snalc.fr

snalc ÉCOLE

LE GUIDE DU PROFESSEUR DES ÉCOLES

Septembre 2025

SOMMAIRE

I. RÉMUNÉRATION ET GRADE — **Page 5**

I-1 Rémunération de base
I-2 Comprendre sa fiche de paye

II. INDEMNITÉS ET AIDES DIVERSES — **Page 8**

II-1 Principales indemnités
II-2 Frais de formation, frais de déplacement et indemnités repas
II-3 Action sociale
II-4 Indemnités - Direction d'école

III. CARRIÈRE ET CONGÉS — **Page 12**

III-1 Calendrier des principales échéances de l'année
III-2 Rendez-vous de carrière
III-3 Grades et échelons
III-4 Congés et absences
III-5 Les différents types de temps partiels

IV. TEMPS DE TRAVAIL — **Page 21**

IV-1 Les obligations réglementaires de service (ORS)
IV-2 La répartition des 108 heures et les obligations supplémentaires
IV-3 Les convocations et ordres de mission

V. LES DISPOSITIFS POUR PERSONNELS EN DIFFICULTÉ DE SANTÉ — **Page 23**

V-1 L'allègement de service et le temps partiel thérapeutique
V-2 L'aménagement de poste et les postes adaptés

VI. LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) — **Page 23**

VI-1 Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)
VI-2 La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT)
VI-3 La protection fonctionnelle

VII. LA MOBILITÉ — **Page 25**

VII-1 La mobilité géographique
VII-1-1 - Mouvement interdépartemental
VII-1-2 - Mouvement intra-départemental
VII-2 La mobilité professionnelle
VII-2-1- MOBI-SNALC
VII-2-2- Compte Personnel de Formation (CPF), Validation des Acquis d'Expérience (VAE) et Congé de Formation Professionnelle (CFP)
VII-2-3- Cumul d'activités

Designed by Freepik

ÉCOLE PRIMAIRE, PROFESSEURS PRIMORDIAUX

Ce guide est peut-être pour vous une occasion de mieux connaître le SNALC, syndicat représentatif que j'ai l'honneur de présider.

Le SNALC est un syndicat de tous les personnels, de l'école au supérieur. Cette vision d'ensemble du système nous tient à cœur, car elle nous permet de défendre les spécificités de chacun sans opposer les personnels entre eux. Nous n'avons rien à gagner à la désunion entre collègues face à une administration qui n'hésite pas à chercher à diviser pour mieux régner.

Le SNALC est un syndicat qui siège au Comité Social d'Administration Ministériel, et qui est donc par là même représentatif de tous les personnels, et donc de tous les professeurs des écoles. Il porte votre voix jusqu'en haut du système éducatif et de l'administration, et n'hésite pas à s'investir pour défendre votre cas et faire valoir vos droits.

Le SNALC est un syndicat indépendant. Il ne vit que des cotisations de ses adhérents, et n'a de comptes à rendre à personne sinon à vous. Nous prenons des positions claires, rapidement. Nous n'hésitons pas à consulter directement nos adhérents. Nous défendons les personnels non seulement dans les instances, les réunions et les groupes de travail, mais portons également leur voix dans les grands médias nationaux.

Le SNALC, enfin, est votre syndicat, et cherche à toujours mieux répondre à vos demandes. C'est pourquoi il propose une assistance juridique incluse dans la cotisation, mais aussi le dispositif Mobi-SNALC pour vous venir en aide sur les questions de mobilité et de bien-être au travail, ou encore un vrai « comité d'entreprise », que notre employeur a oublié de nous offrir, lui.

J'espère que ce guide vous sera utile, et dans le cas où l'une de vos questions resterait sans réponse, nous sommes à votre disposition, et facilement joignables. ■

Jean-Rémi GIRARD
Président du SNALC

ÉDITO

S'INFORMER ET SE PRÉMUNIR

Le métier de professeur des écoles est en constante évolution. Cependant, si derrière le mot « évolution » on sous-entend souvent « progression », nous pouvons difficilement dire que notre profession a réellement « progressé ».

Une chose est sûre en revanche : nos conditions de travail ne se sont pas améliorées, bien au contraire. Notre salaire n'est plus du tout en adéquation ni avec le coût de la vie qui ne cesse d'augmenter, ni avec les difficultés grandissantes du métier et les exigences et attendus auxquels nous sommes confrontés.

Chaque mois, des nouveautés administratives viennent complexifier les textes et modifier l'existant. Ce qui était accordé il y a deux ans ne le sera peut-être plus dès la prochaine rentrée. Tout se fait discrètement et bon nombre d'enseignants apprennent trop tard ce qui ne leur est plus permis. Il devient en effet de plus en plus difficile de maîtriser toutes les subtilités des nombreuses règles qui régissent notre carrière. Pour autant, il est important, voire impératif, de connaître le fonctionnement de tout ce qui touche à notre métier sous peine de se retrouver dans des situations regrettables, si ce n'est dangereuses.

Ce guide spécifique aux professeurs des écoles vous apportera des réponses aux questions essentielles, tout au long de l'année scolaire. Cependant, les situations complexes et les complications sont de plus en plus fréquentes et imprévisibles : se faire accompagner par vos délégués SNALC pour bénéficier de leur vigilance, de leur expérience, de leur connaissance du système éducatif et des rouages de notre institution est essentiel.

Vous le savez, l'administration vous informera plus facilement de vos devoirs que de vos droits. C'est pourquoi il devient aujourd'hui plus que jamais crucial de s'informer et de se prémunir en adhérant au SNALC.
Conscient des problèmes de salaire rencontrés par les professeurs des écoles et proche de ses adhérents, le SNALC propose l'adhésion la moins chère et avec un prix fixe, quels que soient le grade et l'échelon. ■

Christophe GRUSON,
secrétaire national du SNALC chargé du premier degré

Ce guide a été élaboré et rédigé par la commission SNALC premier degré, sous la coordination de Mélanie DELDYCKE

Les membres de la commission sont :
Christophe GRUSON
Xavier PERINET-MARQUET
Sylvie CAZAUX
Véronique MOUHOT
Mélanie DELDYCKE
Christelle TRAPPLER
Claire LE FOUEST
Ange MARTINEZ
Mickaël LINSEELE
Bertrand FISSON-BLACKWELL
Aurélie ANTRIG
Julien LEFEBVRE
Nathalie ALOISI
et Waël MAJRI

I. RÉMUNÉRATION ET GRADE

I.1 Rémunération de base

La valeur mensuelle brute du point d'indice est de 4,92278 € au 01/07/2023. L'ISAE est à 212,50 € brut au 01/09/2023, au prorata du temps passé devant élèves. Pour calculer le salaire net : https://simulrem.education.gouv.fr/

***À la date de la rédaction de ce guide, des discussions sont en cours. Des changements pourraient concerner, dès septembre 2025, les durées des échelons 5, 6, 7 et 8 de la classe normale. Pour plus de précisions, merci de consulter la mise à jour sur cette page : https://snalc.fr/salaire-pe/**

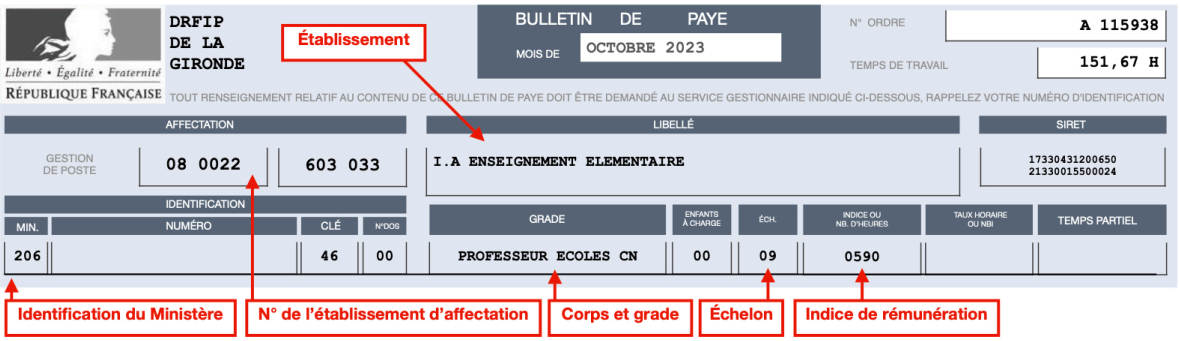
PROFESSEUR DES ÉCOLES CLASSE NORMALE							
Échelon	Durée de l'échelon *	Indice majoré	Traitement brut	ISAE brut	Prime d'attractivité brut	Total brut	Traitement net
1	1 an	395	1 944,49 €	212,50 €	177,50 €	2 334,49 €	1 848,97 €
2	1 an	446	2 195,55 €	212,50 €	248,33 €	2 656,38 €	2 108,77 €
3	2 ans	453	2 230,01 €	212,50 €	280,83 €	2 723,34 €	2 164,89 €
4	2 ans	466	2 294,01 €	212,50 €	265 €	2 771,51 €	2 201,16 €
5	2 ans et 6 mois	481	2 367,85 €	212,50 €	240 €	2 820,35 €	2 238,40 €
6	3 ans	497	2 446,62 €	212,50 €	208,33 €	2 867,45 €	2 273,84 €
7	3 ans	524	2 579,53 €	212,50 €	125 €	2 917,03 €	2 308,12 €
8	3 ans et 6 mois	562	2 766,60 €	212,50 €	33,33 €	3 012,43 €	2 378,25 €
9	4 ans	595	2 929,05 €	212,50 €	33,33 €	3 174,88 €	2 507,18 €
10	4 ans	634	3 121,04 €	212,50 €	-	3 333,54 €	2 631,08 €
11	-	678	3 337,64 €	212,50 €	-	3 550,14 €	2 802,99 €

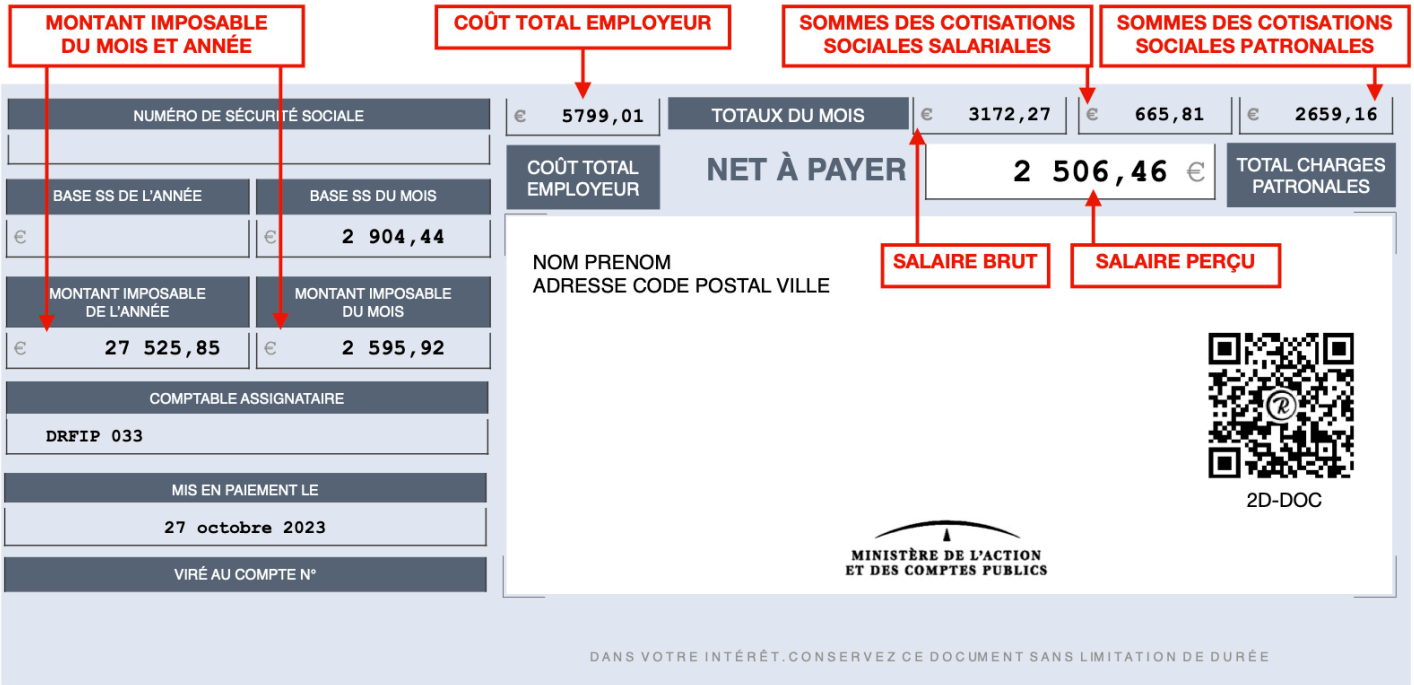
PROFESSEUR DES ÉCOLES HORS CLASSE						
Échelon	Durée de l'échelon	Indice majoré	Traitement brut	ISAE brut	Total brut	Traitement net
1	2 ans	595	2 929,05 €	212,50 €	3 141,55 €	2 478,71 €
2	2 ans	629	3 096,42 €	212,50 €	3 308,92 €	2 611,54 €
3	2 ans et 6 mois	673	3 313,03 €	212,50 €	3 525,53 €	2 783,46 €
4	2 ans et 6 mois	720	3 544,40 €	212,50 €	3 756,90 €	2 967,10 €
5	3 ans	768	3 780,69 €	212,50 €	3 993,19 €	3 154,62 €
6	3 ans	811	3 992,37 €	212,50 €	4 204,87 €	3 322,65 €
7	-	826	4 066,21 €	212,50 €	4 278,71 €	3 381,26 €

PROFESSEUR DES ÉCOLES CLASSE EXCEPTIONNELLE						
Échelon	Durée de l'échelon	Indice majoré	Traitement brut	ISAE brut	Total brut	Traitement net
1	2 ans	700	3 445,94 €	212,50 €	3 658,44 €	2 888,96 €
2	2 ans	740	3 642,85 €	212,50 €	3 855,35 €	3 045,25 €
3	2 ans et 6 mois	780	3 839,76 €	212,50 €	4 052,26 €	3 201,52 €
4	3 ans	835	4 110,52 €	212,50 €	4 323,02 €	3 416,43 €
5	1 an	895	4 405,88 €	212,50 €	4 618,38 €	3 650,85 €
	1 an	930	4 578,18 €	212,50 €	4 790,68 €	3 787,61 €
	-	977	4 809,55 €	212,50 €	5 022,05 €	3 971,24 €

I.2 Comprendre sa fiche de paye

L'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) est un espace privé et sécurisé pour consulter les bulletins de paye et les attestations fiscales. Ces documents sont conservés pendant 75 ans. (https://ensap.gouv.fr/web/accueilnonconnecte).
En cas de doute, penser à contacter son gestionnaire par l'interface I-Prof.





