

snalc

de l'école au supérieur



GUIDE DU PROFESSEUR DES ÉCOLES

ÉDITION N°1

**PRINCIPALES INFORMATIONS
SUR LA CARRIÈRE**



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 Technique 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 national du SNALC



La priorité du SNALC est la défense du métier et des intérêts de tous les personnels et de tous les professeurs de l'Éducation nationale. En ce qui concerne le premier degré, le SNALC porte au ministère la parole des quelques 350 000 enseignants du premier degré répartis dans les 44 262 écoles publiques. Il représente également les 50 000 professeurs des écoles du privé.

Le SNALC veille à ce que les politiques éducatives, les choix pédagogiques ou orientations en termes de gestion du personnel ne nuisent pas à l'ensemble des collègues. Il s'assure que les décisions ministérielles aient bien pour seul objectif l'amélioration du système scolaire à la fois pour l'École en général et pour les enseignants en particulier. Le SNALC s'oppose et s'opposera à tout autre objectif qui répondrait exclusivement à des ambitions politiques, idéologiques ou financières.

Le SNALC se veut pragmatique, et devant les ministres qui se succèdent, toutes obédiences confondues, il ne signe jamais de chèques en blanc. De la même manière, il ne s'oppose pas pour le principe de s'opposer. Le SNALC a conscience que l'école a en effet besoin d'évoluer avec la société, mais ces changements ne doivent pas se décider sans tenir compte de l'avis des professeurs. Aussi pour le SNALC, la situation des enseignants du premier degré doit être clairement reconsidérée, à commencer par leur rémunération. Le manque de respect croissant envers les professeurs impacte directement la sérénité du métier et par voie de conséquence, la qualité des enseignements dispensés.

Le SNALC accorde beaucoup d'importance à l'évolution du métier particulièrement dans le premier degré, car toutes les mesures qui s'y appliquent ont des répercussions des années plus tard au collège ou au lycée. C'est la raison pour laquelle les grands changements de politiques éducatives s'installent avant tout à l'école primaire avant de s'imposer par la force des choses dans le second degré. Le SNALC s'attache à bien percevoir les tenants et les aboutissants de ces changements incessants proposés par les divers gouvernements et le cas échéant à s'y opposer.

Le SNALC défend les intérêts de l'École et de tous ses acteurs, il reste donc vigilant pour que les mesures prises dans le premier degré ne nuisent pas au second degré, et inversement.

Un gros travail reste à faire particulièrement dans le premier degré, tous syndicats confondus, pour faire prendre conscience aux professeurs des écoles de l'intérêt de se syndiquer et de voter lors des élections professionnelles. Dans les collèges et lycées qui rassemblent de nombreux professeurs, la caisse de résonance des syndicats n'est pas négligeable. La situation est complètement différente dans la grande majorité des écoles qui ne comptent que 5 ou 6 enseignants en moyenne. Le contexte des établissements permet donc aux professeurs du second degré d'être beaucoup plus solidaires, plus influents et plus réactifs en cas de mécontentement. Par manque d'intérêt ou blasés par les syndicats, bon nombre de professeurs des écoles ne sont généralement pas informés et ignorent ce qui se discute en haut-lieu. Ils ne l'apprennent qu'une fois les décrets sortis quand il est trop tard pour réagir (baisse de salaire, PPCR, rythme scolaire, formation pendant les vacances, etc.). Il est ainsi dans le premier degré beaucoup plus aisé pour le ministère de faire passer en force de nouvelles mesures... Et quelques temps après, quand ces mêmes mesures sont présentées dans le second degré, le ministère prétexte alors que la chose se fait déjà en élémentaire, sans problème...

Pour pouvoir influencer sur les décisions ministérielles, le SNALC a besoin de vous. Votre engagement par votre adhésion donnera au SNALC davantage de poids lors des négociations au ministère. ■

Christophe **GRUSON**
Secrétaire national SNALC premier degré

ÉDITO

I. RÉMUNÉRATION ET GRADE

P.5

1. Rémunération de base
2. Comprendre sa fiche de paye
3. Les ambitions du SNALC pour la rémunération des PE

II. INDEMNITÉS ET AIDES DIVERSES

P.8

1. Les principales indemnités
2. Rétribution pour travail supplémentaire
3. Frais de formation et animations pédagogiques
4. Action sociale
5. Direction d'école

III. CARRIÈRE ET CONGÉS

P.14

1. Calendrier des principales échéances de l'année
2. RDV carrière
3. Grades et échelons
4. Mouvements inter, intra, recours
5. Congés

IV. DÉCOUVRIR LE SNALC

P.28

1. Les 10 recommandations du SNALC pour être plus fort au travail
2. Contacter le SNALC
3. Les 7 bonnes raisons de rejoindre le SNALC
4. Adhésion

I. RÉMUNÉRATION ET GRADE

I.1 Rémunération de base

Depuis le 01/02/2017, valeur mensuelle brute du point d'indice : 4,686025 euros.

