

Contractuels de droit public :

Tout ce qu'il faut savoir pour vivre au quotidien ma situation de contractuel(le)

« *Dans nos services et établissements nous sommes nombreux à ne pas être fonctionnaire. Pourtant, comme ces derniers nous disposons de droits. Encore faut-il les connaître ! »*

Ce journal spécial du SNPTES a pour vocation de vous présenter vos droits et de vous faire appréhender les revendications du SNPTES pour les contractuels.

1 Début du contrat

EXISTE-T-IL UN STATUT DES CONTRACTUELS ?

Plusieurs textes gouvernent notre situation. *Le décret 86-83* regroupe le maximum de points relatifs à la situation des contractuels et aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.

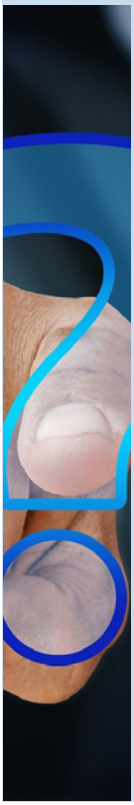
Ainsi, *le décret 86-83* est utile en cas de problème ou simplement à titre d'information : modalités de recrutement, congés, formation, absences, réemploi, mobilité, travail à temps partiel, cessation d'activité, mesures disciplinaires, fin de contrat, licenciement, indemnités, etc.

En revanche, ce décret ne réglemente pas certains aspects qui, soit sont réglés par la loi (conditions pour recruter un contractuel), soit par un autre texte (hygiène et sécurité), ou enfin, logiquement, par les clauses de chaque contrat (rémunération, profil du poste, etc.).

Ce journal spécial du SNPTES a pour but d'apporter quelques réponses aux questions que vous vous posez. L'expression « Agents non titulaires » (ANT) recouvre une grande diversité de situations.

Cette hétérogénéité entraîne souvent un isolement des collègues.
Le SNPTES s'est toujours opposé à toute forme de précarité.

Dans les années 80, son combat pour obtenir un statut d'accueil pour les personnels contractuels « *type CNRS* » s'est concrétisé par la création du statut ITA (décret du 30 décembre 1983) puis par le statut ITRF (décret du 31 décembre 1985) et la titularisation, sans concours, de tous ces contractuels. Cette sensibilité est toujours aussi prégnante et dicte les actions menées pour la reconnaissance professionnelle des personnels en situation précaire. Nous avons tous, ou presque, au SNPTES, été un jour contractuel ! En d'autres termes, nous savons ce que nous disons lorsque nous parlons au nom des contractuels.



Aucun statut ne vous protège totalement et les règles de droit sont éparses, nombreuses et parfois complexes à interpréter, vous êtes donc davantage exposé(e)s aux aléas d'une gestion des ressources humaines défaillante ou à des « plans sociaux » qui n'osent donner leurs noms. Le renouvellement de votre contrat relève très souvent d'une négociation de gré à gré sans que vous soyez informé(e)s de vos droits.

suite p. 2

Directeur de la publication et Rédacteur en chef : Alain Halère
Comité de rédaction : Lucie Marzaq, Alain Favennec et Xavier Duchemin
Conception & réalisation : SNPTES
ISSN : 1286 - 2894 SNPTES / SNPTES - 18, rue Chevreul - 94600 Choisy-Le-Roi
Tél. 01 48 84 08 62 - Courriel : secretariat@snptes.org
Site Internet : https://www.snptes.fr - Forum : https://forum.snptes.fr



De plus, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a considérablement modifié ces règles :

- Élargissement des possibilités de recrutement d'agents sous contrat (contrats de projet) dans les administrations, notamment pour les emplois de direction, chefs de services ou sous-directeur d'administration centrale, uniquement en CDD, sans possibilité de transformation en CDI, ni de titularisation directe. Les agents contractuels nommés sur ces emplois suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions.