1 - **Retenue PC** : Cotisation salariale retraite (PC = Pension Civile). Le taux est de 11,1 % sur le traitement seul. Cette cotisation sert au budget de l'État pour payer les pensions.
2 - **ISAE part fixe : Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves.**
3 - **L'indemnité compensatrice de la CSG** sert à compenser la perte de salaire due à l'augmentation de la CSG.
4 - **Prime Grenelle** : également appelée « prime d'attractivité », elle concerne les enseignants titulaires et stagiaires des échelons 1 à 9 de la classe normale.

5 et 6 - **CSG : Contribution Sociale Généralisée**. Cette cotisation permet de financer la protection sociale.
7 - **CRDS** : Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale. Elle alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité Sociale.
8 - **RAFP** : Retraite Additionnelle de la Fonction Publique.
9 - **transfert primes / points** : le dispositif consiste à réduire le montant des primes des fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires.

Traitement brut : point d'indice x indice de rémunération

	CODE	ÉLÉMENTS		À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
1	101000	TRAITEMENT BRUT	€	2904,44		
2	101050	RETENUE PC	€		322,39	
3	201914	I.S.A.E	€	212,50		
4	202206	IND. COMPENSATRICE CSG	€	22,50		
5	202326	"PRIME GRENELLE"	€	33,33		
6	401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		74,04	
7	401301	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		209,77	
	401501	C.R.D.S	€		15,42	
	403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€			152,48
	403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	€			14,52
	403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€			8,71
	404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€			281,73
	411050	CONTRIB.PC	€			2157,42
	411058	CONTRIBUTION ATI	€			9,29
8	501080	COT SAL RAFP	€		11,77	
	501180	COT PAT RAFP	€			11,77
	554500	COT PAT VST MOBILITE	€			23,24
9	604970	TRANFERT PRIMES / POINTS	€		32,42	
			€			
			€			
	011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€			2506,46
	011300	MONTANT NET SOCIAL	€			2506,46
	558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE	€		0,00	
		(TAUX PERSONNALISE 0,00%)	€			

Pourcentage de prélèvement d'impôt personnalisable

Le SNALC et la rémunération des professeurs des écoles

Les propositions du SNALC pour améliorer la rémunération de tous les professeurs des écoles sont sur la table des négociations depuis plusieurs années.

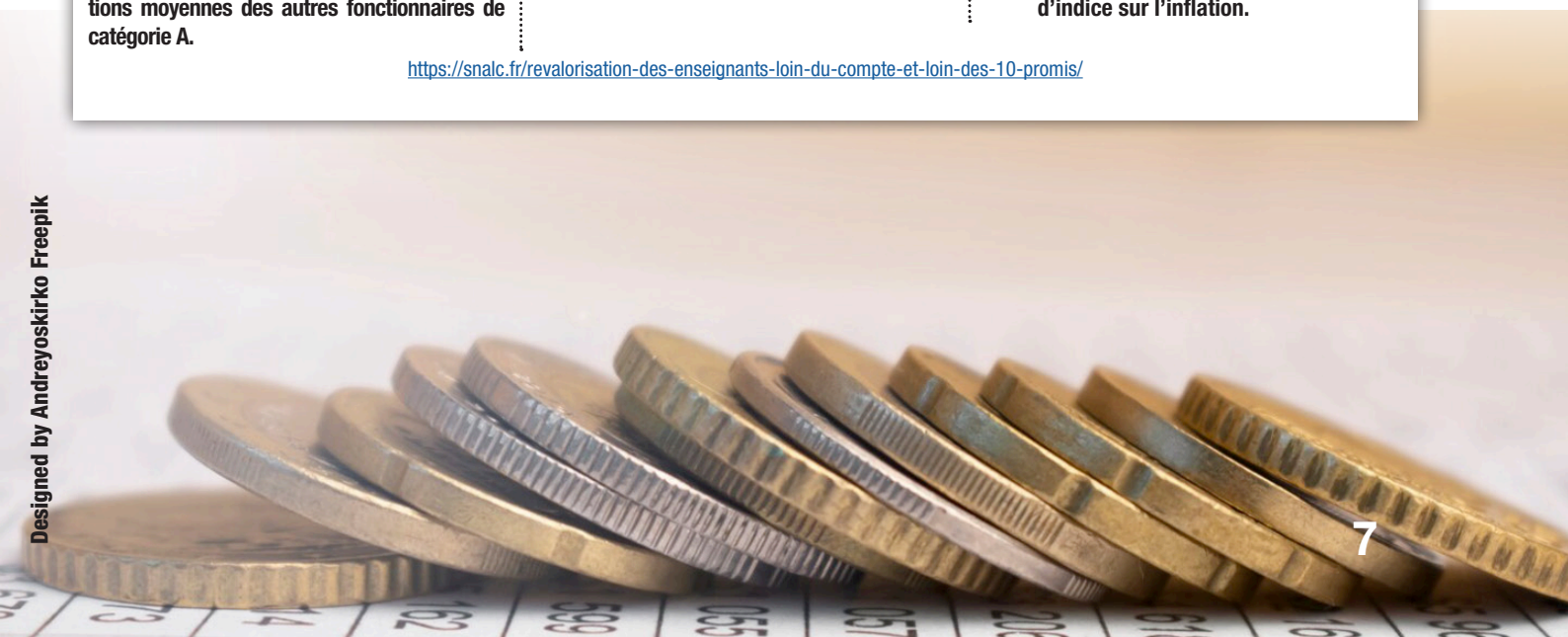
La revalorisation de 10 % pour tous les enseignants, promise par Emmanuel Macron avant son élection, n'a concerné finalement que les dix premières années de carrière. Les augmentations accordées aux professeurs des écoles en début de carrière ne permettent pas de combler l'écart de près de 1 000 € net entre les rémunérations des enseignants et les rémunérations moyennes des autres fonctionnaires de catégorie A.

Le « Pacte », proposé à la rentrée 2023, n'a pas suscité un engouement lors de sa mise en œuvre et pour cause, il ne constituait pas un outil satisfaisant de revalorisation des enseignants. Ce n'est pas en ajoutant des missions supplémentaires afin de « travailler plus pour perdre moins » qu'on revalorise une profession.

Le SNALC continuera de porter auprès du ministère les solutions qu'il propose depuis plusieurs années et qui sont évidentes :

- Un rattrapage salarial pour l'ensemble des personnels dans le cadre d'un plan pluriannuel qui se détache enfin nettement de l'inflation annuelle ;
- Une réindexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation.

https://snalc.fr/revalorisation-des-enseignants-loin-du-compte-et-loin-des-10-promis/



Designed by Andreyoskirko Freepik

II. INDEMNITÉS ET AIDES DIVERSES

II.1 Principales indemnités

Montants et conditions d'attribution

A - INDEMNITÉS GÉNÉRALES

➡ **INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE**

Elle est attribuée en fonction de la commune d'affectation professionnelle, sous la forme d'un pourcentage du traitement indiciaire brut.

Il existe 3 zones d'indemnités de résidence :

- **zone 1 : 3 %** du traitement indiciaire ;
- **zone 2 : 1 %** du traitement indiciaire ;
- **zone 3 : 0 %** du traitement indiciaire ;

Elle concerne aussi bien les titulaires, les stagiaires que les contractuels.

➡ **ISAE : indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves 2 550 € bruts annuels**

Indemnité mensuelle (212,50 € brut / mois) attribuée à tous les professeurs des écoles (titulaires, stagiaires, contractuels) au prorata du temps passé devant élèves.

➡ **PRIME D'ATTRACTIVITÉ**

De 33,33 € à 280,83 € brut/mois selon les échelons. Elle concerne tout enseignant de classe normale jusqu'à l'échelon 9.

➡ **LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)**

- Pour **1** enfant : 2,29 € ;
- Pour **2** enfants : de 77,71 à 117,29 € ;
- Pour **3** enfants : de 194,03 à 299,57 € ;
- Pour plus de 3 enfants : 138,66 et 217,82 € par enfant supplémentaire.

Attention : certains contractuels n'ont pas accès à la part variable du SFT du fait de leur indice majoré de rémunération inférieur à 454. La somme perçue correspond alors au montant plancher.
Pour les titulaires, les stagiaires et les contractuels, le SFT est au prorata de la quotité de service.

B - INDEMNITÉS PARTICULIÈRES

Toutes les sommes sont indiquées en euros brut.

➡ **ISS DIRECTION (Indemnité de Sujétions Spéciales)**

Elle comprend une part fixe, commune à toutes les écoles, et une part variable liée au nombre de classes. Majoration de 20 % pour les REP, 50 % pour les REP+. Pour les directeurs, les chargés d'école et les personnels assurant l'intérim de direction (sous conditions).

➡ **INDEMNITÉS DANS L'ÉDUCATION PRIORITAIRE**

L'indemnité **REP** s'élève à 1 734 € annuels, soit 144,50 € par mois.
L'indemnité **REP+** se décline en une part fixe, 5114 euros par an, soit 426,17 € par mois, et une part modulable : 25 % des agents recevront 702 € ; 50 % recevront 421 € et 25 % recevront 234 €.
Titulaires et remplaçants sur un poste. Les indemnités REP et REP+ sont proratisées en fonction du temps de travail exercé sur ce type de poste.

➡ **INDEMNITÉS ASH**

Elles sont différentes selon les affectations, les missions : de 55 €/mois pour un référent ASH à 2 915,40 €/an, (242,95 €/mois) pour un directeur d'EREA ou d'ERPD.

- **IFP (indemnité de fonction particulière) pour enseignants spécialisés :** 886,65 €/an si titulaire du CAPSAIS, du CAPA-SH ou du CAPPEI, avec une affectation sur un poste spécialisé.

- En **ULIS 1er degré** : une bonification indiciaire de 27 points même si nomination à titre provisoire sans le CAPPEI + IFP si CAPPEI.
- En **ULIS 2d degré**, SEGPA et EREA : IFP + indemnité spécialisée de 1 765 €/an.
- En **ESMS** (Etablissements et services médicaux sociaux : IME, ITEP, IEM, hôpitaux de jour) : indemnité spécialisée de 1765 €/an.

Indemnités au prorata du temps d'exercice.

➡ **ISS STAGIAIRES : IFF (INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE FORMATION) OU INDEMNITÉS DE STAGE**

- IFF : 1 100 € en 10 fois à partir d'octobre ou indemnités de stage : **se rapprocher du SNALC** pour les PE stagiaires à mi-temps en INSPE et dont la commune de l'INSPE est distincte de la commune de résidence familiale et de la commune d'affectation.

➡ **INDEMNITÉ DE MISSION PARTICULIÈRE**

- 2 500 €/an ou 3750 €/an sur 10 mois.
- 2 500 €/an + IFP si le PE est titulaire du CAPSAIS, du CAPA-SH ou du CAPPEI pour l'enseignant référent (ERSEH)

➡ **INDEMNITÉ MILIEU PÉNITENTIAIRE**

- 4 131 €/an.

➡ **INDEMNITÉ DE FONCTION DE FORMATEUR**

- 1925 €/an pour les personnels exerçant les fonctions de maître formateur (PEMF).
- 1509 €/an pour les personnels exerçant les fonctions de formateur académique.

➡ **INDEMNITÉ DE FONCTION DE CONSEILLER PÉDAGOGIQUE**

- 3850 €/an + bonification indiciaire 1595 € (27 points NBI) pour les CPC
- 4850 €/an pour les CP départementaux EPS

C- ISSR : INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES DE REMPLACEMENT

Titulaire remplaçant exerçant sur un poste situé hors de son école de rattachement, y compris si le remplacement est situé dans la même commune.

DISTANCE km	MONTANT journalier €
- de 10	15,94
10 à 19	21,04
20 à 29	26,16
30 à 39	30,87
40 à 49	36,86
50 à 59	42,89
60 à 80	49,24
Par tranche supplémentaire de 20 km	7, 34

La rémunération du pacte

Une part fonctionnelle entière est payée 1 250 €/an ou 138,89 €/mois d'octobre à juin, soit 125,65 € net. Elle est désocialisée et défiscalisée. Le maximum est de trois pactes pour 3 750 euros brut/an.

Le SNALC rappelle que les enseignants travaillent déjà au moins 43 heures par semaine selon les propres chiffres du ministère. Les sommes versées pour les missions complémentaires indemnisées telles que celles proposées dans le Pacte ne peuvent pas être considérées comme une revalorisation, ni comme des augmentations. Rajouter des heures de travail peut en revanche augmenter le risque d'épuisement professionnel.

II.2 Frais de formation, frais de déplacement et indemnités repas

Circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016

Règle générale pour les frais de déplacement

La commune du stage ou de l'animation pédagogique doit être différente et non limitrophe du lieu de résidence administrative et personnelle du PE.
Il faut considérer le trajet entre la commune de résidence (personnelle ou administrative) et la commune de formation.

➡ **Trois possibilités :**

1. **Lieu de formation = commune de résidence personnelle ou commune de résidence administrative ou commune voisine à l'une de ces deux communes**
   - Pas de frais de déplacement.
2. **Lieu de formation non limitrophe des communes de résidence avec possibilité d'utilisation de transports en commun :**
   - Soit demande d'utilisation de véhicule personnel nécessaire et remboursement au tarif seconde classe SNCF,
   - Soit utilisation des transports en commun.
3. **Lieu de formation non limitrophe de la résidence de référence sans existence de transport en commun :**

Demande d'utilisation de véhicule personnel sur Chorus DT et remboursement des frais kilométriques (Pour des déplacements inférieurs à 2000 km cumulés : 0,41 € pour un véhicule d'une puissance de 6 à 7 CV, 0,32 € si la puissance est inférieure, 0,45 € si la puissance est supérieure).