Pour connaître le salaire brut mensuel, multipliez l'indice majoré par la valeur du point d'indice.

Au traitement de base s'ajoute l'ISAE (100 € brut, 85,30 € net), au prorata du temps passé devant élèves, et éventuellement diverses primes afférentes aux fonctions.

Supplément familial pour 1 enfant : + 2,29 euros (quel que soit le montant du salaire).

Pour 2 enfants : + 3% du traitement brut ; pour 3 enfants : + 8% du traitement brut ; + 6 % par enfant supplémentaire.

L'indemnité de résidence est fonction de la commune de résidence et majore la rémunération brute (zone 1 : 3%, zone 2 : 1%, zone 3 : 0%).

Retenues : Pension civile : 11,10% ; **CSG** : 9,20% ; **CRDS** : 0,5% et **transfert primes/points** (32,42 euros), sans oublier le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

PROFESSEUR DES ÉCOLES CLASSE NORMALE

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut	Traitement brut zone 1 (+3%)	Traitement brut zone 2 (+1%)	Traitement brut zone 3 (0%)
1	444	390	1 827,55	1 882,37	1 845,82	1 827,55
2	513	441	2 066,54	2 128,53	2 087,20	2 066,54
3	523	448	2 099,34	2 162,32	2 120,33	2 099,34
4	542	461	2 160,26	2 225,06	2 181,86	2 160,26
5	562	476	2 230,55	2 297,46	2 252,85	2 230,55
6	582	492	2 305,52	2 374,68	2 328,57	2 305,52
7	619	519	2 432,05	2 505,01	2 456,37	2 432,05
8	668	557	2 610,12	2 688,42	2 636,22	2 610,12
9	712	590	2 764,75	2 847,69	2 792,39	2 764,75
10	763	629	2 947,51	3 035,93	2 976,98	2 947,51
11	821	673	3 153,69	3 248,30	3 185,22	3 153,69

PROFESSEUR DES ÉCOLES HORS CLASSE


Échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut	Traitement brut zone 1 (+3%)	Traitement brut zone 2 (+1%)	Traitement brut zone 3 (0%)
1	712	590	2 764,75	2 847,69	2 792,39	2 764,75
2	757	624	2 924,08	3 011,80	2 953,32	2 924,08
3	815	668	3 130,26	3 224,16	3 161,56	3 130,26
4	876	715	3 350,51	3 451,02	3 384,01	3 350,51
5	939	763	3 575,44	3 682,70	3 611,19	3 575,44
6	995	806	3 776,94	3 890,24	3 814,70	3 776,94
7	821	3 847,22	3 962,63	3 885,69	3 847,22

Professeur des écoles Classe Exceptionnelle

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut	Traitement brut zone 1 (+3%)	Traitement brut zone 2 (+1%)	Traitement brut zone 3 (0%)
1	850	695	3 256,79	3 354,49	3 289,35	3 256,79
2	903	735	3 444,23	3 547,55	3 478,67	3 444,23
3	956	775	3 631,67	3 740,62	3 667,98	3 631,67
4	1027	830	3 889,40	4 006,08	3 928,29	3 889,40
Échelon spécial	HEA1	890	4 170,56	4 295,67	4 212,26	4 170,56
	HEA2	925	4 334,57	4 464,60	4 377,91	4 334,57
	HEA3	972	4 554,82	4 691,46	4 600,36	4 554,82

Plus d'informations sur les grades et échelons au chapitre III. 3 grades et échelons

I.2 Comprendre sa fiche de paye

 DDFIP DE LA HAUTE VIENNE Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE		BULLETIN DE PAYE MOIS DE JANVIER 2019		N° ORDRE 10 A 17411 TEMPS DE TRAVAIL 9 + DE 120 H	
AFFECTATION GESTION POSTE 3 240036 500 087 087 0662		LIBELLÉ ENSEIG ELEM ACADEMIE ETABLISSEMENT 5 6 7		SIRET 1024000900365 21870140700122	
IDENTIFICATION M. IN. 1 2 206 NUMÉRO CLÉ N°DOS 4 00		GRADE PROFESSEUR ECOLES CN		ENFANTS À CHARGE 00 ÉCH. 11 INDICE OU NB. D'HEURES 0669 TAUX HORAIRE OU NBI 8 TEMPS PARTIEL	