  (Décret du 1er janvier 2020).
- possibilité pour tous les établissements publics de l'État de recruter des agents contractuels, sauf pour les emplois pourvus par les personnels de recherche (auparavant cette possibilité était réservée à certains établissements publics figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'État) ;
- possibilité pour les administrations d'État de recruter des agents contractuels sur la majorité des emplois permanents de toute catégorie hiérarchique, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ou « lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires... » ;
- possibilité de portabilité du CDI aux trois versants de la fonction publique (Etat, Hospitalière, Territoriale).

Les agents peuvent, dans un certain nombre de cas, être recrutés directement sur un CDI.

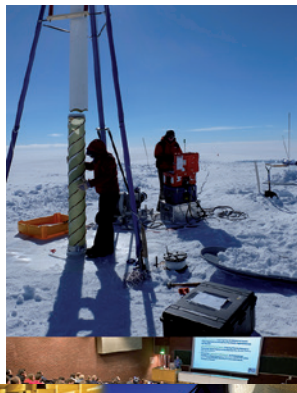
Ne restez pas seul(e)s. Faites appel aux représentants du SNPTES, ils vous aideront et vous guideront dans votre prise de décision.

Ensemble nous serons plus forts !

QUELLE EST LA DIFFERENCE ENTRE UN CONTRACTUEL ET UN FONCTIONNAIRE ?

Le fonctionnaire, une fois recruté, ne négocie plus rien en termes de carrière, rémunération, conditions de travail, etc. Il est, comme disent les juristes, dans une « situation légale et réglementaire ». De plus, il est régi par le statut général des fonctionnaires et par un statut particulier. En clair, les syndicats représentatifs, notamment le SNPTES, négocient pour lui alors que le gouvernement décide seul… Cela présente parfois des inconvénients (gel du point d'indice, loi rétroactive, etc.).

Quand le contractuel est seul face à l'administration pour négocier des points aussi décisifs qu'un éventuel renouvellement de contrat, sa fiche de poste, un passage en CDI, une augmentation, etc., il n'est pas en position de force et la plupart du temps il ne négocie rien face à l'administration. Heureusement, les intérêts des contractuels sont défendus par les syndicats dans les CT (Comités techniques), les CCPANT (Commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires) et les CHSCT (Comités hygiène et sécurité).

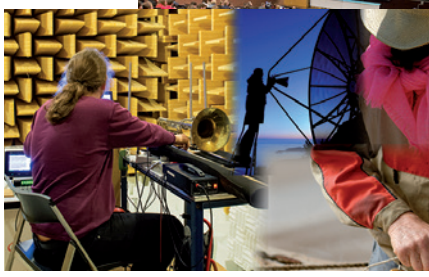


Lors du renouvellement de ces instances aux élections professionnelle de 2022, les CT et les CHSCT seront regroupés au sein des CSA, comités sociaux d'administration. *(loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).*

Les compétences des CCPANT

Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- aux demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel ;
- aux refus d'accès à une même formation après une troisième démarche de l'agent ;
- aux non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical et au réemploi ;
- aux décisions refusant l'autorisation de télétravail.



Elles peuvent par ailleurs être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels ; par exemple, à l'instar d'un refus d'une demande de mise en télétravail.
Les représentants du SNPTES ont également les compétences nécessaires pour vous accompagner lors de négociations individuelles. Faites appel à eux !

RECRUTEMENT

La loi de transformation de la fonction publique a instauré une procédure de recrutement, dont les modalités sont définies par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019.

2 Pendant le contrat

SUIS-JE OBLIGÉ(E) D'AVOIR UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

Le décret 86-83 dispose désormais que « Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu ». Pour le SNPTES, un entretien professionnel bien préparé par l'agent et bien conduit par le N+1 peut être très bénéfique pour le contractuel, d'autant plus qu'il est souvent couplé à l'entretien de formation. Il faut néanmoins être prudent car certaines dérives ont pu être constatées lors de la mise en place de ce type de dispositif dans des entreprises publiques (France Télécom et La Poste). Il ne faut pas hésiter à demander conseil aux représentants du SNPTES en cas de doutes ou de difficultés.