Indemnité forfaitaire de repas

Arrêté du 3 juillet 2006

Cette indemnité est due, sur justificatif, si la mission se déroule en dehors des communes de résidence administrative et personnelle, et sur la période comprise entre 11 h et 14 h.

- **20 €** par repas s'il n'y a pas la possibilité de prendre le repas sur place
- **10 €** lorsque le repas est pris dans un restaurant administratif/scolaire

ATTENTION : l'ordre de mission est le seul moyen d'obtenir le remboursement des frais occasionnés. Il doit être daté, signé et inclure le motif de la convocation. (Cf, IV-3)

II.3 Action sociale

Il existe plusieurs types d'aides pour les professeurs des écoles et leurs ayants droit, presque toutes conditionnées aux revenus :

Les prêts sans intérêts et aides de secours

Attribués lors d'une CPAS (commission permanente d'action sociale) après une demande auprès de l'assistante sociale de la DSDEN.

Les ASIA (actions sociales d'initiative académique)

Aides financières sous conditions de ressources : vacances, loisirs, frais d'études supérieures, garderie périscolaire, restauration scolaire, départ à la retraite, aide académique à l'installation...

S'adresser au service social du rectorat. Elles sont variables selon les académies et dans la limite d'enveloppes budgétaires.

Les PIM (prestations interministérielles)

Ces aides concernent les séjours d'enfants, la convalescence, les enfants handicapés : allocation aux parents d'enfants ou de jeunes adultes handicapés, maison de repos pour accompagner un enfant, séjours éducatifs, linguistiques, centres de loisirs, centres de vacances, etc. S'adresser au service social du rectorat.

Les aides de la fonction publique

- L'AIP : aide à l'installation des personnels nouvellement nommés (de 700 à 1 500 euros).
  www.aip-fonctionpublique.fr
- Prise en charge de 75 % des titres d'abonnement des transports publics. Se rapprocher du service gestionnaire à la DSDEN.
- Chèque emploi service universel pour la garde de jeunes enfants de moins de 6 ans.
  www.cesu-fonctionpublique.fr

- Les chèques-vacances : cette prestation est basée sur une épargne de l'agent, abondée par l'État de 10 à 30 % du montant épargné en fonction des revenus (jusqu'à 35 % pour les moins de 30 ans). www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- Participation aux frais de séjours dans les centres familiaux de vacances et gîtes de France agréés. Dossier à télécharger sur le site de l'académie.
- Prêt bonifié d'aide à l'installation (location ou achat) : de 2 000 à 4 000 € à 2 % sur 2 à 4 ans pour financer tout ou partie des frais de déménagement,le dépôt de garantie, l'achat d'équipements ou des travaux (sous réserve de modifications éventuelles). https://www.csf.fr/jcms/pro-jc2_363418/ministere-de-l-education-nationale-et-de-la-jeunesse
- Garant locatif : partenariat avec Cautioneo. https://lp.cautioneo.com/ministere-education-nationale-jeunesse/

Le **SNALC** vous conseille de vous attarder sur la rubrique Action sociale du site de votre DSDEN, de votre rectorat ou du SRIAS (section régionale interministérielle d'action sociale).

II.4 Indemnités - Direction d'école

Un directeur d'école touche des indemnités de direction et l'indemnité de sujétions spéciales.
Calcul de l'indemnité de sujétions spéciales (ISS) : part fixe + part variable
Calcul de l'indemnité de direction = ISS + NBI (nouvelle bonification indiciaire) + BI (bonification indiciaire)

Rappels :
- Le directeur d'école perçoit une ISS majorée de 20 % en REP et de 50 % en REP+.
- Tout collègue désigné pour assurer l'intérim d'un directeur perçoit une indemnité d'intérim correspondant au taux de l'ISS à laquelle pourrait prétendre le titulaire du poste, majorée de 50 %. L'indemnité est attribuée pour les remplacements d'une durée supérieure à un mois. En revanche, le remplaçant ne perçoit ni la BI, ni la NBI.

PART FIXE DE L'ISS DE DIRECTION

	Par mois	Intérim par mois
Part fixe pour tous	164,22 € 1 970,62 €/an brut / 1 564,80 €/an net	246,33 € 2 955,93 €/an brut / 2 347,20 €/an net
Part fixe REP	197,06 € 2 364,74 €/an brut / 1 877,76 €/an net	295,59 € 3 547,12 €/an brut / 2 816,64 €/an net
Part fixe REP+	246,32 € 2 955,93 €/an brut / 2 347,20 €/an net	369,49 € 4 433,89 €/an / 3 520,80 €/an net

PART VARIABLE DE L'ISS DE DIRECTION (SELON LE NOMBRE DE CLASSES ET PAR MOIS)

	1-3 classes	Intérim 1-3 classes	4-9 classes	Intérim 4-9 classes	10 classes et +	Intérim 10 classes et+
Part variable pour tous	83,33 € 1000 €/an brut 794,06 €/an net	125 € 1500 €/an brut 1191,10 €/an net	116,67 € 1400 €/an brut 1111,69 €/an net	175 € 2100 €/an brut 1667,54 €/an net	150 € 1800 €/an brut 1429,32 €/an net	225 € 2700 €/an brut 2143,98 €/an net
Part variable REP	100 € 1200 €/an brut 952,88 €/an net	150 € 1800 €/an brut 1429,32 €/an net	140 € 1680 €/an brut 1334,03 €/an net	210 € 2520 €/an brut 2001,04 €/an net	180 € 2160 €/an brut 1715,18 €/an net	270 € 3240 €/an brut 2572,77 €/an net
Part variable REP+	125 € 1500 €/an brut 1191,10 €/an net	187,50 € 2250 €/an brut 1786,65 €/an net	175 € 2100 €/an brut 1667,54 €/an net	262,50 € 3150 €/an brut 2501,30 €/an net	225 € 2700 €/an brut 2143,98 €/an net	337,50 € 4050 €/an brut 3215,96 €/an net
Valeur du point d'indice au 1er juillet 2023 : **4,92278 € brut**						

Bonification indiciaire (BI)
- 3 points pour les écoles à classe unique : 14,77 €
- 16 points pour les écoles de 2 à 4 classes : 78,76 €
- 30 points pour les écoles de 5 à 9 classes : 147,68 €
- 40 points pour les écoles de 10 classes et plus : 196,91 €

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- 8 points pour tous les directeurs, soit 39,38 € par mois.

ATTENTION : Un **directeur faisant fonction** (affecté à titre provisoire sur un poste de direction, qu'il soit inscrit ou non sur la liste d'aptitude), perçoit l'ISS (non majorée) et la NBI mais ne perçoit pas la BI.

Indemnité pour tutorat de direction : 300 €/an.

Plus d'informations concernant la direction d'école sur notre site internet : https://snalc.fr/premier-degre/

III. CARRIÈRE ET CONGÉS

III.1 Calendrier des principales échéances de l'année

CALENDRIER INDICATIF DES OPÉRATIONS	
Ce calendrier est soumis à modifications selon l'actualité et selon les départements. Il est essentiel de surveiller les informations de la DSDEN.	
PÉRIODES	**OPÉRATIONS et DEMANDES**
Période 1 **Septembre, octobre**	• **Appréciation finale DASEN pour le RDV de carrière (sur SIAE)** • Recours RDV de carrière • Demandes de radiation des cadres (départ en retraite) • Circulaire relative à l'IFCR métropole (Indemnité de Frais de Changement de Résidence)
Période 2 **Novembre, décembre**	• **BO mobilité et mouvement interdépartemental (SIAM)** • **Détachement dans le second degré**
Période 3 **Janvier, février**	• **Publication du barème retenu pour le mouvement interdépartemental (SIAM)** • **Détachement dans l'Éducation nationale et hors Éducation nationale** • Demandes de temps partiel, disponibilité, cumul d'activités
Période 4 **Mars, avril**	• **Résultats mouvement interdépartemental et recours** • Demandes INEAT-EXEAT • **Mouvement intra-départemental (SIAM)** • Circulaire relative à l'IFCR outre-mer (Indemnité de Frais de Changement de Résidence)
Période 5 **Mai, juin, juillet**	• Appréciation littérale et niveaux d'expertise IEN RDV de carrière sur SIAE • Avis IEN pour passage classe exceptionnelle (I-Prof) • Information par mail de l'éligibilité au RDV de carrière pour l'année scolaire suivante • **Résultats mouvement intra-départemental** • **Mouvement complémentaire (phase manuelle, élargissement des vœux) et appels particuliers et à candidatures** • Résultats INEAT EXEAT • Examen des recours du mouvement intra-départemental • Publication des promotions hors-classe et classe exceptionnelle

III.2 Rendez-vous de carrière

Qu'est-ce que le rendez-vous de carrière ?

Dans le cadre de la réforme PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations), l'évaluation revêt deux formes : un accompagnement tout au long du parcours professionnel et des rendez-vous de carrière.
Les rendez-vous de carrière comprennent une visite en classe et un entretien, menés par l'IEN.

Quand les rendez-vous de carrière ont-ils lieu ?

À la date de la rédaction de ce guide, un projet de modification concernant les rendez-vous de carrière est en discussion. Pour plus de précisions, merci de consulter la mise à jour sur cette page : https://snalc.fr/salaire-pe/

CALENDRIER DE DÉROULEMENT DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE		
Année N-1	**Fin de l'année scolaire**	**Information de l'éligibilité au PPCR**
Année N	j-15 (hors vacances)	Communication du calendrier du RDV
	jour j	Visite en classe puis entretien avec l'IEN (peut être différé de quelques jours)
	j+15 (hors vacances)	Formulation des observations sur le compte-rendu de l'IEN
Année N+1	2 semaines après la rentrée	Notification de l'appréciation finale
	j+30 après la notification	Demande de révision de l'appréciation finale
	j+30 après la demande	Réponse de l'IA-DASEN concernant la demande
	j+30 après la réponse ou non réponse	Saisine de la CAPD (Commission Administrative Paritaire Départementale)

SIAE : l'outil de référence pour les rendez-vous de carrière

SIAE est l'outil de référence pour suivre toutes les étapes du rendez-vous de carrière, c'est pourquoi le SNALC recommande aux PE de se pencher sur la prise en main de cet outil. Voici les points à retenir :

- Il se trouve dans l'espace I-Prof ;
- Il informe les personnels concernés par notification ;
- Il notifie les appréciations à l'issue du rendez-vous ;
- Il permet au PE de renseigner ses observations ;
- Il notifie l'appréciation finale.

Compte-rendu du rendez-vous de carrière

Le compte-rendu se présente sous la forme d'un tableau présentant les 11 items évalués. Pour chaque item, une appréciation est donnée parmi les 4 mentions : à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent. Il comporte l'appréciation littérale de l'IEN, les observations formulées par le PE et l'appréciation finale de l'IA-DASEN choisie parmi les 4 mentions. C'est elle qui déterminera si le PE accèdera au quota des 30 % bénéficiant d'un avancement accéléré ou la vitesse d'accès à la hors-classe.

Pour renseigner la partie concernant les observations de l'agent, il est conseillé :

- Lorsque le PE est plutôt en accord avec les avis formulés, de se concentrer sur 1 ou 2 points et montrer comment il en tiendra compte pour la suite de sa carrière ;
- Lorsque le PE est plutôt en désaccord avec les avis formulés, de s'appuyer systématiquement sur des faits pour argumenter son point de vue. Il mettra en avant ses qualités, son travail et son investissement ;
- Lorsque le PE est complètement en désaccord, de contester l'avis formulé. En effet, il existe une procédure de contestation mais elle ne concerne que l'appréciation finale de l'autorité académique qui sera portée ultérieurement. Si le PE envisage d'ores et déjà d'aller jusqu'à la contestation, le SNALC lui recommande de contacter sa section académique avant de remplir la partie « observations de l'agent ».

Conseils du SNALC pour bien préparer le rendez-vous de carrière

- Préparer son entretien qui portera sur le parcours professionnel, les compétences, les souhaits d'évolution en utilisant le document de référence, annexe 4 : https://www.education.gouv.fr/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi-41627 ;
- Consulter le référentiel des compétences professionnelles : https://www.education.gouv.fr/bo/13/Hebdo30/MENE1315928A.htm?-cid_bo=73066 ;
- Être attentif au déroulement du calendrier du rendez-vous de carrière ;
- Préparer des documents lisibles pour l'ensemble des préparations de classe ;
- Pendant l'entretien, rester ouvert aux remarques et argumenter de façon constructive ;
- Réfléchir en amont du rendez-vous à ses souhaits d'évolution de carrière.

AVANTAGES-SNALC
LE COMITÉ D'ENTREPRISE
DES **ADHÉRENTS DU SNALC**

qui permet de bénéficier de réductions auprès de partenaires du SNALC !
Connectez-vous sur : snalc.fr/avantages-snalc
Avantages-SNALC met à jour chaque semaine les offres de ses partenaires.