1. Identification du Ministère : 206 pour l'enseignement scolaire
2. Numéro INSEE ou Numéro Sécurité Sociale du collègue
3. Code gestion de la DRFIP (Direction Régionale des finances publiques), ici la DRFIP de la Haute-Vienne - Code établissement
4. Grade et classe du collègue
5. Nombre d'enfants à charge. Cela permet d'établir des droits éventuels aux prestations familiales et au Supplément Familial de Traitement (SFT)
6. Échelon donnant droit à un INM
7. INM : Indice Nouveau Majoré Élément imputant du calcul du traitement brut
8. Non renseigné pour un temps plein. Horaire hebdomadaire pour un temps partiel
9. Agent à temps complet : «+DE 120 H» - sinon code indicatif de temps partiel
10. Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire
11. Coût total employeur = salaire brut + cotisations sociales patronales = «À payer» + «Pour information»
12. Salaire brut = Somme des rémunérations ou des «À payer»
13. Somme des cotisations sociales salariales ou des «À déduire»
14. Sommes des cotisations patronales ou des «Pour information»
15. Montant imposable du mois = «Net à payer» - CRDS - CSG non déductible
16. Base Sécurité sociale du mois = Traitement brut + SFT + ISAE + indemnité compensatrice CSG
17. Somme réellement perçue par l'agent, son salaire net = 12 "À payer" - 13 "À déduire"

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE 11 5957,62		TOTAUX DU MOIS 12 3256,87		13 1037,26		14 2836,88	
BASE SS DE L' ANNÉE		BASE SS DU MOIS 16 3 134,95		COÛT TOTAL EMPLOYEUR NET À PAYER 17 2 219,61		TOTAL CHARGES PATRONALES	
MONTANT IMPOSABLE DE L' ANNÉE 2 568,25		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS 15 2 568,25		COMPTABLE ASSIGNAIRE DDFIP 087			
MIS EN PAIEMENT LE 25 JANVIER 2019				VIRÉ AU COMPTE N°			

DANS VOTRE INTÉRÊT. CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE



iStock_@SIphotography

I.3 Les ambitions du snalc pour la rémunération : nos propositions spécifiques pour les PE

Les propositions du SNALC pour améliorer la rémunération de tous les professeurs des écoles sont sur la table des négociations depuis plus d'un an.

Outre la revalorisation de la part fixe du traitement de tous les enseignants, nous demandons la création d'une indemnité de suivi des élèves de 2500 € par an, spécifique aux professeurs des écoles.

En effet, lorsque les professeurs des écoles sont chargés de classe, leur travail s'apparente largement à celui d'un professeur principal.

Ce travail complémentaire aux missions d'enseignement des professeurs des écoles doit être reconnu et significativement rémunéré : liaison avec le collègue de

l'année précédente/suivante, liaison entre les cycles, liaison CM2-6ème, relations avec le RASED, liaison avec les AESH, participation aux équipes de suivi et aux équipes éducatives, rédaction et saisie du livret de compétences, rédaction des PPRE, saisie et suivi des évaluations nationales, rendez-vous avec les parents... La liste est longue et elle n'est pas exhaustive !

Par ailleurs, nous demandons la transformation en heures supplémentaires rémunérées des 108 heures annuelles incluses dans nos obligations réglementaires de service. Cela équivaldrait à trois heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

II. INDEMNITÉS ET AIDES DIVERSES

II.1 Principales indemnités

Montants et conditions d'attribution

A - INDEMNITÉS GÉNÉRALES		
Indemnité de résidence	Il existe 3 zones : zone 1 : 3 % / zone 2 : 1 % / zone 3 : 0 % du traitement indiciaire Minimum : zone 1 : 44 € / zone 2 : 14,47 €	Pour les fonctionnaires et les contractuels.
ISAE : indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves	100 € brut par mois	Indemnité mensuelle attribuée à tous les professeurs des écoles titulaires, au prorata du temps passé devant élèves.

B - INDEMNITÉS PARTICULIÈRES		
ISSR : Indemnité de sujétions spéciales de remplacement	En 2020 : de 15,38 € (moins de 10 km) à 45,66 € (de 60 à 80 km), avec + 6,81 € par tranche de 20 km supplémentaires.	Titulaire remplaçant exerçant sur un poste situé hors de son établissement ou de son école de rattachement, y compris si le remplacement est situé dans la même commune.
ISS direction	Comprend une part fixe, commune à toutes les écoles, et une part variable liée à la taille de l'école. Avec majoration de 20 % pour les REP, 50 % pour les REP+.	Directeurs, chargés d'école, personnels assurant l'intérim.
Indemnités dans l'éducation prioritaire	En 2020 : REP : 144,50 €/mois REP+ : 387,17 €/mois	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. En 2020 : de 70,35 €/mois, à 2500 €/an.	Indemnités au prorata du temps d'exercice.
Stagiaires : IFF : Indemnité forfaitaire de formation ou Indemnités de stage	IFF : 1000 € en 10 fois à partir d'octobre ou Indemnités de stage : se rapprocher du SNALC	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.