ATTENTION :
Le compte rendu d'entretien professionnel est parfois demandé par les employeurs publics lorsqu'un contractuel recherche un nouvel emploi. Il convient donc d'être particulièrement vigilant sur son contenu et ne pas hésiter, avec l'aide du SNPTES, à demander la modification de certains points qui seraient préjudiciables à une embauche.

QUELS SONT MES DROITS ET DEVOIRS EN MATIERE DE FORMATION CONTINUE ?

Pour les contractuels, la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que le bilan de compétences sont un droit. Le temps qui y est consacré est assimilé à un temps de service effectif. La définition des objectifs de la formation continue tient compte des besoins professionnels et personnels des agents.

Grâce au compte personnel de formation (CPF), chaque agent, à partir d'une année d'ancienneté, acquière un crédit d'heures afin d'accéder à toute action de formation permettant d'acquérir un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle, ou de développer les compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Attention, le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux missions professionnelles que vous exercées !

Ce CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année civile.

Attention, si l'entretien de formation et le CFP sont de droit. Les formations elles ne le sont pas, car le décret indique que « les agents peuvent bénéficier... ». Cela signifie qu'il n'y a pas d'obligation, et donc, l'agent ne peut compter que sur la bienveillance de sa direction et du soutien local du SNPTES.

Autre dispositif, la préparation aux concours est ouverte aux agents remplissant les conditions requises pour se présenter à ces examens, concours ou sélections. Des décharges de service peuvent leur être attribuées.

Enfin, VAE (Validation des acquis de l'expérience) en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est également possible. Les agents peuvent bénéficier, sur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience. Il ne peut excéder annuellement et par validation vingt-quatre heures (3 journées) de temps de service. Les agents contractuels peuvent également utiliser les droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) pour la préparation ou la réalisation de cette validation.

RÉMUNÉRATION, PRIMES, ACTION SOCIALE ET CONGÉS

La loi de transformation de la fonction publique définit des critères légaux pour fixer la rémunération :
- → nature des fonctions exercées ;
- → qualification requise ;
- → expérience professionnelle.

La rémunération des contractuels peut également « tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service ».
La réglementation dispose que « La rémunération des agents employés à durée indéterminée (CDI) fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation ».
Il y a donc bien un principe de réexamen périodique (au moins tous les trois ans) de la rémunération, mais ce réexamen ne signifie pas une augmentation obligatoire !

Le réexamen de la rémunération tous les 3 ans : **une garantie !**



PUIS-JE AVOIR DES PRIMES ?

Il existe un véritable flou réglementaire sur cette question. De nombreux services et établissements refusent de mettre en place de telles primes en prétextant l'absence de textes (*le décret 86-83* n'évoque pas la question). Cette position semble pour le SNPTES critiquable puisque certaines expériences existent et qu'un texte récent vient de préciser les modalités du maintien des primes pendant un congé maladie ordinaire (*décret* ***2010-997 du 26 août 2010***).

Comme ce texte précise bien, à l'article 1, qu'il s'applique aux contractuels, cela veut dire que ceux-ci, logiquement, peuvent tout à fait légalement percevoir des primes.

AI-JE DROIT AUX MEMES CONGÉS QUE LES TITULAIRES ?

L'agent non titulaire en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.
Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 .

AI-JE DROIT À L'ACTION SOCIALE

Bien entendu les contractuels ont droit selon la loi à l'action sociale.
Voir la circulaire DGAFP du 26 janvier 2011 :

- PIM (Prestation interministérielle) ;
- ASIA (Action sociale d'initiative académique) ou Action sociale de l'établissement (établissement aux RCE et EPST).

EXISTE-T-IL UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

Seul le contractuel de droit privé peut bénéficier d'une convention collective. Il n'existe pas de convention collective applicable aux contractuels de droit public.
Le SNPTES demande une plus grande lisibilité des textes applicables aux contractuels. Il demande ainsi que le décret 86-83 puisse, à terme, centraliser l'ensemble des règles applicables aux contractuels de droit public.