Tenez-vous informé des offres éphémères sur la page
Facebook AVANTAGES SNALC :
https://www.facebook/Avantages.SNALC

III.3 Grades et échelons

Calcul de la rémunération : simulateur sur le site du Ministère de l'Éducation nationale (https://simulrem.education.gouv.fr)
**** À la date de la rédaction de ce guide, des discussions sont en cours. Des changements pourraient concerner, dès septembre 2025, les durées des échelons 5, 6, 7 et 8 de la classe normale. Pour plus de précisions, merci de consulter la mise à jour sur cette page : https://snalc.fr/salaire-pe/**

TRAITEMENTS – INDICES – DURÉE DANS L'ÉCHELON AU 1ER JANVIER 2025				
Grade	Échelon	Durée d'ancienneté dans l'échelon**	Indice majoré	Traitement brut
CLASSE EXCEPTIONNELLE	5	-	977	4 809,55 €
		1 an	930	4 578,18 €
		1 an	895	4 405,88 €
	4	3 ans	835	4 110,52 €
	3	2 ans 6 mois	780	3 839,76 €
	2	2 ans	740	3 642,86 €
	1	2 ans	700	3 445,94 €
HORS CLASSE	7	-	826	4 066,21 €
	6	3 ans	811	3 992,37 €
	5	3 ans	768	3 780,69 €
	4	2 ans 6 mois	720	3 544,40 €
	3	2 ans 6 mois	673	3 313,03 €
	2	2 ans	629	3 096,42 €
	1	2 ans	595	2 929,05 €
CLASSE NORMALE	11	-	678	3 337,64 €
	10	4 ans	634	3 121,04 €
	9	4 ans	595	2 929,05 €
	8*	3 ans 6 mois ou 2 ans 6 mois	562	2 766,60 €
	7	3	524	2 579,53 €
	6*	3 ans ou 2 ans*	497	2 446,61 €
	5	2 ans 6 mois	481	2 367,85 €
	4	2 ans	466	2 294,01 €
	3	2 ans	453	2 230,01 €
	2	1 an	446	2 195,55 €
	1	1 an	395	1 944,49 €

* Accélération d'un an pour 30 % des collègues suite au RDV de carrière. Valeur du point d'indice : 4,92278 euros au 01/07/23
Pour obtenir le traitement NET, se référer au tableau « I-1 Rémunération de base » de ce guide.

LA HORS-CLASSE

➡ Conditions d'accès et promouvabilité

Sauf avis contraire de l'IA-DASEN, le grade de la hors-classe est accessible à tous les professeurs des écoles comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'échelon 9 au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Sont promouvables :

- Les professeurs des écoles en position d'activité, de détachement ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ;
- Les professeurs des écoles dans certaines positions de disponibilité (1) qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État ;
- Les professeurs des écoles en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L. 515- 9 du Code général de la fonction publique[1].

(1) Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

Procédure : Il appartient à chaque enseignant de vérifier, d'actualiser et d'enrichir son CV. Les erreurs doivent être signalées par l'agent à son gestionnaire pour correction. Les professeurs des écoles promouvables sont informés individuellement par l'administration via I-Prof, chaque année.

Le barème : Il prend en compte l'ancienneté dans l'échelon et l'appréciation de l'IA-DASEN qui est notifiée à l'enseignant suite au rendez-vous de carrière.

ÉCHELON	ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELON	POINTS HC
9e	2 ans	0 point
	3 ans	10 points
10e	0 an	20 points
	1 an	30 points
	2 ans	40 points
	3 ans	50 points
11e	0 an	70 points
	1 an	80 points
	2 ans	90 points
	3 ans	100 points
	4 ans	110 points
	5 ans et +	120 points

APPRÉCIATION DE L'IA-DASEN ET POINTS CORRESPONDANTS	
Appréciation de l'IA-DASEN	Points HC
À consolider	60 points
Satisfaisant	80 points
Très satisfaisant	100 points
Excellent	120 points

La somme des points des deux tableaux donne un barème qui permet de classer les professeurs des écoles promouvables et de définir les professeurs des écoles promus.

Exemple : Je suis dans la 2ème année de l'échelon 10 (avec moins de 2 ans d'ancienneté dans cet échelon) et mon appréciation IEN « Très satisfaisant » a été transformée en « Excellent » par l'IA-DASEN. Mon barème est donc de 30 + 120 = 150 points.

À savoir :

- Il doit y avoir un équilibre entre les femmes et les hommes. La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs du corps.
- L'IA-DASEN peut décider de s'opposer à la promotion à la HC d'un PE en faisant un rapport motivé qui sera transmis à l'intéressé.

Modalités de reclassement à la hors-classe :

Les professeurs des écoles qui accèdent à la HC sont classés à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui perçu dans la classe normale (cf. tableau de reclassement).

LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

➡ Conditions d'accès et promouvabilité

Le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux PE ayant atteint au moins le 5e échelon de la hors-classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Sont promouvables :

- Les professeurs des écoles en position d'activité, de détachement ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ;
- Les professeurs des écoles dans certaines positions de disponibilité (1) qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État ;
- Les professeurs des écoles en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L. 515- 9 du Code général de la fonction publique.

(1) Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

➡ Conditions d'éligibilité

La procédure d'avancement au grade de la classe exceptionnelle s'effectue en deux étapes :

L'IEN (ou l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions)

L'IEN émet un **avis** sur la promotion de chaque PE promouvable de sa circonscription sur la base d'une appréciation de sa valeur professionnelle. Pour cela, l'IEN s'appuie notamment sur le CV « I-Prof ». Cet avis est rendu « *sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent promouvable en tenant compte de l'ensemble de sa carrière : l'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'école ou de l'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen* ».

L'avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

À noter :

- Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable ;
- Les avis très favorables sont reconduits annuellement, sauf exception motivée ;
- Les avis favorables et défavorables seront annuels et révisables chaque année ;
- Les avis sont portés à la connaissance des PE concernés sur I-Prof et ne sont pas susceptibles de recours.

L'IA-DASEN

L'IA-DASEN arrête la liste des promus au tableau d'avancement, en tenant compte des avis.
Il effectue une première sélection, après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables.
Puis il applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- L'ancienneté dans le corps (2);
- L'ancienneté dans le grade ;
- L'échelon ;
- L'ancienneté dans l'échelon.

(2) « L'ancienneté dans le corps des instituteurs sera, le cas échéant, ajoutée à l'ancienneté dans le corps des professeurs des écoles à compter du tableau d'avancement de l'année 2026. »

À noter :
Ces critères de départage sont, le cas échéant, appliqués aux situations des PE ayant fait l'objet d'un avis **favorable** ;
La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

Référence :
https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Special3

Le SNALC dénonce des modalités d'accès qui favorisent la subjectivité dans le choix des critères de mérite et laissent la porte ouverte aux pressions hiérarchiques et au népotisme. Tout PE doit pouvoir se dire que la classe exceptionnelle est une perspective.

Reclassement et gain
Le reclassement intervient dans le cadre d'une promotion, d'un changement de corps ou à la suite de la réussite d'un concours. Il permet de conserver une partie de son ancienneté lors du passage dans le nouveau corps.

Seule la promotion de grade donne lieu à un reclassement automatique. Dans les autres cas, il s'agit d'une procédure qui s'effectue à la demande de l'agent et qui permet une bonification d'ancienneté, c'est-à-dire un avancement de la date de promotion ou un classement à l'échelon supérieur.

Le reclassement est intégré dans l'Ancienneté Générale de Service, ce qui peut être utile pour certaines démarches comme le mouvement inter ou intra-départemental ou toute autre demande prenant en compte l'AGS.

SALAIRE APRÈS LE PASSAGE À LA HORS-CLASSE

1. Le reclassement

Échelon CN	Ancienneté dans l'échelon actuel	Indice CN	Salaire brut par mois*	Échelon HC	Conservation de l'ancienneté dans le nouvel échelon	Indice HC	Salaire brut par mois*	Incidence financière 01/09/24*
9	2 ans et plus	595	2 929,05 €	2	oui**	629	3 096,42 €	+ 167,37 €
10	Moins 2 ans et 6 mois	634	3 121,04 €	3	oui	673	3 313,03 €	+ 191,99 €
10	Plus 2 ans et 6 mois	634	3 121,06 €	4	non	720	3 544,40 €	+ 423,36 €
11	Moins 2 ans et 6 mois	678	3 337,64 €	4	oui	720	3 544,40 €	+ 206,76 €
11	Plus 2 ans et 6 mois	678	3337,64 €	5	non	768	3 780,69 €	+ 443,05 €

*Valeur brute du point d'indice au 01/07/2023 : 4,92278 €.
** L'ancienneté acquise au-delà de 2 ans.

2. Les rythmes de changement d'échelon à la hors-classe

Échelon	1 vers 2	2 vers 3	3 vers 4	4 vers 5	5 vers 6	6 vers 7
Durée	2 ans	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans

3. Indice terminal de la hors-classe

L'échelon terminal de la hors-classe correspond à l'indice 826 (échelon 7 de la hors-classe) soit un traitement brut de 4 066,21 €

SALAIRE APRÈS LE PASSAGE À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE								
1. Le reclassement (situation jugée au 1er septembre de l'année N)								
Échelon HC	**Ancienneté dans l'échelon actuel**	**Indice HC**	**Salaire brut par mois***	**Échelon CE**	**Conservation de l'ancienneté dans le nouvel échelon**	**Incidence CE**	**Salaire brut par mois***	**Incidence financière 01/09/24***
5	moins 2 ans et 6 mois	768	3 780,69 €	3	oui	778	3 839,76 €	+ 59,07 €
5	2 ans et 6 mois ou plus	768	3780,69 €	4	non	835	4 110,52 €	+ 329,83 €
6	-	811	3 992,37 €	4	non	835	4 110,52 €	+ 118,15 €
7	moins de 3 ans	826	4 066,21 €	4	oui	835	4 110,52 €	+ 44,31 €
7	plus de 3 ans	826	4 066,21 €	5	oui	895	4 405,88 €	+ 339,67 €
*Valeur brute du point d'indice au 01/07/2023 : 4,92278 €.								

III.4 Congés et absences

Le congé maladie

Titulaires, stagiaires	Titulaires	Titulaires
Congé Maladie Ordinaire CMO	**Congé Longue Maladie** CLM	**Congé Longue Durée** CLD
1 an maximum : 90 jours à 90 % puis 9 mois à demi-traitement. En cas de CMO fractionné, le calcul des droits à plein traitement (90 jours) prend en compte la durée du congé totalisée au cours des 12 derniers mois.	3 ans maximum : 1 an à plein traitement puis 2 ans à 60 %. Possibilité de demander un CLM fractionné avec attestation de soins périodiques : 2 ans supplémentaires avec une rémunération à 60 %.	5 ans maximum : 3 ans à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement. Le CLD concerne les pathologies suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Arrêts maladie et vacances scolaires

Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie peut se terminer pendant une période de vacances, sans que l'intégralité de ces dernières soient comptabilisées dans le congé maladie. L'agent reprend alors son service durant les vacances et n'est plus en congé maladie. Il n'est donc pas nécessaire de reprendre un ou deux jours avant les vacances. Ces dernières ne sont pas prises en compte dans le congé de maladie qui a une date de début (celle de la consultation médicale) et une durée exprimée en jours (donc une date de fin).

Une exception cependant : si un CMO se termine pendant des vacances scolaires et qu'à la rentrée de celles-ci un nouveau CMO est prononcé avec la mention « prolongation », la durée des vacances sera alors intégrée dans le décompte annuel des CMO… Idem pour un week-end : fin de CMO le vendredi, prolongation le lundi ; le week-end sera comptabilisé dans la période de CMO.

Journée de carence

La journée de carence implique le fait que les agents ne sont rémunérés qu'à partir du second jour de leur CMO.

Situations où la journée de carence ne s'applique pas :

- Lorsque l'agent a repris le travail sur une durée égale ou inférieure à 48 heures et qu'il bénéficie d'un nouvel arrêt maladie pour la même cause ;
- Pour le **congé pour invalidité temporaire imputable au service** (CITIS), le **Congé de Longue Maladie** (CLM) et le **Congé de Longue Durée** (CLD) ;
- Si le congé est accordé au titre d'une affection de longue durée (ALD) pour laquelle un jour de carence a déjà été appliqué dans les trois ans qui précèdent ;
- Si le congé fait suite à une fausse couche avant la 22e semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pour motif médical ;
- Si le congé intervient dans les 13 semaines après le décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente ;
- Si le congé est dû à un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Ce congé concerne un **accident de service** et/ou une **maladie professionnelle** reconnus.

L'enseignant bénéficie :

- De la **prise en charge des frais médicaux** et des frais nécessaires à la mise en œuvre des soins nécessaires au rétablissement de l'état de santé ;
- D'un **congé rémunéré à plein traitement** jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite pour les fonctionnaires titulaires. Le jour de carence ne s'applique pas dans le cas d'une maladie professionnelle .

Les stagiaires sont soumis à des dispositions particulières.
À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'enseignant bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de la Sécurité sociale.

En cas d'impossibilité totale de reprise du travail en raison d'une inaptitude physique totale et définitive constatée par le médecin agréé au cours d'une expertise médicale, l'enseignant peut être reclassé ou mis à la retraite pour invalidité.

Principaux congés et absences de droit ou sur autorisation

Les absences de droit sont avec traitement et ne peuvent être refusées.
Les absences sur autorisation peuvent être soit refusées, soit accordées et avec ou sans traitement.

Dans tous les cas, il est nécessaire de déposer une demande d'autorisation d'absence accompagnée des pièces justificatives.
Il est impératif de consulter les circulaires départementales et textes officiels en vigueur.

https://www.education.gouv.fr/bo/17/Hebdo11/MENH1706193C.htm

ABSENCES ET AUTRES CONGÉS DE DROIT		
Motif	**Procédure/pièces à fournir**	**Durée du congé**
Examens médicaux obligatoires	Formulaire de demande et justificatif de rendez-vous	Le temps de l'examen voire la demi-journée
Congé pour formation syndicale	Demande écrite 1 mois à l'avance + attestation de présence en fin de session	12 jours ouvrables par année scolaire maximum
Participation à un jury d'assises	Convocation	Le temps nécessaire
Travaux d'une assemblée publique élective	Justificatif de la qualité d'élu et convocation	Participation aux séances plénières, aux réunions de commissions, assemblées délibérantes, etc. Crédit d'heures forfaitaire et trimestriel selon le mandat

ABSENCES SUR AUTORISATION		
Ces autorisations sont facultatives, la demande peut être refusée par l'administration.		
Motif	**Procédure/pièces à fournir**	**Durée du congé**
Mariage/PACS	Justificatif de date	5 jours ouvrables maximum dont 2 jours avec traitement
Décès ou maladie très grave d'un parent ou du conjoint de l'agent	Certificat de décès	3 jours ouvrables + délai de route éventuel de 48 heures
Décès d'un membre de la famille (hors parents, conjoints et enfants)	Certificat de décès	Autorisation et conditions d'absence facultatives
Rentrée scolaire	Demande écrite	Facilités d'horaires accordées à l'appréciation de l'IEN lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service
Garde d'enfant malade	Certificat médical	Nombre de demi-journées travaillées par semaine + 2 demi-journées Par exemple : 10 demi-journées par an pour un PE en semaine de 4 jours. 6 demi-journées par an pour un PE à mi-temps en semaine de 4 jours. Cette durée peut être doublée en fonction de la situation familiale.
Participation à une formation agréée ou proposée par l'administration pour la préparation d'un examen ou d'un concours	Demande écrite	Cette décharge est de droit lorsqu'elle est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année. Elle ne peut pas être différée dans sa réalisation. Lorsqu'un agent s'est vu opposer un premier refus et qu'il présente une nouvelle demande analogue, un nouveau refus ne peut lui être opposé qu'après avis de l'instance paritaire compétente.
Pour mandat syndical : instances et congrès locaux, nationaux et internationaux	Demande écrite avec convocation puis justificatif de présence à fournir.	20 jours par an et par PE pour les réunions ou congrès des organisations syndicales internationales ou représentées, directement ou par affiliation, au conseil commun de la fonction publique ou ; 10 jours par an et par agent pour les réunions ou congrès des organisations non représentées, directement ou par affiliation, au conseil commun de la fonction publique. Les deux limites ne sont pas cumulables entre elles. Les éventuels délais de route s'ajoutent à ces plafonds.