D'autres indemnités ne sont pas traitées dans ce tableau : l'indemnité en milieu pénitentiaire, les indemnités de formateurs, etc. Pour tout renseignement supplémentaire, se rapprocher du SNALC.

Les indemnités ne sont prises en compte que pour la seule retraite complémentaire.



II.2 Rétribution pour travail supplémentaire

MONTANTS

- [Heures rémunérées par les collectivités territoriales](#)

Attention : les taux indiqués ci-après sont des taux horaires **maximum** lorsqu'ils sont effectués pour le compte d'une collectivité.

[Décret 66-787 du 14/10/1966](#), modifié par [Décret n°2019-9 du 04/01/2019](#)
<https://www.education.gouv.fr/bo/17/Hebdo9/MMENF1704589N.htm>

Corps et grade	Libellé	Taux horaire en euros brut
Instituteur	Cantine, surveillance	10,68
	Etude surveillée	20,03
	Service d'enseignement	22,26
PE Classe Normale	Cantine, surveillance	11,91
	Etude surveillée	22,34
	Service d'enseignement	24,82
PE Hors Classe et Classe Exceptionnelle	Cantine, surveillance	13,11
	Etude surveillée	24,57
	Service d'enseignement	27,30

Nota bene : ces heures sont considérées comme un cumul d'activités et sont soumises à autorisation de l'IA-DASEN.

- [Heures rémunérées par l'Éducation nationale \(HSE\)](#)

Les heures supplémentaires (HSE) sont des heures effectuées ponctuellement, rémunérées par l'Éducation nationale.

Corps et grade	Libellé	Taux horaire en euros bruts
Instituteur	Stage de réussite (RAN) Accompagnement éducatif* Indemnité soutien scolaire, Apadhe*	22,67
	Ecole ouverte 2021	28,12
PE Classe Normale	Stage de réussite (RAN) Accompagnement éducatif Indemnité soutien scolaire Apadhe	25,94
	Ecole ouverte 2021	28,12
PE Hors Classe et Classe Exceptionnelle	Stage de réussite (RAN) Accompagnement éducatif Indemnité soutien scolaire, Apadhe	28,54
	Ecole ouverte 2021	28,12

*Accompagnement éducatif (éducation prioritaire)

*Apadhe : accompagnement pédagogique à domicile, à l'hôpital ou à l'école. Il succède au SAPAD (services d'assistance pédagogique à domicile).

- IPE - Indemnité pour activités péri-éducatives

L'IPE rémunère les APE (activités péri-éducatives), assurées par les professeurs, en dehors des heures de cours. Elle est attribuée en priorité aux personnels qui assurent la coordination des activités périscolaires organisées par les collectivités locales et les associations qui le souhaitent ou

dans le cadre d'une action USEP. Le projet d'école doit prévoir ces activités. Une IPE peut être versée pour les séjours avec nuitée, dans la limite des moyens disponibles. L'IPE est à demander à la DSDEN.

Taux horaire : 23,81 euros brut

II.3 Frais de formation et animations pédagogiques

FORMATIONS ET ANIMATIONS PÉDAGOGIQUES : FRAIS DE DÉPLACEMENT et INDEMNITÉS REPAS

Circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016

Conditions pour être éligible à des frais de déplacement

L'ordre de mission

Un **ordre de mission** est le seul moyen de bénéficier de la législation en cas d'accident de trajet, d'accident de service, et d'obtenir le remboursement des frais occasionnés.

« 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. »

Un mail est de plus en plus considéré comme valant ordre de mission par notre administration. Le SNALC conseille néanmoins de se déplacer de préférence sur la base d'une injonction écrite, et pas simplement sur un appel téléphonique.

Il ne peut y avoir d'ordre de mission collectif. De même, un ordre de mission sans remboursement des frais n'est pas légal. Contactez le SNALC pour faire valoir vos droits.

La résidence administrative (lieu de travail) ou la résidence familiale par rapport au lieu de la formation

Règle générale pour les frais de déplacement : la commune du stage ou de l'animation doit être différente et non limitrophe du lieu de résidence administrative et personnelle de l'agent.

Nota bene : constituent une seule et même commune, toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Cette notion est valable pour la définition des deux résidences (administrative et familiale).

Si l'enseignant est en fonction dans l'école le même jour que la formation : la résidence de référence est alors la résidence administrative.

Si l'enseignant n'est pas en fonction dans l'école le même

jour que la formation : la résidence de référence est la résidence familiale.

Dès lors, il faut considérer le trajet entre la commune de résidence de référence et la commune de formation. 4 possibilités :

1/ Lieu de formation = commune de résidence de référence -> pas de frais de déplacement.

2/ Lieu de formation = commune voisine (limitrophe) de celle de la résidence de référence -> pas de frais de déplacement.