PUIS-JE BENEFICIER D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS ?

Le Compte épargne temps (CET) permet à chaque agent public d'épargner les jours de congé qu'il n'a pas pu prendre. Un contractuel, employé de manière continue et ayant au moins une année de service, peut se faire ouvrir un tel compte.
Il conserve son épargne s'il change d'employeur public (c'est le principe de la portabilité du CET).

PUIS-JE BENEFICIER DE L'INDEMNITE GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT) ?

Les personnels contractuels peuvent bénéficier de ce dispositif sous certaines conditions. Ce mécanisme aux critères malheureusement très restrictifs vient parfois supplanter la perte de pouvoir d'achat, lorsqu'un salaire indicé n'a pas du tout évolué pendant 4 ans. Il exclut malheureusement, de fait, la plupart des CDD.

ATTENTION :
Mon contrat doit-il se référer à un indice ?
La référence à un indice type Fonction publique [Indice nouveau majoré (INM)] peut simplifier ultérieurement l'acquisition de certains droits (reclassement suite à une titularisation, retraite, GIPA, accès à certains concours ou postes, etc.).
Au moment de la signature de mon contrat (ou d'un avenant), je vérifie bien que mon contrat se réfère à un indice.

3 Fin du contrat et renouvellement

AI-JE UN DROIT A LA RECONDUCTION DE MON CDD ?

La fin du CDD est l'un des moments les plus délicats à gérer. Un contractuel ne détient aucun droit à la reconduction de son contrat et certains services et établissements ne se privent pas de « remercier » ainsi un collègue pour le remplacer sur les mêmes fonctions par un autre.
En revanche, le décret 86-83 et la jurisprudence donnent des garanties au contractuel, en particulier en termes de procédure.



QUE FAIRE 3 MOIS AVANT LA FIN DE MON CONTRAT ?

A l'approche du terme du contrat (en fonction de la durée du contrat visé plus haut) le contractuel doit impérativement prendre contact avec les représentants du personnel de notre syndicat car un renouvellement de contrat n'est jamais acquis.

LORSQUE MON CONTRAT N'EST PAS RENOUVELE, L'ADMINISTRATION DOIT-ELLE ME PREVENIR A L'AVANCE ?

Il y a heureusement des délais de préavis que l'administration doit impérativement respecter. L'administration doit notifier son intention de renouveler ou non l'engagement de l'agent non titulaire au minimum :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans.

> **QUELLE EST LA SITUATION DE L'AGENT EN CAS DE DÉLAI NON RESPECTÉ PAR L'ADMINISTRATION ?**
> Dans ces cas-là, le collègue, contrairement au contrat de droit privé, n'a pas un droit à la réintégration mais peut voir le préjudice financièrement réparé.

RÈGLES DE FIN DE CONTRAT :

L'entretien est prévu mais seulement pour le CDD qui est remercié et qui remplissait les conditions pour passer en CDI. Le décret de 86 est assez silencieux sur ces règles : « au début du troisième mois précédant le terme du contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée... » dans ce cas la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. Attention, cette dernière hypothèse peut le priver des « allocations chômage ».

AI-JE DROIT AUX « ALLOCATIONS CHOMAGE » ?

Sous certaines conditions un contractuel non-renouvelé (ou licencié) peut percevoir des allocations chômage (Aide au retour à l'emploi). Certains services ou établissements gèrent eux-mêmes le versement de ces allocations. D'autres ont passé une convention avec Pôle emploi qui, en ce cas, vous versera ces allocations. Dans les deux cas vous devez être inscrit à Pôle emploi.
https://www.pole-emploi.fr/

ET SI JE REFUSE DE SIGNER UN NOUVEAU CONTRAT, AURAIS-JE DROIT AUX INDEMNITES CHOMAGE ?

