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE EN 2026-2027

☐ Lycée professionnel	☐ Collège
☐ Lycée polyvalent	☐ EREA
☐ Lycée général	☐ École

Nom d'établissement : _____

Ville : _____ Académie : _____

*Bulletin à retourner dûment complété et accompagné de votre chèque au
SNETAA-FO, chez M. COSTES, 10 allée du Houblon, 59190 HAZEBROUCK*



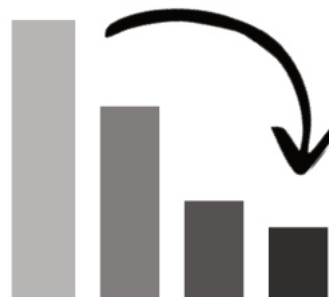
TARIF MÉTROPOLE

une adhésion AESH,
c'est

10€

UNE ADHÉSION DE

10 €



SNETAA
FO

-66%

**DE CRÉDIT
D'IMPÔT**

COÛT RÉEL

3,40 €

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

AESH : POURQUOI SE SYNDIQUER AU SNETAA-FO ?

Se syndiquer, c'est connaître ses droits. C'est aussi construire notre outil de défense collectif pour ne plus être seul, et être plus fort pour faire aboutir les revendications !

Le SNETAA-FO, syndicat des personnels d'enseignement, d'éducation et de vie scolaire de l'enseignement professionnel, défend les AESH qui interviennent auprès des élèves scolarisés dans les formations professionnelles publiques sous statut scolaire.

À travers cette campagne d'adhésion, le SNETAA-FO appelle tous les AESH de l'enseignement professionnel et adapté à le rejoindre pour continuer à construire le syndicalisme libre et indépendant. Ensemble, nous serons plus forts !

REJOIGNEZ LE SNETAA-FO !