3/ Lieu de formation distant de la résidence de référence (non limitrophe) avec possibilité d'utilisation de transports en commun -> soit utilisation des transports en commun, soit demande d'utilisation de véhicule personnel nécessaire et remboursement dans tous les cas au tarif seconde classe SNCF pour la distance parcourue.

4/ Lieu de formation distant de la résidence de référence (non limitrophe) sans existence de transport en commun -> demande d'utilisation de véhicule et remboursement des frais kilométriques.

À moins d'être titulaire remplaçant, peu de collègues ont fait la demande d'utilisation de leur véhicule personnel sur le site de leur DSDEN (Chorus DT). Ils sont généralement remboursés sur la base du tarif seconde classe SNCF et non sur des frais kilométriques.

Attention : si la formation remplit les conditions du remboursement de frais de déplacements et qu'aucun remboursement n'est envisagé, l'enseignant est en droit de le demander ou de refuser de se déplacer. Contactez le SNALC.

Indemnité forfaitaire de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est due, sur justificatif, si dans le cadre d'un déplacement en dehors des communes de résidence familiale et de résidence administrative, la mission de l'agent se déroule pendant la totalité de la période comprise entre 11 h et 14 h.



Montant :

- **17,50 €** par jour s'il n'y a pas la possibilité de prendre son repas dans un restaurant administratif ou assimilé (un restaurant scolaire par exemple).

- **8,75 €** par jour si le repas a été effectivement pris dans un restaurant administratif (repas payant).

II.4 Action sociale

Trop souvent méconnue, l'action sociale existe dans toutes les académies et toutes les DSDEN.

Son but : améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille

Domaines visés : logement, restauration, vacances, garde d'enfants, situations difficiles

Destinataires : stagiaires, titulaires, retraités, ayants droit, AED, AESH, contractuels

Il existe plusieurs types d'aides, presque toutes conditionnées aux revenus :

1) Les prêts (sans intérêts) et aides de secours

Ils sont attribués lors d'une CPAS (commission paritaire d'action sociale). Pour cela, il est nécessaire de contacter une assistante sociale de la DSDEN.

2) Les ASIA (actions sociales d'initiative académique)

Des aides financières peuvent être accordées au niveau académique, sous conditions de ressources : vacances, loisirs, frais d'études supérieures, garderie périscolaire (pour un ou des enfants jusqu'au CM2), restauration scolaire, départ à la retraite, aide académique à l'installation... S'adresser au service social du rectorat. Ces aides sont variables selon les académies et dans la limite d'enveloppes budgétaires.

3) Les PIM (prestations interministérielles)

Ces aides concernent les séjours d'enfants, la convalescence, les enfants handicapés, les jeunes adultes handicapés : séjours éducatifs, linguistiques, centres de loisirs, centres de vacances, etc.

4) Les aides de la fonction publique

- L'AIP : aide à l'installation des personnels nouvellement nommés (de 500 à 900 euros)

www.aip-fonctionpublique.fr

L'aide au titre de transport : prise en charge de 50% du titre d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre la résidence habituelle et le lieu de travail des personnels. Se rapprocher du service gestionnaire à la DSDEN.

- CESU : 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 d'une participation de l'État pouvant représenter 10 à 30% du montant épargné (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

- SRIAS (section régionale interministérielle d'action sociale)

Pensez également à consulter le site de du SRIAS.

Le SNALC vous conseille de vous attarder sur la rubrique Action sociale du site de votre DSDEN et de votre rectorat.



II.5 Direction d'école

Rentrée scolaire 2021 : indemnités de direction = ISS + NBI + BI (Montants en brut)

- [Indemnités de sujétions spéciales \(ISS\) : part fixe + part variable](#)

(Parts majorées de 20% en REP et de 50% en REP+)

Part fixe indemnité de direction par mois

	Par mois	Intérim par mois
Part fixe pour tous	145,47 € 1745,62 €/an	218,20 € 2618,43 €/an
Part fixe REP	174,56 € 2094,74 €/an	261,84 € 3142,12 €/an
Part fixe REP+	218,20 € 2618,43 €/an	327,30 € 3927,65 €/an



Part variable indemnité de direction (selon le nombre de classes) par mois

	1-3 classes	Intérim 1-3 cl.	4-9 classes	Intérim 4-9 cl.	10 classes et +	Intérim 10 classes et+
Part variable pour tous	41,66 € 500 €/an	62,50 € 750 €/an	58,33 € 700 €/an	87,50 € 1050 €/an	75 € 900 €/an	112,50 € 1350 €/an
Part variable REP	50 € 600 €/an	75 € 900 €/an	70 € 840 €/an	105 € 1260 €/an	90 € 1080 €/an	135 € 1620 €/an
Part variable REP+	62,50 € 750 €/an	93,75 € 1125 €/an	87,50 € 1050 €/an	131,25 € 1275 €/an	112,50 € 1350 €/an	168,75 € 2025 €/an

Rappel : Tout collègue régulièrement désigné pour assurer l'intérim d'un directeur perçoit une indemnité d'intérim correspondant au taux de l'indemnité de sujétions spéciales 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.