Si l'administration propose un contrat pour le moins comparable à l'ancien et qu'il est refusé, alors l'agent perd ses droits au chômage. On considère ce choix comme un refus d'emploi.
Avant d'en arriver là, prenez contact d'urgence avec vos représentants du personnel SNPTES. Dans quelques situations individuelles le droit aux indemnités de chômage peut être maintenu, même si la personne refuse de signer un nouveau contrat : le fait de suivre son conjoint peut être un de ces critères.

AI-JE DROIT A UNE INDEMNITE DE LICENCIEMENT ?

Contrairement à ce que l'on peut lire ici ou là, une indemnité de licenciement peut être versée mais seulement, comme son nom l'indique, en cas de licenciement...
Le contractuel (CDD) non renouvelé ne peut donc y prétendre. Toutefois dans certains cas, il peut prétendre à une prime de précarité (*cf. encadré page 6*).
En revanche, un personnel licencié en cours de CDI ou en cours de CDD (licenciement économique) a droit à cette indemnité, sauf s'il s'agit d'un licenciement disciplinaire. Selon le motif de licenciement, la procédure varie et l'agent bénéficie ou non de certaines garanties (reclassement, préavis, indemnité de licenciement...).





NOUVEAU À COMPTER DU 1ER JANVIER 2021 : PRIME DE PRECARITÉ

Cette indemnité de fin de contrat s'applique aux contrats à durée déterminée (CDD) conclus à compter du 1er janvier 2021.

(*Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020* relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique).

Puis-je en bénéficier ?

Pour pouvoir en bénéficier, il faut avoir été recruté pour certains motifs :

- absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ;
- recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services ;
- recrutement pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels à temps partiel ;
- remplacement temporaire d'un fonctionnaire en détachement ou en disponibilité de 6 mois maximum, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.) ;
- recrutement pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- recrutement pour pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps.

Les contrats d'apprentissage, les contrats aidés et les contrats de projet ne peuvent pas y prétendre.

Sous quelles conditions ?

La durée du CDD, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat doit être inférieure ou égale à deux fois le montant brut du SMIC mensuel.

Pour quel montant ?

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellements inclus. Elle est versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due si :

- le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme (démission ou licenciement en cours de contrat) ;
- l'agent a refusé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- le contrat est immédiatement renouvelé ;
- l'agent bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État, ou s'il est nommé stagiaire ou fonctionnaire à la suite de la réussite à un concours.

LE PASSAGE EN CDI EST-IL POSSIBLE ?

La transformation, sous certaines conditions, est possible même si les textes encadrent de manière très restrictive cette « cdisation ».

Vous pouvez, sur cette question, nous interroger sur le forum du SNPTES : *https://forum.snptes.fr*

PUIS-JE DEMANDER UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Une rupture conventionnelle n'est possible que pour les contrats à durée indéterminée.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit que l'administration et l'agent recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie, par signature d'une convention qui en détermine les conditions (Le modèle de convention figure à l'annexe 2 de l'arrêté du février 2020).

En aucun cas elle ne peut-être imposée, et doit résulter d'un commun accord.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas dans les cas suivants :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

(*décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019*).

Les modalités de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle sont définies du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

ATTENTION !

Cette indemnité devra être remboursée en cas de recrutement en tant qu'agent public de l'État dans les six années suivant la rupture conventionnelle, au plus tard dans les deux ans qui suivent ce recrutement.





4 Les perspectives d'avenir

JE SUIS CONTRACTUEL DEPUIS DE NOMBREUSES ANNEES, QUEL AVENIR POUR MOI ?