CONGÉS DE DROIT LIÉS À LA MATERNITÉ, LA PATERNITÉ, LA FAMILLE		
Motif	**Procédure / pièces à fournir**	**Durée du congé**
Congé maternité	Copie déclaration de grossesse à envoyer à l'IEN	1e et 2e grossesse : 16 semaines (6 prénatales et 10 postnatales) 3e grossesse et + : 26 semaines (8+18) Jumeaux : 34 (12+22) / Triplés : 46 (24+22)
Congé grossesse pathologique	Certificat médical	2 semaines maximum à tout moment de la grossesse
Congé pathologique post-natal	Certificat médical	4 semaines maximum à l'issue immédiate du congé de maternité
Congé de naissance	Demande de congé spécifiant les dates du congé avec : • Copie du certificat médical attestant l'état de grossesse de la mère et la date présumée de l'accouchement ; • Justificatif de naissance ; • Si vous n'êtes pas le père de l'enfant, tout document justifiant que vous vivez avec la mère de l'enfant.	3 jours ouvrables de manière continue à partir du jour de la naissance ou du 1er jour ouvrable qui suit. Congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Le PE peut aussi bénéficier de ce congé sans être le père de l'enfant s'il vit avec la mère de l'enfant dans le cadre d'un mariage, d'un Pacs, d'un concubinage ou d'une union libre.
Congé de paternité et d'accueil	Demande de congé 1 mois avant période souhaitée + justificatif de naissance à envoyer à l'IEN	Dans les 4 mois suivant la naissance Naissance simple : 25 jours / Naissance multiple : 32 jours Dans tous les cas, 4 jours doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. À prendre de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune, dans les 6 mois suivant la naissance.
Congé d'adoption	Demande de congé + déclaration sur l'honneur du conjoint ne bénéficiant pas du congé si ce dernier n'est pas partagé	À compter de l'arrivée de l'enfant au foyer : 16 semaines (plus 25 jours si les deux parents prennent chacun une partie du congé d'adoption). 18 semaines à partir du 3ème enfant.
Congé de solidarité familiale Pour un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le domicile du PE ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.	Demande de congé + justificatif du lien avec la personne malade + certificat médical attestant de l'état de santé de la personne accompagnée. Congé qui peut commencer immédiatement si le médecin constate l'urgence absolue. Sous réserve de l'accord de la hiérarchie, le congé peut être pris à temps partiel.	3 mois, renouvelable 1 fois ou fractionnable par période de 7 jours, dans la limite de 6 mois
Congé de présence parentale Pour un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue d'un des parents et des soins contraignants.	Demande écrite au moins 15 jours avant le début du congé + certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de la nécessité de soins contraignants et de la présence soutenue d'un parent en précisant la durée pendant laquelle cette présence s'impose. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate, le délai de 15 jours ne s'applique pas.	Durée maximum : 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois pour un même enfant et pour la même pathologie. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois. En cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant, le congé peut être rouvert pour une nouvelle période de 310 jours sur 36 mois.
Congé de proche aidant Pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou ayant perdu la majeure partie de son autonomie. Cela peut être un membre de la famille ou le conjoint, ou une personne âgée ou handicapée avec qui le PE entretient des liens stables.	La demande écrite doit être envoyée au moins 1 mois avant le début du congé. Des pièces justificatives seront demandées à cet effet. L'administration ne peut refuser ce congé. En cas d'urgence, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai (sous conditions).	3 mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut se prendre en une période continue ou sous la forme d'un temps partiel. Il peut être fractionné par période d'au moins ½ journée.
Décès d'un enfant	Certificat de décès	Enfant de moins de 25 ans : 14 jours ouvrables + 8 jours dans l'année Enfant de plus de 25 ans : 12 jours ouvrables. Enfant qui est lui-même parent : 14 jours ouvrables + 8 jours dans l'année

III.5 Les différents types de temps partiels

LES TEMPS PARTIELS		
Motif	**Procédure/pièces à fournir**	**Durée du congé**
Temps partiels de droit et sur autorisation		
De droit 1. Une naissance, une adoption ou pour élever un enfant âgé de moins de 3 ans ; 2. Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH) ou plus précisément au titre d'un handicap, aux personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant des alinéas 1, 2, 3, 4, 9, 10 et 11 de l'article L.5212-13 du Code du Travail, après avis du médecin de prévention. 3. Donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap.	Demande écrite au moins 2 mois avant la date à laquelle l'on souhaite passer à temps partiel, pour quelle durée et les pièces justificatives afférentes. Se référer à la circulaire départementale (formulaire, calendrier, quotités disponibles…)	Les quotités couramment appliquées sont de 50 %, 75 % ou 80 %. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sauf avis contraire de la hiérarchie. Le temps partiel peut être pris en cours d'année dans les cas 1 et 3. La quotité de travail de 80 % donne lieu à une rémunération de 85,7 %. Dans tous les cas, il faut se référer aux circulaires départementales.
Sur autorisation Pour convenances personnelles ; La création ou la reprise d'une entreprise	Demande écrite précisant la date à laquelle l'on souhaite passer à temps partiel, pour quelle durée et les pièces justificatives afférentes. Se référer à la circulaire départementale (calendrier, formulaire)	Pour convenances personnelles : Renouvelable annuellement sur 3 ans maximum, par exemple, en cas de préparation à un concours. La quotité de travail de 80 % donne lieu à une rémunération de 85,7 %. Pour création ou reprise d'une entreprise : Un an, renouvelable une fois.
Temps partiel pour raison de santé		
Temps partiel thérapeutique	Demande écrite à la DSDEN + certificat médical du médecin traitant qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions. Il peut être sollicité sans avoir été au préalable en congé maladie.	1 à 3 mois renouvelables et dans la limite d'un an. Les quotités sont variables en fonction des situations. L'agent bénéficie de son plein traitement, du SFT, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités. Les périodes de TPT sont assimilées à des périodes de temps plein pour la retraite et la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation.
L'allègement de service	Formulaire type de la DSDEN avec avis de l'IEN et une visite auprès d'un médecin agréé.	Dispositif exceptionnel, provisoire pour une année, n'ayant pas vocation à être systématiquement reconduit. La quotité généralement appliquée est de 75 %. Maintien du traitement de base à 100 %.

Designed by BillionPhotos Freepik

IV. TEMPS DE TRAVAIL

IV.1 Les obligations réglementaires de service (ORS)

Les obligations réglementaires de service définissent les missions des professeurs des écoles et sont un régime dérogatoire au reste de la fonction publique. Les ORS prévoient :

- un service d'enseignement de 24 heures hebdomadaires (temps de récréation inclus)
- des activités et missions pour 108 heures, qui sont détaillées dans la partie IV- 2.

Le temps de préparation et de correction vient donc en plus des 24 heures hebdomadaires et des 108 heures annuelles. Ce temps de travail "invisible" qui n'est pas du temps devant élèves, varie selon chacun et n'est pas quantifié. Il dépend de la classe, de la façon de travailler de chacun, de l'expérience, etc. En tout état de cause, selon les enquêtes du ministère, la profession travaille en moyenne entre 44 et 52 heures par semaine.

Pour le SNALC, quantité de travail ne rime ni avec qualité, ni avec efficacité. Chaque PE est plus à même de juger de la part de temps de travail « invisible » nécessaire pour assurer la réussite des élèves.

IV.2 La répartition des 108 heures et les obligations supplémentaires

Ce que disent les textes :

Il est essentiel de connaître les textes qui régissent la profession pour éviter les abus en tout genre.

Le Décret n° 2017-444 du 29 mars 2017 détaille ces 108h comme suit :

Les cent-huit heures annuelles sont réparties de la manière suivante :

- **Trente-six heures** consacrées à des activités pédagogiques complémentaires organisées dans le projet d'école, par groupes restreints d'élèves, pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école ;
- **Quarante-huit heures** consacrées aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés ;
- **Dix-huit heures** consacrées à des actions de formation continue, pour au moins la moitié d'entre elles, et à de l'animation pédagogique ;
- **Six heures** de participation aux conseils d'école obligatoires.

Le décret précise également que :
« Le contenu des activités et missions [...] est adapté, par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, lorsque les personnels enseignants du premier degré exercent, soit dans les écoles, dans les dispositifs adaptés pour l'accueil et le suivi des enfants présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant mentionnés à l'article L. 351-1 du code de l'éducation, dans les réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté, soit dans les établissements ou services de santé ou médico-sociaux, mentionnés aux articles L. 351-1 et D. 351-17 du même code. »

Concernant les 36 heures, le décret ajoute :
« Lorsque les heures mentionnées [...] ne peuvent être entièrement utilisées pour les activités correspondantes, elles sont consacrées au renforcement de la formation professionnelle continue, en dehors de la présence des élèves. »

Ce qui est obligatoire et qui ne fait pas partie des 108 heures…

… Ces temps font partie des ORS ou sont des temps exigibles par l'institution.

- La journée de pré-rentrée ;
- Les deux demi-journées du recteur (pour des temps de formation ou de réflexion, si le recteur les impose) ;
- Les formations ou parties de formations placées sur les deux demi-journées du recteur ou sur la journée de solidarité ;
- La journée de solidarité ;
- Les services d'accueil quotidien (10 minutes) ;
- Une convocation ou un ordre de mission de l'IEN ou du DASEN ;
- Les temps de visite en classe relatifs aux formations en constellations.

Ce qui ne peut pas être comptabilisé dans les 108 heures…

… Mais qui peut être nécessaire, voire indispensable au bon fonctionnement du service.

- Préparations de la classe (préparations et corrections à l'école ou au domicile)
- Gestion administrative de la classe (vérifications assurances, fiches de renseignements, coopératives, commandes de matériel scolaire…)
- Préparation de projets de classe
- Rédaction de PPRE
- Réunions autour des PAI
- Temps de concertation avec un remplaçant (en préparation de votre absence) ou un stagiaire
- Temps de trajet pour vous rendre à l'école ou en formation
- Saisies informatiques diverses, sauf évaluations nationales (ENT d'école, réponses aux mails, LSU, LPI…)
- Temps d'attente des familles retardataires à la sortie des classes
- Toutes les missions et réunions qui se font sur le temps scolaire

Ce qui relève du facultatif ou du bénévolat…

… Rien ne vous oblige à vous y astreindre.

- Classes transplantées, sorties sans nuitées qui dépassent les horaires de l'école ;
- Tenue d'un ENT, groupes d'école sur réseaux sociaux ;
- Toute formation ou auto-formation prise à votre initiative ;
- Réunions USEP, AGEEM, etc.

- Événements autour de l'école (fête d'école, loto, ventes diverses…) ;
- Réunions avec la mairie, communauté de communes, intervenants sportifs/culturels/divers en dehors du conseil d'école ;
- Liaison crèche-école ;
- Participation à une conférence un samedi ou un mercredi ;
- Toute réunion qui relève d'une invitation (colloque avec un chercheur, avec l'IEN …) ;
- Étude, animation et organisation du périscolaire, surveillance de cantine.

Ce qui entre dans les 108 heures…

… Mais dont la répartition peut varier en fonction des IEN (l'essentiel étant que la somme des différentes composantes ne dépasse pas les 108 heures qui sont dues).

36 heures

- APC organisées dans le projet d'école (devant élèves)

48 heures

➡ **Équipes pédagogiques**

- Concertations des équipes, conseils des maîtres (administratif, organisation, fonctionnement de l'école, situations particulières) ;
- Préparation rentrée ;
- Constitution des classes et passation ;
- Équipes éducatives en dehors du temps d'enseignement ;
- Organisation d'événements ;
- Conseil école-collège ;
- Liaison GS-CP ;
- Constitution et rédaction de projets (d'école, de circonscription, culturels…) ;
- Analyse d'évaluations ;
- Concertations AESH ;
- Commandes institutionnelles de documents ou enquêtes à compléter…
- Débats et concertations imposées par l'institution.

➡ **Élaboration et suivi des PPS élèves en situation de handicap**

- Mise en place du GEVA-sco ;
- Équipe de Suivi et de Scolarisation ;
- Dialogues et temps d'échanges (parents, équipes médico-sociales…).

➡ **Dialogues et temps d'échanges (parents, équipes médico-sociales…)**

- Rencontres avec les parents (dont la réunion de rentrée) ;
- Communication des résultats des évaluations nationales.

18 heures

➡ **Actions de formation et/ou d'animation hors temps d'enseignement (présentiel ou distanciel)**

- Animations pédagogiques ;
- Formation (avec convocation) à public désigné.