- **Bonification indiciaire (BI)**
 - 3 points pour les écoles à classe unique : 14,06 €
 - 16 points pour les écoles de 2 à 4 classes : 74,98 €
 - 30 points pour les écoles de 5 à 9 classes : 140,58 €
 - 40 points pour les écoles de 10 classes et plus : 187,44 €

- Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

8 points pour tous les directeurs, soit 37,49 € par mois (1 point = 4,6860 € depuis 01/02/2017)

ATTENTION :

Pour l'intérim de direction, ni la NBI, ni la BI ne sont perçues. Pour un faisant fonction (affecté à titre provisoire sur un poste de direction et non inscrit sur la Liste d'Aptitude), la NBI est perçue mais pas la BI.

Indemnité pour tutorat direction : 300 euros/an

Décharges de direction

Nombre de classes en maternelle, primaire ou élémentaire	Décharges Rentrée 2021
1	6 jours par an
2 et 3	12 jours par an
4 à 7	1/4 temps hebdomadaire
8	1/3 temps hebdomadaire
9 à 12	1/2 temps hebdomadaire
13	- 3/4 temps hebdomadaire en élémentaire - totale en maternelle
14 et +	Décharge totale

III. CARRIÈRE ET CONGÉS

III.1 Calendrier des principales échéances de l'année

CALENDRIER INDICATIF DES OPERATIONS

BO, circulaires, notes de service, commissions et comités spéciaux départementaux

Attention : Ce calendrier est soumis à modifications selon l'actualité et selon les départements.

Pensez à surveiller les informations de la DSDEN.

PÉRIODES	OPÉRATIONS et DEMANDES
Août, septembre, octobre	<ul style="list-style-type: none"> • CTSD ajustements de rentrée • Dernières affectations manuelles (sans poste, ineats...) • Inscription au PAF • Compte Personnel de Formation • Appréciation finale DASEN RDV de carrière (sur SIAE, de mi-septembre à mi-octobre), recours • Inscription liste d'aptitude direction d'écoles (2 classes et +) • Demande de cumul d'activités • Demande de radiation des cadres (mise à la retraite) • Personnels confrontés à des difficultés de santé (demandes postes adaptés, aménagements, allègements, accompagnement humain) • Recensement demandes de congés bonifiés • Circulaire relative à l'IFCR
Novembre, décembre	<ul style="list-style-type: none"> • BO mobilité et mouvement interdépartemental (SIAM) • Détachement dans le second degré • Congé de formation professionnelle • Inscription CAPPEI • Envoi radiation des cadres pour départ en retraite • Appel à candidatures Directions Rep+
Janvier, février	<ul style="list-style-type: none"> • Barèmes mouvement interdépartemental (SIAM) • Détachement autres corps • Demande de cumul d'activités • Demandes de temps partiels, disponibilités • Inscription liste d'aptitude direction d'école, stages CAPPEI
Mars, avril	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats Mouvement interdépartemental et recours • Demandes INEAT-EXEAT • Mouvement intra-départemental (SIAM) • Inscription CAFIPEMF
Mai, juin, juillet	<ul style="list-style-type: none"> • Avis DASEN pour passage hors classe (I-prof) • Passages hors classe et classe exceptionnelle • Appréciation littérale et niveaux d'expertise IEN RDV de carrière (échelons 6,8 et 9) sur SIAE • Information par mail de l'éligibilité au RDV de carrière • Résultats mouvement intra principal • Mouvement complémentaire (phase manuelle, élargissement des vœux) et appels particuliers et à candidatures • Résultats mouvement intra complémentaire et INEAT EXEAT (phase manuelle) • Inscription stages de réussite et école ouverte • Examen des recours



III.2 Rendez-vous de carrière

◉ QUAND ?

1^{er} rendez-vous : passage de l'échelon 6 à l'échelon 7 (visite dans la deuxième année du 6^{ème} échelon) ;

➤ 30% de collègues promus seulement

2^e rendez-vous : passage de l'échelon 8 à l'échelon 9 (visite entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon) ;

➤ 30% de collègues promus seulement

3^e rendez-vous : échelon 9 (visite dans la deuxième année du 9^e échelon ; pour passage anticipé éventuel à la hors-classe)

◉ QUAND SERAI-JE INFORMÉ(E) ?

Réception d'un mail **fin juin** sur la boîte professionnelle, informant de l'éligibilité, dans le cadre du PPCR, au **rendez-vous de carrière** (qui se tiendra l'année scolaire suivante).