Le SNPTES est bien placé pour le savoir (il a été créé par des contractuels), les perspectives, pour un contractuel, existent et peuvent lui permettre, à un moment donné, de passer en CDI ou, sous certaines conditions, de devenir fonctionnaire. Ce statut de fonctionnaire n'est pas, pour le SNPTES, une sorte de Saint Graal, mais, plus prosaïquement, un dispositif constitué d'un certain nombre de garanties – notamment en termes de carrière- qui protège le fonctionnaire titulaire de certains aléas (humeur du chef… coupes budgétaires et suppression de postes, etc.).
Aussi, le SNPTES milite et continuera de militer pour obtenir des plans de titularisation. Cette démarche n'est pas utopique et notre combat a permis ainsi d'obtenir, au fil de l'histoire et quelques soient les tendances politiques des gouvernements, des dispositifs de titularisation : d*écret du 30 décembre 1983* pour les ITA puis l*e statut du 31 décembre 1985* pour les ITRF, la loi Le Pors en 1983, la loi Perben en 1996, la loi Sapin en 2001 et, enfin, la loi Sauvadet du 12 mars 2012.

LES CCPANT
(Commission consultative paritaire des agents non titulaires)
Les commissions consultatives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels. Elles ont des membres titulaires et elles peuvent avoir un nombre égal de membres suppléants. Le mandat de ces membres peut être fixé à trois ans et être renouvelé. Les attributions obligatoires pour lesquelles les CCP sont impérativement consultées sur les décisions individuelles :

- relatives aux licenciements intervenant à l'expiration d'une période d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Les autres attributions :
L'article 1-2 du décret précise que les CCPANT peuvent par ailleurs être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.



LES RECOMMANDATIONS DU SNPTES

La politique relative aux personnels contractuels (recrutement, rémunération, etc.) doit être débattue dans les instances (Comité technique - futur comité social d'administration, et Conseil d'administration le cas échéant,). Pour éviter toute dérive (précarisation, sur-recrutement, marginalisation des titulaires, copinage, « contrats de nabab » et «contrats d'esclavagiste », etc.), les recrutements doivent être très fortement encadrés par l'administration mais aussi par le SNPTES.

UNE COMMISSION DE RECRUTEMENT DOIT EXISTER
Il est recommandé la création d'une « commission de recrutement » qui joue le rôle de « jury » mais qui surtout, grâce à la présence de représentants du personnel, permet de cadrer les dérives énumérées précédemment.

POURQUOI LIMITER CE JOURNAL AUX CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC ?

Le SNPTES défend aussi les intérêts des contractuels de droit privé, toujours plus nombreux dans notre secteur. Ainsi, nous les trouvons dans des sociétés sous-traitantes, dans certaines fondations et dans les entreprises d'intérim.
Les contractuels de droit privé sont soumis, pour l'essentiel au Code du travail et éventuellement, à un accord d'entreprise ou à une convention collective, lorsqu'ils existent. En cas de contentieux le juge compétent est le conseil des prud'hommes. Les contractuels de droit public, sont paradoxalement, moins bien protégés par la loi.

UN CONTRACTUEL PEUT-IL S'INVESTIR SYNDICALEMENT ?
Le SNPTES en fait un principe (il compte de nombreux contractuels parmi ses délégués locaux et parmi ses élus).

LE CONGE DE FORMATION SYNDICALE EST-IL POUR MOI ?

Chaque agent, titulaire ou contractuel, a droit à un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, dans les conditions fixées par *le décret n° 84-474 du 15 juin 1984*.

QUAND J'AI UNE QUESTION, À QUI PUIS-JE LA POSER ?

La gestion des contractuels est extrêmement complexe, les textes applicables sont nombreux et souvent difficilement compréhensibles.
Lorsqu'un contractuel a besoin d'un éclaircissement il peut, localement, contacter les représentants du personnel SNPTES ou, nous interroger sur le forum du SNPTES, rubrique « contractuel » (*https://forum.snptes.org*).
Le SNPTES est l'un des rares syndicats à avoir un forum public à disposition des contractuels et des titulaires.



UTILISATION DU FORUM SNPTES

Le forum du SNPTES (*https://forum.snptes.fr*) est un espace de discussion publique, privilégiant les échanges d'ordre professionnel et syndical.
Il est organisé en fils de discussion regroupés, en thématiques **(discussion générale, mobilité, retraites, ITRF, personnels administratifs, contractuels, hygiène et sécurité,** etc.).