6 heures

➡ **Conseils d'école obligatoires**

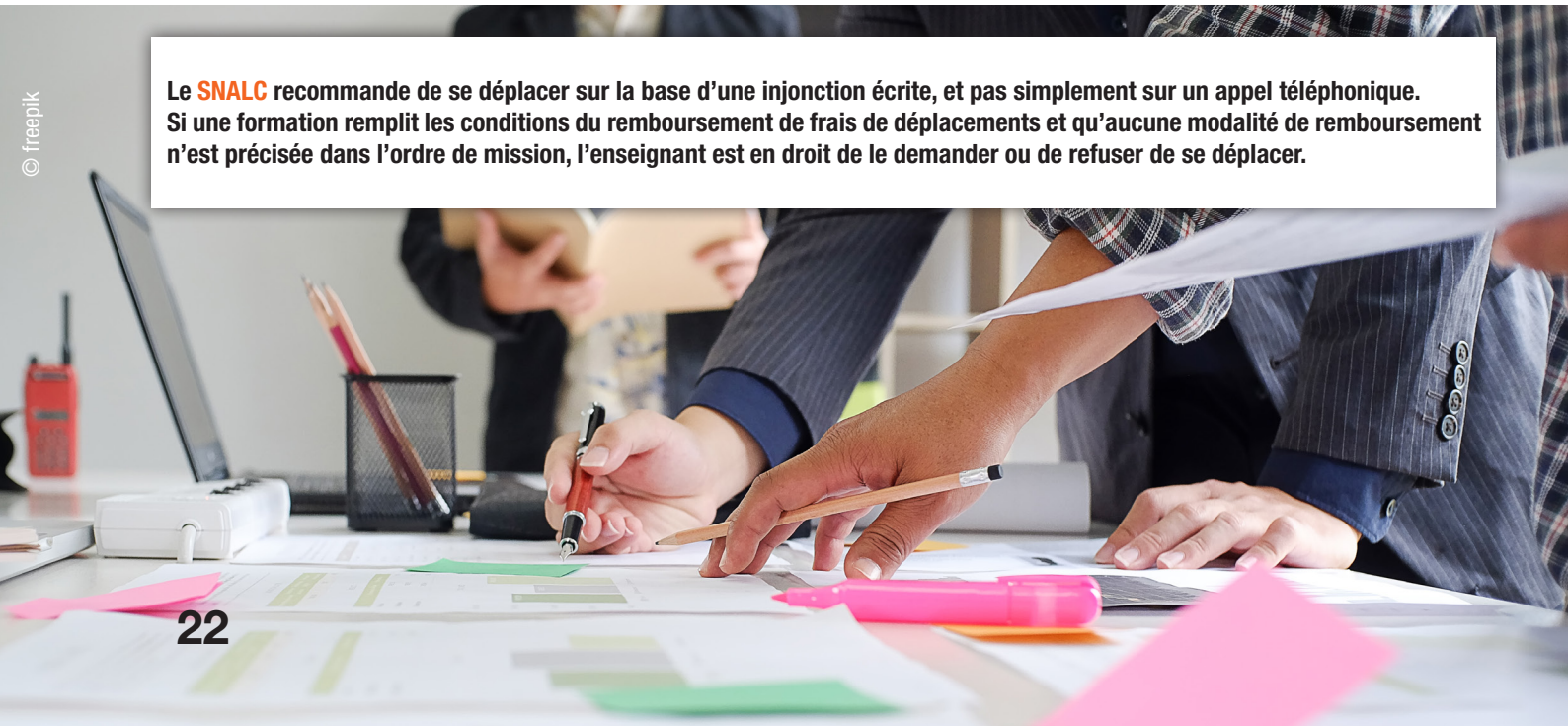
Les 108 heures peuvent être adaptées selon le poste occupé, la quotité de travail et certaines situations particulières (direction, temps partiels…).
Le SNALC vous propose un outil simple et pratique pour éviter les abus de l'institution :
https://snalc.fr/wp-content/uploads/SNALC-Comptabilisez-vos-108-heures.pdf

IV.3 Les convocations et ordres de mission

Circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016
Un ordre de mission est le seul moyen de bénéficier de la législation en cas d'accident de trajet ou d'accident de service, et d'obtenir le remboursement des frais occasionnés. Il doit être daté, signé et inclure le motif de la convocation.
« L'ordre donné à l'agent, sous quelque forme que ce soit, de se rendre, pour l'exécution de son service, dans une commune distincte de celle de sa résidence administrative, équivaut à un ordre de mission. »

Il ne peut y avoir d'ordre de mission collectif. Cependant, un mail est de plus en plus considéré comme valant ordre de mission par notre administration.

Le SNALC recommande de se déplacer sur la base d'une injonction écrite, et pas simplement sur un appel téléphonique.
Si une formation remplit les conditions du remboursement de frais de déplacements et qu'aucune modalité de remboursement n'est précisée dans l'ordre de mission, l'enseignant est en droit de le demander ou de refuser de se déplacer.



© freepik

V. LES DISPOSITIFS POUR **PERSONNELS** EN DIFFICULTÉ DE **SANTÉ**

V.1 L'allègement de service et le temps partiel thérapeutique

Allègement de service

En cas d'altération de son état de santé, il est possible de demander un allégement de service auprès de l'administration. Attention, procédures, conditions et règles d'attribution varient en fonction des départements et académies. Ce dispositif permet de conserver sa rémunération à taux plein.

Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être demandé pour une durée d'un à trois mois, renouvelable sous conditions et dans la limite d'un an. Il est possible de le solliciter sans avoir été au préalable en congé maladie. Différentes quotités existent. Ce dispositif permet également de conserver sa rémunération à taux plein.

V.2 L'aménagement de poste et les postes adaptés

En cas de dégradation de son état de santé, il est également possible de solliciter un aménagement du poste de travail ou une affectation sur un poste adapté.

L'aménagement du poste de travail

L'objectif est de pouvoir continuer à occuper son poste malgré ses problèmes de santé. Il est possible de disposer d'horaires adaptés, de conditions matérielles spécifiques et/ou d'un allègement de service dans la limite du tiers des ORS.

L'affectation sur un poste adapté

Il est possible d'exercer des fonctions différentes afin de se préparer à une réorientation professionnelle ou à un reclassement. La demande d'affectation sur un poste adapté doit être accompagnée de la rédaction d'un projet professionnel, qui pourra être précisé au cours de la nouvelle affectation. Le poste adapté peut être proposé sur une courte durée (pour une année renouvelable dans la limite de trois ans) ou sur une longue durée (quatre ans renouvelables).

VI. LA **SOUFFRANCE** AU **TRAVAIL** ET LA **PRÉVENTION** DES **RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

« Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions…).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. »
(source : https://www.inrs.fr)

L'exposition aux risques psychosociaux peut avoir des conséquences sur la santé, pouvant conduire à des états dépressifs, à des burn-out et même à des suicides.

Il existe différents dispositifs de prévention et d'alerte. Le SNALC recommande aux PE d'y recourir et de ne pas hésiter à contacter ses représentants pour des conseils et un accompagnement.

VI-1 Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

En remplissant une fiche SST, le professeur des écoles informe officiellement sa hiérarchie d'une situation anormale ou susceptible de porter atteinte à son intégrité physique et à sa santé ou à la sécurité de ses biens. Tout personnel peut avoir accès au registre, au sein de son école sous format papier, ou sur support informatique en se connectant à son portail académique. La fiche SST est envoyée à l'IEN qui est dans l'obligation de la viser et éventuellement d'y apporter une réponse.

VI-2 La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail

La FSSSCT a pour mission de contribuer à l'amélioration de la protection de la santé physique et mentale des personnels, des conditions d'hygiène, de l'organisation du travail et des enjeux liés aux outils numériques. Elle étudie chaque situation personnelle à partir de la remontée des fiches SST. Elle peut planifier des enquêtes et émettre des préconisations concernant la santé et la sécurité des PE. Chaque année, des visites d'établissements (dans des écoles, collèges, lycées généraux ou lycées pro) peuvent être organisées afin d'établir des préconisations.

VI-3 La protection fonctionnelle

L'administration a l'obligation de protéger ses agents, titulaires ou non, attaqués dans l'exercice de leurs fonctions, même si leur comportement n'a pas été entièrement satisfaisant.

Cette protection intervient essentiellement dans deux cas :

- En cas de mise en cause et de poursuites pénales pour une faute de service – donc commise dans l'exercice de ses fonctions pendant le service en dehors de tout intérêt personnel – ou des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. L'administration apprécie elle-même le caractère de la faute, personnelle ou de service, indépendamment de la qualification pénale par l'instruction ;

- En cas d'attaques telles que menaces physiques, verbales ou écrites, violences, injures, diffamations ou outrages, etc. qui sont réelles (dont la matérialité est établie), dirigées contre la personne ou les biens de l'agent, dans l'intention de lui nuire en raison de ses fonctions.

Depuis la publication du BO n°46 du 5 décembre 2024, l'octroi immédiat de la protection fonctionnelle est accordé, même sans demande. Néanmoins il est nécessaire de faire la demande par écrit pour préciser la nature des assistances souhaitées.

Suite à l'assassinat de Samuel Paty, la protection des fonctionnaires a été "renforcée" par la circulaire du 2 novembre 2020. Notre administration se doit désormais de répondre aux situations de diffamations et d'injures sur les réseaux sociaux.

Circulaire du 2 novembre 2020

« La protection peut ainsi prendre des formes diverses à la main de l'employeur, qui doivent être adaptées à la nature de la menace ou de l'attaque : assistance juridique avec possibilité d'une prise en charge de certains frais d'avocats dans le cadre de poursuites judiciaires, prise en charge médicale, droit de réponse en cas de diffamation, etc. L'employeur ne peut s'y soustraire ou mettre en œuvre des mesures insuffisantes ou inadaptées à la situation, sous peine d'être sanctionné par le juge et de voir sa responsabilité engagée. »

À noter :
La protection fonctionnelle peut également protéger la famille et les biens (dégradation du véhicule…).

Cas du harcèlement et de la diffamation

➡ **Le harcèlement moral :**
Le harcèlement est le fait d'imposer à autrui des gestes, paroles, comportements, attitudes répétés visant ou conduisant à dégrader les conditions de vie et/ou de travail. Il se caractérise selon trois conditions : la récurrence des faits, le caractère intentionnel du ou des auteurs et la dégradation des conditions de travail, engendrant des dommages à l'agent (santé, physique, psychologique, avenir professionnel…).
C'est le cas le plus difficile à prouver car il faut démontrer la répétition des agissements incriminés et apporter des preuves écrites (témoignages, mails, SMS, courriers, captures d'écran, etc.).

➡ **La diffamation :**
La diffamation est une affirmation, avec ou sans preuve, ou l'imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur et à la considération d'une personne. La diffamation peut être raciste, sexiste, homophobe.

Il y a diffamation même si l'allégation est faite sous forme déguisée ou dubitative, ou si elle est insinuée (par exemple, si l'auteur emploie le conditionnel). La diffamation est également caractérisée si l'allégation vise une personne non expressément nommée, mais identifiable (par exemple, si on donne sa fonction).

Le SNALC recommande de contacter la section locale SNALC, le RH de proximité, le médecin de prévention, voire d'informer la FSSSCT.

Quand la demander ?

Le professeur peut demander la protection fonctionnelle à partir du moment où il est victime d'atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamation ou d'outrages.

Comment la demander ?

Avant de demander la protection fonctionnelle, il est préférable de contacter le SNALC. Généralement la demande se fait par courrier avec accusé de réception, doublé d'un envoi par mail relatant les événements (rapport en pièce jointe) et demandant la protection fonctionnelle. Il faut y joindre le PV de dépôt de plainte, si plainte il y a eu, avec preuves, témoignages, et demande de protection fonctionnelle, en transmettant une copie à votre section locale du SNALC. Cependant, il existe des procédures départementales ou académiques.
Des guides ont été publiés par le ministère en 2019, indiquant le protocole à suivre (https://www.education.gouv.fr/protection-des-personnels-une-priorite-pour-l-education-nationale-5342). Ils peuvent être des appuis.

Chaque situation étant spécifique, il est important de contacter le SNALC avant toute démarche. Le professeur des écoles ne doit pas rester à l'état de victime, il doit être respecté et se faire respecter. Avantage du SNALC : Une assistance juridique professionnelle à la GMF est incluse dans l'adhésion.

iStock-475415059_@PeopleImages

VII. LA MOBILITÉ

VII-1 La mobilité géographique

VII-1-1 – Mouvement interdépartemental

➡ **Qui peut participer ?**

Les professeurs des écoles titulaires aptes à exercer leurs fonctions qui souhaitent changer de département peuvent participer au mouvement interdépartemental qui se déroule au mois de novembre. Les professeurs des écoles stagiaires ou contractuels ne peuvent pas y participer. Le barème est défini nationalement et chaque candidat peut demander jusqu'à 6 départements.

➡ **Quand y participer ?**

Les saisie des vœux se fait dans l'application SIAM via I-Prof généralement courant novembre et les résultats sont publiés courant mars.

➡ **Quels sont les éléments de bonification du barème ?**

- Les priorités légales :

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, **les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60** de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites.

Les priorités légales prévues aux articles 60 et 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sont les suivantes :

- Le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ;
- La prise en compte du handicap ;
- L'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- La prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) ;
- La prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service ;
- La prise en compte de la situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service. Cette priorité légale, prévue par l'article 62 bis de la loi n° 84-16 prime sur les autres priorités légales précitées de l'article 60. Sa mise en œuvre est prévue par le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics.

- Les autres bonifications :

- L'ancienneté de plus de 3 ans de fonction dans le même département en tant que titulaire ;
- L'ancienneté de service avec la prise en compte du grade et l'échelon dans le grade ;
- Le caractère répétitif d'une même demande de premier vœu réitérée sans interruption ;
- Les vœux liés lorsqu'un couple de deux professeurs du premier degré demande simultanément une même mutation à condition d'être liés par un PACS, un mariage ou un même enfant reconnu ;
- L'exercice en école bénéficiant d'un contrat local d'accompagnement (CLA) ;
- L'affectation en Guyane ;
- L'affectation à Mayotte.