Le rendez-vous de carrière doit être annoncé 15 jours à l'avance, vacances scolaires incluses.

«Le calendrier de ce rendez-vous de carrière est notifié à l'agent au plus tard quinze jours calendaires avant la date de celui-ci.»¹

◉ EN QUOI CONSISTE L'ÉVALUATION ?

En préalable, il est nécessaire de remplir le **document de référence de l'entretien** (annexe 1) et de l'envoyer à l'IEN.

Lors de la venue de l'IEN, l'inspection est suivie d'un entretien. L'IEN évalue l'enseignant à partir d'une grille nationale établie sur la base du **référentiel de compétences du professeur des écoles**² comportant 11 items : le **compte rendu du rendez-vous de carrière**.

Pour chacun de ces items, il est attribué un niveau de maîtrise parmi 4 possibilités :

- à consolider,
- satisfaisant,
- très satisfaisant,
- excellent.

◉ QUEL BÉNÉFICE ?

En fonction des résultats de l'évaluation, il est possible de bénéficier d'un avancement accéléré mais dans la limite des places disponibles, c'est-à-dire que seulement 30% des professeurs évalués pourront prétendre à bénéficier de l'avancement accéléré, soit avancer à l'échelon 7 ou 9 un an avant les autres.

◉ APPRÉCIATION FINALE

Le **compte rendu de rendez-vous de carrière** comportera une appréciation littérale de 10 lignes de la part de l'évaluateur. Il sera communiqué via l'adresse mail professionnelle en fin d'année scolaire ou consultable sur SIAE (I-Prof) début mai.

¹ JORF n°0155 du 6 juillet 2019 texte n° 27

[Arrêté du 21 juin 2019](#) modifiant l'arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale

² http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=73066

À la réception du compte rendu de rendez-vous de carrière, il est possible de formuler des observations. L'enseignant dispose de 15 jours pour indiquer la prise de connaissance du compte rendu et formuler éventuellement ses observations.

« Le compte rendu de ce rendez-vous est notifié à l'agent qui peut, dans un délai de quinze jours calendaires, formuler par écrit dans la partie du compte rendu réservée à cet effet des observations. »

À la rentrée scolaire suivante, suite à l'appréciation littérale (celle de l'IEN), l'appréciation finale sera délivrée par le DASEN et sera communiquée, entre le 15 septembre et le 15 octobre.

« Art. 6-1.-Par dérogation aux dispositions de l'article 6, l'appréciation finale de la valeur professionnelle figurant au compte rendu des agents qui, en raison de leur situation particulière, bénéficient d'un rendez-vous de carrière après la période initiale prévue par le premier alinéa de l'article 3, est notifiée au plus tard le 15 octobre. »

COMMENT CONTESTER L'APPRECIATION FINALE ?

À partir de la réception de l'appréciation finale, notifiée au plus tard le 15 octobre, il est possible de faire :

► Le recours gracieux

Il est possible de formuler un recours gracieux par écrit, par voie hiérarchique, en vue de demander la révision de l'appréciation finale du DASEN. Ce recours doit être transmis dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'appréciation finale du rendez-vous de carrière. L'autorité hiérarchique compétente dispose elle aussi de 30 jours pour répondre. En cas de réponse défavorable au recours, ou d'absence de réponse à expiration du délai des 30 jours, le SNALC conseille de saisir la CAPD. Cette requête doit être transmise par écrit, par voie hiérarchique, dans un délai de 30 jours, et se doit d'être argumentée.

Le SNALC se tient à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

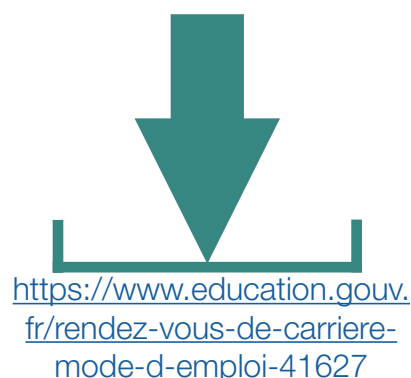
GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

ANNEXE 3 : Les cinq cadres de compte rendu du rendez-vous de carrière

Modèle 1 : Compte-rendu du rendez-vous de carrière des enseignants				
Niveau d'expertise	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

À compléter par l'inspecteur
À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement
À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur e

► POUR PLUS DE DÉTAILS



► RESSOURCES

Téléchargez le guide détaillé du rendez-vous de carrière et ses annexes :

- Annexe 1 : Identification du contenu et du modèle de compte rendu du rendez-vous de carrière en fonction du corps d'appartenance de la position statutaire
- Annexe 2 : Le calendrier d'une campagne de rendez-vous de carrière
- Annexe 3 : Les cinq cadres de compte rendu du rendez-vous de carrière
- Annexe 4 : Document de référence de l'entretien
- Annexe 5 : La notice
- Annexe 6 : Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation
- Annexe 7 : Référentiel des compétences professionnelles des psychologues de l'éducation nationale