1 S'enregistrer

Pour devenir membre du forum SNPTES le visiteur doit obligatoirement s'inscrire. En cliquant sur le bouton « *s'enregistrer* » du menu principal de la page d'accueil, l'utilisateur accède au formulaire d'inscription. Il fournit à sa convenance un identifiant, une adresse courriel valide, un mot de passe et répond au petit questionnaire de protection anti-spam.

Il doit aussi accepter la charte de bon usage du forum et activer son enregistrement en cliquant sur le bouton « *Inscrivez-vous* ».
L'administrateur du forum reçoit en retour un courriel d'approbation qui lui permet d'autoriser ou non, l'inscription de ce nouveau membre.

2 Se connecter

Pour entamer une discussion, l'invité nouvellement membre du forum doit s'identifier en cliquant sur le bouton « *connexion* » du menu principal de la page d'accueil. Il accède ainsi au formulaire d'identification (identifiant et mot de passe) qu'il doit, une fois rempli, valider en cliquant sur le bouton « *identifiez-vous* ».

RECEVOIR LES FILS DE DISCUSSIONS

Chaque fil de discussion peut être suivi depuis sa messagerie.

Le bouton « *aviser* » permet aux membres de s'abonner, par courriel, à une notification de réponses au sujet concerné.





snptes.fr

Soutenez l'action du SNPTES en adhérant en ligne :

adherer.snptes.fr



Comme toute association, le SNPTES a besoin de ressources financières pour fonctionner et exister. Il faut savoir que, contrairement aux confédérations, qui sont fortement subventionnées par l'état, le SNPTES a comme principale source de financement les cotisations de ses adhérents.

Nous sommes très fiers d'assurer ainsi notre autonomie financière, gage de notre indépendance vis-à-vis de toute autorité hiérarchique et politique.

Adhérer au SNPTES, c'est participer au financement de nos actions d'information, de formation et de défense des intérêts collectifs et individuels des personnels.

BULLETIN D'ADHÉSION AU SNPTES (paiement par chèque)

Je soussigné(e) (Nom de famille) : .....

Nom d'usage : ..... Prénom : .....

Date de naissance : ..... Tél. : .....

Adresse de contact : .....

.....

Établissement : ..... Académie : .....

Courriel : ..... @.....

Échelon : ..... Indice : ..... Temps de travail (en %) : .....

Grade : ..... Statut : .....

Déclare adhérer au SNPTES-UNSA * Date et signature : Montant versé : €

**J'autorise le SNPTES-UNSA à faire figurer ces informations dans ses fichiers et ses traitements manuels et automatisés.*

BARÈME DE LA COTISATION SYNDICALE SNPTES ANNUELLE 2022-2023

Indice majoré (IM)	Tarif au point d'indice
Inférieur à 361	0,2505 €
De 361 à 400	0,2755 €
De 401 à 500	0,3055 €
De 501 à 600	0,3255 €
Supérieur à 600	0,3455 €

Les retraités paient la moitié de la cotisation correspondant à leur indice de départ à la retraite, les temps partiels au prorata du salaire perçu.

Retournez le bulletin d'adhésion accompagné d'un ou plusieurs chèques, à l'ordre du SNPTES, correspondant au montant de votre cotisation soit à :

- nos secrétaires académiques ou nos délégués locaux (*sections-academiques.snptes.fr*)
- ou directement au
  SNPTES
  18 rue Chevreul
  94 600 CHOISY-LE-ROI

Que vous soyez imposable ou non, l'adhésion au SNPTES ouvre droit à un **CRÉDIT D'IMPÔT ÉGAL À 66 %** du total de votre cotisation. Par exemple, pour 100 euros de versés au SNPTES, vous êtes remboursé de 66 euros. Votre cotisation vous revient donc à 34 euros.