Quelques conseils du SNALC :

- Chaque année les dates changent même si le mouvement inter se déroule généralement en novembre. Il faut veiller à bien prendre note des dates précises d'ouverture et de fermeture du serveur sans attendre le dernier moment car on n'est jamais à l'abri d'un souci de connexion ou d'une dernière modification.
- Vérifier et faire vérifier par le SNALC le barème qui sera calculé pour intervenir en cas de problème car les erreurs sont courantes.
- Valider l'inscription en renvoyant en temps et en heure la confirmation de demande de mutation sinon la demande sera annulée.
- Préparer et envoyer les pièces justificatives attendues avec la validation de la demande de mutation.
- Des demandes tardives sont possibles même après fermeture du serveur en cas de situations particulières avec changements de dernière minute. Se rapprocher du SNALC pour vous accompagner dans cette démarche.
- En cas de doute ou de réponse défavorable, contacter le SNALC pour effectuer un recours en bonne et due forme.

➡ **Qu'est-ce que le mouvement POP ?**

Il s'agit d'un mouvement annexe permettant de candidater pour un nombre restreint de postes dits « à profil » dans le cadre d'un mouvement interdépartemental. Le poste sélectionné ne doit pas nécessairement être dans un département différent du sien mais il faut être titulaire du titre requis pour candidater (et être titulaire depuis la dernière rentrée de septembre au plus tard).

Dans un premier temps, les DSDEN qui proposent ces POP présélectionnent les candidatures. Les volontaires sélectionnés sont ensuite convoqués pour un entretien.

À noter que les priorités légales de mutation sont prises en compte à compétences équivalentes.

Attention : le professeur des écoles s'engage alors pour 3 ans sur ce poste lorsqu'il est sélectionné.

Le SNALC n'est pas favorable à ce mouvement POP qu'il considère comme opaque dans son mode de recrutement et parce qu'il n'est pas équitable entre les enseignants affectés via les POP ou via le mouvement interdépartemental classique.

➡ **Qu'est-ce que le mouvement complémentaire (exeat-ineat) ?**

Dans le cas d'une décision défavorable à la première phase du mouvement (pas de mutation obtenue) ou en cas de changement tardif de situation, le mouvement complémentaire par exeat-ineat ne doit pas être négligé. **Le SNALC accompagne également les professeurs des écoles dans les démarches de demande d'exeat-ineat.**

Cette phase d'ajustement permet de résoudre essentiellement les situations particulières (rapprochement de conjoint, personnels atteints d'un handicap ou ayant un conjoint ou un enfant handicapé ou gravement malade…).
Les demandes d'exeat et d'ineat doivent être accompagnées de pièces justificatives et envoyées à la DSDEN du département d'origine.

➡ **En cas de décision défavorable : les recours gracieux et hiérarchiques**

En parallèle du mouvement complémentaire, et à la suite d'une décision défavorable à la première phase du mouvement (pas de mutation obtenue), il est possible de contester la décision de l'administration, dès la réception de l'information par mail dans l'application I-Prof et dans un délai maximum de 2 mois par :

- Un recours gracieux à l'attention de l'IA-DASEN, sous couvert de l'IEN, mentionnant le mandat accordé au SNALC ;
- Un recours hiérarchique à l'attention de la Direction Générale des Ressources Humaines du ministère, avec copie à l'IA-DASEN, toujours sous couvert de l'IEN, mentionnant également le mandat accordé au SNALC.

Il est plus qu'indispensable de contacter le SNALC pour connaître le protocole bien spécifique à respecter sous peine d'irrecevabilité de ces recours. Le SNALC, syndicat représentatif élu au Comité Social d'Administration ministériel, accompagne et défend les recours pour lesquels il est mandaté.

VII-1-2 – Mouvement intra-départemental

Le mouvement intra-départemental est le mouvement qui permet à chaque PE de demander un poste au sein de son département. Chaque département possède son propre guide mobilité (ou sa circulaire) avec son propre fonctionnement et ses propres règles et barèmes. Il est essentiel de se référer aux documents du département actuel ou d'accueil pour optimiser les chances d'obtenir satisfaction. La section locale du SNALC peut assister les professeurs des écoles quant à la hiérarchisation de leurs vœux par rapport à leurs priorités afin d'obtenir le poste le plus approprié selon l'ancienneté et les réalités du terrain.

➡ **Les participants :**

Tout enseignant du 1er degré peut y participer et parfois avec obligation (sauf les enseignants affectés sur un poste POP pendant leur période de stabilité obligatoire de 3 ans) :

- En cas de mesure de carte scolaire ;
- Lors de l'arrivée dans le département suite au mouvement interdépartemental ;
- En l'absence d'un poste définitif ;
- Pour reprise de fonction après absence (détachement, disponibilité, congé parental ou CLD) ;
- Pour les stagiaires sortants et titularisables à la rentrée suivante.

➡ **La procédure :**

Les inscriptions se font sur SIAM via I-Prof, la date et la durée d'ouverture du serveur étant fixée par la note de service départementale.

Le logiciel MVT1D prend en considération les priorités, le barème, le rang de vœux, le sous-rang de vœux (c'est-à-dire le rang du vœu au sein du groupe) puis pour finir, les critères de départage propres à chaque département. Chaque académie décide du nombre de vœux autorisés (entre 30 et 60), de la distinction (ou pas) concernant les postes en école primaire et des barèmes utilisés, etc.

➡ **La phase d'extension :**

Après réception des résultats, cette phase permet d'affecter les enseignants n'ayant pas obtenu de poste définitif sur un poste à titre provisoire pour l'année suivante. Cette affectation sera envoyée sur I-Prof entre juin et septembre.

➡ **Recours :**

La contestation des résultats est possible à compter de la réception de l'affectation/non affectation via le serveur I-Prof. Si un professeur des écoles pense que son affectation fait l'objet d'une erreur, il a le droit d'exercer un recours dans les deux mois qui suivent les résultats du mouvement intra mais il est préférable de s'y prendre très rapidement.

Pour exercer un recours, seules deux situations sont prises en compte par l'administration :
Être sans affectation ou être nommé en dehors de ses vœux. La marge de manœuvre est donc des plus restreinte.

La nécessité de missionner le SNALC :
Agir seul est impossible ; un recours ne sera pris en considération par l'administration que si l'enseignant concerné mandate son syndicat pour l'assister dans cette démarche. Afin de respecter les formes précises de la procédure de recours, il est indispensable de prendre contact dans les plus brefs délais avec la section SNALC académique. En effet, nous insistons sur le fait que bon nombre de recours sont rejetés pour vice de forme.

VII-2 La mobilité professionnelle

VII-2-1 – MOBI-SNALC

Le dispositif Mobi-SNALC est une plateforme de services qui s'adresse à tous les adhérents afin de répondre aux problématiques des personnels en souffrance.

➡ **Pourquoi le dispositif Mobi-SNALC a-t-il été créé ?**

Le SNALC revendique le droit à la sérénité et à la dignité pour permettre l'épanouissement professionnel de chacun. Devant l'augmentation préoccupante des signes de souffrance des personnels et face à l'inaction de l'institution pour traiter ce problème, le SNALC a créé cette plateforme pluridisciplinaire.

➡ **Quels sont les personnels concernés par le dispositif Mobi-SNALC ?**

Ce dispositif est réservé aux adhérents.
Il concerne des professeurs des écoles qui rencontrent les difficultés suivantes :

- Harcèlement ;
- Problème de gestion de l'autorité ;
- Difficultés relationnelles avec les élèves, les parents, les collègues ou la hiérarchie ;
- Gestion des conflits ;
- Gestion du stress.

➡ **Comment fonctionne la plateforme Mobi-SNALC ?**

L'accès au service se fait par le site internet du SNALC, via un formulaire de contact https://snalc.fr/mobi-snalc/. En fonction de la nature de la problématique, le professeur des écoles est orienté vers un interlocuteur qui pourra prendre en charge les difficultés.

➡ **Quels sont les outils mis à disposition par MOBI-SNALC ?**

Il existe trois types de prises en charge pour remédier aux difficultés listées ci-dessus.
Le premier type de prise en charge consiste à proposer des outils de prévention et de remédiation à la souffrance au travail en permettant l'accès à des professionnels diplômés. Un accompagnement personnalisé pour être conseillé en matière d'évolution professionnelle est également possible. Enfin, le pôle santé du dispositif peut traiter les questions relatives aux arrêts maladie et aux adaptations de poste nécessaires au moment de la reprise du travail.
Mobi-SNALC offre des services complémentaires à ceux qui sont proposés en termes d'accueil, d'information, et de conseil par vos élus SNALC dans les académies. En effet, pour répondre aux questions sur les détachements, les congés de formation, les dispositifs de mobilité et de formation professionnelle, les représentants académiques sont les interlocuteurs de référence.

VII-2-2 – Compte Personnel de Formation (CPF) -Validation des Acquis d'Expérience (VAE) et Congé de Formation Professionnelle (CFP)

➡ **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

Les droits au CPF sont acquis sous forme d'heures cumulées chaque année au 31 décembre, à hauteur de 25 heures/an dans la limite d'un plafond de 150 heures pour les agents à temps complet. Pour les professeurs à temps partiel, l'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps de travail.
Il est possible de vérifier ses droits acquis dans le cadre de son CPF en ligne sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Le CPF est sollicité lorsqu'un PE décide d'acquérir un diplôme pour un projet professionnel motivé et construit.
Il est mobilisable uniquement dans le cadre de la construction d'un projet d'évolution professionnelle personnalisé :

- Pour accéder à une qualification supérieure ;
- Pour préparer une reconversion professionnelle (vers le privé, en vue d'une future mobilité géographique ou pour prévenir une inaptitude physique suite à un problème de santé).

Une demande de formation ne sera éligible que si elle permet l'acquisition d'un diplôme (titre, certificat de qualification professionnelle, développement de compétences) dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Les formations visant une activité principale sont prioritaires sur celles visant une activité accessoire.
Le CPF peut être combiné avec un congé de formation professionnelle ou utilisé pour la préparation à un concours ou examen professionnel.
Attention, il est impossible de mobiliser le CPF en cas de congé maladie.

Le SNALC recommande à tout agent motivé par une demande de CPF, de solliciter les services RH afin d'être conseillé et aidé à construire son projet. Il pourra ainsi faire sa demande dès constitution de son projet d'évolution professionnelle personnalisé et selon le calendrier académique ou départemental.

➡ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience en vue d'obtention de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle. Un nouveau décret concernant les modalités d'accès à la VAE pour les professeurs des écoles a été publié le 27 décembre 2023. L'accès à ce dispositif devrait ainsi être facilité.

➡ Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Le CFP est accessible dans la limite des crédits disponibles par académie, au bout de 3 ans de services effectifs dans l'administration. Il s'adresse plus généralement aux personnels souhaitant suivre une formation particulière ou préparer un concours de promotion interne.

Le CFP est accordé pour une durée maximale de 3 ans fractionnables sur l'ensemble de la carrière mais seulement 12 mois de formation seront rémunérés sur les 36 mois de CFP possibles. Le montant de l'indemnité perçue est égal à 85 % du traitement brut plafonné à l'indice brut 650, augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement (SFT).

Il permet au professeur des écoles de rester titulaire de son poste et de garder ses droits à l'avancement et à la retraite.
Le professeur des écoles devra s'acquitter des frais d'inscription et éventuellement de stage.

Il doit s'engager à rester au service d'une administration de la fonction publique de l'Etat, territoriale ou hospitalière pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité forfaitaire et à rembourser le montant de cette indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement. Il peut néanmoins être dispensé de cette obligation à sa demande suivant certaines conditions stipulées dans le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

Designed by Sylv1rob1 Freepik

iStock-1432775169_©greenleaf123

VII-2-3 – Cumul d'activités

Le cumul d'activités au sein de l'Education nationale n'est accessible que sous certaines conditions. En effet, le principe de base est que le fonctionnaire doit consacrer « l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ». Il existe néanmoins des exceptions si ces activités ne portent pas atteinte à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques.

➡ Les activités « libres »

Certaines activités peuvent s'exercer librement sans demande d'autorisation comme la gestion du patrimoine personnel ou familial ou la production autonome des œuvres de l'esprit comme la rédaction d'un roman ou la photographie artistique (qui ne relève pas d'une commande).
D'autres activités doivent faire l'objet d'une simple déclaration comme la poursuite d'une activité privée au sein d'une société pour les professeurs des écoles nouvellement recrutés mais attention, pour deux ans au maximum. C'est d'ailleurs la seule autorisation de cumul d'activité accessoire qui sera autorisée pour les stagiaires.

➡ Cas particuliers (CFP)

En congé de formation professionnelle (CFP), il est possible de demander une autorisation de cumul d'activités dans les mêmes conditions que ses collègues en poste. Cette activité peut être en rapport ou non avec la formation suivie.

➡ Les activités soumises à autorisation

Deux types de dérogation nécessitent une autorisation préalable de cumul d'activités :

- La création ou la reprise d'une entreprise ;
- L'exercice d'une activité dite « accessoire » pour tout agent à temps complet ou temps partiel supérieur à 70 %.

Les activités autorisées relèvent d'une liste stricte à laquelle aucune dérogation ne peut être faite.
Avant toute chose, il faut bien identifier le régime auquel appartient l'activité visée. Ensuite, il faudra rédiger la demande de cumul d'activités et l'adresser à l'IEN ou aller sur Colibris selon le département.
Il faut ajouter à la demande toute information de nature à éclairer l'IEN sur l'activité accessoire envisagée, notamment l'employeur, le montant annuel de la rémunération qui sera perçue, du moins approximativement, et la durée du contrat avec les dates.

La demande peut être refusée à tout moment dans l'intérêt du service. Il est donc important de montrer que l'activité n'interfère pas avec ses missions.

Cette décision peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques ainsi que le fonctionnement normal du service.
Si l'activité devait changer, notamment en termes de volume d'heures consacrées à l'activité accessoire et de rémunération, il faudrait refaire une demande d'autorisation. L'administration est d'ailleurs en droit de vérifier que l'activité correspond toujours à ce qui a été déclaré dans la demande initiale. Certains départements exigent même que la demande soit refaite chaque année.

LES 10 RECOMMANDATIONS DU SNALC POUR ÊTRE PLUS FORT AU TRAVAIL

*Par **Jean-Pierre GAVRILOVIĆ**, secrétaire national SNALC chargé de la communication et du développement et **Marie-Hélène PIQUEMAL**, vice-présidente du SNALC*

Même si «cela n'arrive qu'aux autres», nous vous invitons à prendre connaissance des 10 recommandations du SNALC : autant d'erreurs à ne pas commettre, de conseils à appliquer, de pièges à repérer. Le SNALC, fort de son expérience de terrain, d'écoute, de défense, vous donne les outils pour être plus fort au travail.

1 NE JAMAIS SE RENDRE SEUL À UNE CONVOCATION HIÉRARCHIQUE

Une convocation de l'autorité hiérarchique, qu'elle se tienne au rectorat ou ailleurs, a peu de chances d'être placée sous le signe de la bienveillance. À fortiori si vous êtes en difficulté ou en opposition avec cette autorité. Tel l'avenir d'une gazelle esseulée dans la savane, votre sort sera vite compromis : les crocs de vos prédateurs sont aiguisés, ne leur offrez pas un festin facile. Votre première réaction sera donc de rechercher la personne de confiance qui pourra vous accompagner lors de cet entretien.

2 S'APPUYER SUR LA LÉGITIMITÉ D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL

Plus qu'un simple témoin, le représentant syndical détient une légitimité : il n'agit pas à titre individuel mais au nom de tout une organisation. Être accompagné d'un élu syndical revient à se présenter avec le soutien d'un bataillon potentiel de juristes, de commissaires paritaires, et même d'avocats (Covea-GMF partenaire du SNALC) pour désamorcer, négocier et défendre votre dossier, votre situation. Le SNALC présente l'avantage sur tous les autres qu'il est à la fois représentatif et totalement indépendant, libre de ton et d'action. En outre, ses élus sont disponibles et à votre écoute permanente.

3 VEILLER À RESPECTER L'ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION

La convocation doit mentionner un ou plusieurs sujets à l'ordre du jour. Hélas, rapidement, vous constaterez des dérives parfois grossières qui consistent à vous amener sur un terrain hors sujet, une pente savonneuse. Par exemple, sur un entretien motivé par un incident de gestion de classe, il sera rapidement question de difficultés ou d'insuffisances pédagogiques, quitte à racler les fonds de tiroir pour débusquer des rapports de tout début de carrière, et ce, même en l'absence de tout IPR, compétent dans ces domaines. Un DRH tentera au besoin de vous faire reconnaître votre fragilité psychologique, un mal-être nécessitant une thérapie, s'arrogeant au passage des compétences d'expert psychiatre, attestant de votre insuffisance professionnelle et pouvant conclure à votre radiation.

4 SE MÉFIER DES ÉCRITS ET DES INCITATIONS À ÉCRIRE

L'écrit est à double tranchant. Ainsi, les fiches de signalement d'incidents quand elles se multiplient, y compris à la demande de la direction, peuvent être retournées contre vous : «vous êtes le seul à signaler ces incidents : vous êtes le seul à avoir des problèmes ?» ou encore «avec tous ces signalements, quand est-ce que vous travaillez ?». Retenez enfin que signer un compte rendu d'entretien ne signifie pas l'approuver, mais simplement en avoir pris connaissance. Pour plus de garantie, le SNALC vous incite à signer et à mentionner en toutes lettres : «je prends connaissance de ce compte rendu le… et conteste [tout ou partie] des éléments mentionnés – courrier à suivre».

5 RESTER OBJECTIF ET CIRCONSTANCIÉ, COHÉRENT

Veillez à rester objectif et à vous tenir à la description des faits : pas de commentaires de valeur, pas de jugement. Les exagérations et interprétations abusives, parfois involontaires sous le coup de l'émotion ou de la souffrance, pourraient discréditer votre témoignage. N'attaquez personne, ne concluez en aucune façon à des sentences : laissez à vos interlocuteurs ou lecteurs le soin de conclure eux-mêmes d'après les faits objectifs que vous relatez. Restez clair dans vos descriptions : ne mélangez pas plusieurs affaires. Soyez concis, évitez les répétitions, les énumérations. À l'écrit comme à l'oral, privilégiez les phrases simples et courtes.

6 REFUSER LA CULPABILISATION, GARDER SA DIGNITÉ

La tendance est à la culpabilisation. L'École va mal. Des réformes ahurissantes contribuent à une dégradation incessante des conditions de travail… Du côté de la direction, et parfois même de l'opinion publique, il semble entendu que les personnels sur le terrain ont leur part de responsabilité : la vie scolaire est incapable de contenir les incivilités d'élèves, le professeur ne sait pas appliquer les réformes, favorisant du coup les comportements

répréhensibles au sein de sa classe, la secrétaire est désorganisée et ne parvient pas à accomplir la multiplicité des tâches qui lui sont confiées avec du matériel souvent obsolète… Relevez la tête. Il est hors de question d'endosser la responsabilité des errements et incohérences de tout un système. Vous avez une haute idée de votre métier, vous l'exercez de votre mieux avec exigence et respect : exigez ce même respect en retour de votre engagement. En cas de difficulté, le premier devoir de la hiérarchie est un devoir de protection fonctionnelle envers ses personnels.

7 CONSERVER LES TRACES ÉCRITES, RASSEMBLER DES TÉMOIGNAGES

Si vous faites l'objet de critiques et d'une forme d'acharnement à votre égard, vous devrez à terme démontrer l'aspect récurrent de ces atteintes : c'est sur ce principe que repose notamment la notion de harcèlement. Dès lors, n'attendez pas pour rassembler et consigner tous les éléments susceptibles de démontrer cette récurrence. Au besoin, tenez un carnet consignant la chronologie des événements. Conservez les mails et demandez une trace écrite des injonctions orales, surtout quand elles vous paraissent contradictoires entre elles. Les SMS doivent aussi être consignés, ils pourront au besoin être retranscrits par voie d'huissier. Enfin, n'hésitez pas à proposer en début d'entretien l'enregistrement de la séance : si votre interlocuteur s'y oppose, faites alors noter son refus dans le compte rendu.

8 ÊTRE IRRÉPROCHABLE DANS SON TRAVAIL

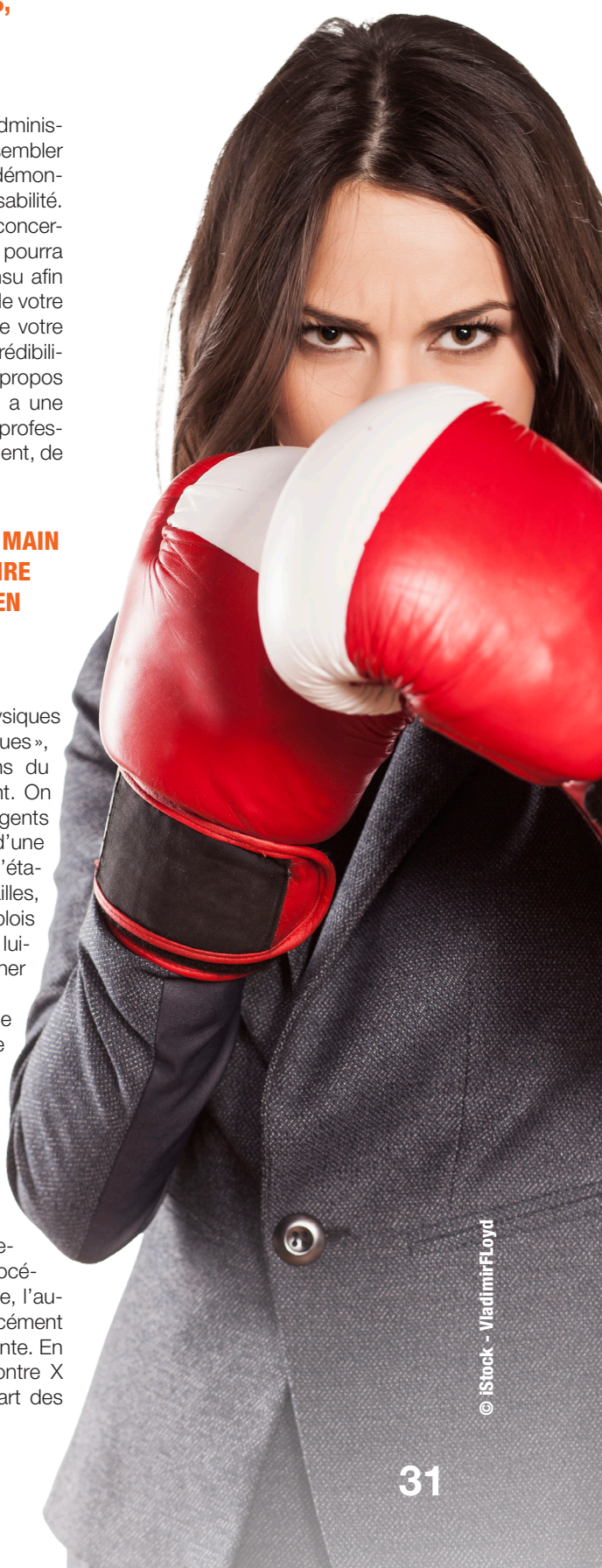
A fortiori si vous vous sentez dans la ligne de mire, évitez de prêter le flanc à la critique : soyez irréprochable, ponctuel, respectueux. Prenez garde de ne pas agir sous le coup de l'émotion, de la pulsion. Retenez-vous de critiquer – et d'autant plus avec des noms d'oiseau… – telle personne, même en son absence, même en présence de personnes qui vous sembleraient « neutres » : vous pourriez être surpris de la façon dont vos propos seront rapportés par des collègues en qui vous aviez entière confiance. Sans vous montrer méfiant à l'excès, comprenez que dans le contexte actuel de gestion, tout est mis en œuvre pour diviser et rivaliser ; de fait, la faiblesse des uns profite au bénéfice des autres.

9 NE PAS SE CONFIER SUR SES DIFFICULTÉS, PRÉSERVER SA VIE PRIVÉE

Dans un conflit vous opposant à l'administration, celle-ci cherchera à rassembler tous les éléments possibles pour démontrer vos insuffisances, votre responsabilité. À ce titre, la moindre confidence concernant vos difficultés personnelles pourra être utilisée et retournée à votre insu afin de démontrer un état de faiblesse de votre part de nature à remettre en cause votre efficacité professionnelle et votre crédibilité. Ainsi, évitez de vous confier à propos de votre vie privée, même si cela a une incidence indéniable sur votre vie professionnelle : divorce, problèmes d'argent, de santé…

10 DÉPOSER UNE MAIN COURANTE VOIRE UNE PLAINTE EN CAS DE FAITS AVÉRÉS

Trop d'agressions verbales ou physiques sont étouffées pour « éviter les vagues », parfois avec les recommandations du chef de service ou d'établissement. On va jusqu'à culpabiliser certains agents victimes quant aux conséquences d'une éventuelle plainte sur l'équipe ou l'établissement : renommée, représailles, conséquences sur la DGH, les emplois du temps voire sur l'agresseur lui-même, dont « on pourrait gâcher l'avenir »…
N'acceptez pas ce renoncement, ne baissez pas la tête à l'instar d'une société qui ne réagit plus aux incivilités. Pour rester maître dans votre classe et digne dans votre métier, faites respecter vos droits. Une main courante est simplement le dépôt,auprès de la police ou de la gendarmerie, d'un témoignage écrit ; elle permet de dater officiellement les faits en vue de toute procédure judiciaire ultérieure. À ce stade, l'auteur des faits ne sera pas forcément prévenu du dépôt de la main courante. En revanche, un dépôt de plainte contre X déclenchera une enquête de la part des services de police afin de déterminer les responsabilités de chacun. Évitez les dépôts de plainte nominatifs qui, en cas d'échec de la procédure, pourraient être retournés contre vous. Ne négligez pas ces étapes : si la situation s'aggrave, votre absence de réaction vous serait alors reprochée. ■



© iStock - VladimirFLoyd

snalc

Adhérez sur snalc.fr

par prélèvements mensuels, CB ou par virement

15 ANS SANS AUGMENTATION DES COTISATIONS

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Professeurs des écoles : 90 € seulement !

PE stagiaires échelon 1 et PE contractuels : 60 €
PE titulaires affectés en outre-mer : 125 €

Vous pouvez aussi bénéficier de TARIFS RÉDUITS

(à déterminer à partir des tarifs pleins de votre catégorie) :

RAPPEL TARIFS PLEINS	60 €	90 €	125 €
Traitement partiel > 50 % ou Congé formation	48 €	72 €	107 €
Demi-traitement / RQTH	36 €	54 €	89 €
CONJOINT d'un adhérent SNALC	45 €	67 €	102 €
CONJOINT d'un adhérent et Temps partiel > 50 %	36 €	54 €	89 €
CONJOINT d'un adhérent et Demi-traitement / RQTH	27 €	40 €	75 €
Disponibilité ou Congé parental	15 €	15 €	15 €

Les adhésions au SNALC comprennent la protection juridique pénale de la Covea-GMF (valeur 35 € environ). C'est pourquoi, toute adhésion inférieure à 100 euros revient, après déduction fiscale, à 0 €.

CHOISIR LE SNALC

REPRÉSENTATIF PARTOUT ET POUR TOUS les personnels de l'Éducation nationale. Le SNALC siège au Comité Social d'Administration Ministériel (CSAM) et vous assiste dans vos recours, dans toutes les DSDEN comme au ministère, quel que soit votre corps. Dans la rue, sur votre lieu de travail, dans les grands médias comme dans les petits, le SNALC porte votre parole, fidèlement et sans langue de bois.

INDÉPENDANT ET EXCLUSIVEMENT PROFESSIONNEL : le SNALC défend les intérêts matériels et moraux des personnels et ne peut être attaché à une organisation politique, philosophique, confessionnelle ou idéologique (Statuts article 1). Le SNALC ne perçoit aucune subvention d'État, contrairement aux six autres organisations représentatives.

DES AVANTAGES EXCLUSIFS : outre l'assistance juridique et la protection pénale de la Covea-GMF contre les risques liés au métier (violences, harcèlement, diffamation), le SNALC propose aussi un dispositif d'assistance à la mobilité professionnelle et à la souffrance au travail (coaching, sophrologie) : « mobi-SNALC », ainsi que de nombreuses réductions chez ses partenaires marchands avec le dispositif exclusif « Avantages-SNALC ».

N'HÉSITEZ PLUS !

snalc.fr – bouton « **Adhérer** »