Télécharger le guide du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

III.3 Grades et échelons

TRAITEMENTS – INDICES - DURÉE DANS L'ÉCHELON

Au 1^{er} janvier 2021

Grade	Échelon	Durée dans l'échelon	Indice majoré	Traitement brut
CLASSE EXCEPTIONNELLE	HEA 3	-	972	4 555,82
	HEA 2	1 an	925	4 334,57
	HEA 1	1 an	890	4 170,56
	4	Au moins 3 ans	830	3 889,40
	3	2 ans 6 mois	775	3 631,67
	2	2 ans	735	3 444,23
	1	2 ans	695	3 256,79
HORS CLASSE	7	-	821	3 847,22
	6	3 ans	806	3 776,94
	5	3 ans	763	3 575,44
	4	2 ans 6 mois	715	3 350,51
	3	2 ans 6 mois	668	3 130,26
	2	2 ans	624	2 924,08
	1	2 ans	590	2 764,75
CLASSE NORMALE	11	-	673	3 153,69
	10	4 ans	629	2 947,51
	9	4 ans	590	2 764,75
	8	3 ans 6 mois ou 2 ans 6 mois*	557	2 610,12
	7	3	519	2 432,05
	6	3 ans ou 2 ans*	492	2 305,52
	5	2 ans 6 mois	476	2 230,55
	4	2 ans	461	2 160,26
	3	2 ans	448	2 099,34
	2	1 an	441	2 066,54
1	1 an	390	1 827,55	

*Accélération d'un an pour 30% des collègues suite au RDV de carrière Valeur du point d'indice : 4, 686025 euros

LA HORS CLASSE

LES PROMOUVABLES

Tous les PE avec au moins 2 ans d'ancienneté dans l'échelon 9 au 31 août de l'année en cours, au 10^e et au 11^e échelon de la classe normale (en position d'activité, les enseignants en congé parental à la date d'observation ne sont pas promouvables au titre de cette campagne).

PROCEDURE

Il appartient à chaque enseignant de vérifier, d'actualiser et

enrichir son CV. Les erreurs doivent être signalées à son gestionnaire pour correction.

Les 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, suite au 3^e RDVC.

ÉCHELON	ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELON	POINTS HC
9 ^e	2 ans	0 point
	3 ans	10 points
10 ^e	0 an	20 points
	1 an	30 points
	2 ans	40 points
	3 ans	50 points
11 ^e	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	POINTS HC
À consolider	60 points
Satisfaisant	80 points
Très satisfaisant	100 points
Excellent	120 points

La somme des 2 donne un barème qui permet de classer les promouvables et de définir les promus.

Exemple : Je suis dans la 2^e année de l'échelon 10 et mon appréciation IEN *Très satisfaisant* a été transformée en *Excellent* par l'IA-DASEN. Mon barème est donc de 30 + 120 = 150 points.

NB :

- Il devra y avoir un équilibre entre les femmes et les hommes.

- 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 et aux membres de la CAPD.

MODALITÉS DE RECLASSEMENT À LA HORS CLASSE

Les PE qui accèdent à la HC sont classés à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui perçu dans la classe normale.



VOIES D'ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Vivier 1
« fonctions »
80%

Éligibilité : 8 ans de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières et avoir atteint le 3^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année de l'établissement du tableau.

ATTENTION : il n'est plus nécessaire de faire acte de candidature à compter de la campagne 2021.

Un message I-Prof invitera l'enseignant à vérifier et compléter son CV si besoin.

« Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction. La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue. La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues. Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein. Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte. Les services à prendre en compte doivent avoir été accomplis en qualité de titulaire. »

Vivier 2
« parcours »
20%

Éligibilité : avoir atteint le 7^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement. Aucun acte de candidature nécessaire.

Le passage à la classe exceptionnelle est également conditionné par l'ancienneté de l'enseignant dans la plage d'appel ET par l'appréciation formulée par l'IA-DASEN (à partir du CV I-Prof et des avis rendus par l'IEN). Elle porte sur le parcours et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de sa carrière.

NOTRE REVUE MENSUELLE LA QUINZAINE UNIVERSITAIRE



L'actualité de l'Éducation nationale commentée par le SNALC.

La revue du SNALC est en téléchargement libre sur notre site www.snalc.fr, rubrique Publications.

Rémunérations, conditions de travail, carrière, laïcité et valeurs républicaines, réformes, pédagogie, vie syndicale... tous les sujets sont abordés dans la Quinzaine universitaire.

Barème pour l'accès à la classe exceptionnelle

Appréciation du DASEN		Points	
Excellent		140 points	
Très satisfaisant		90 points	
Satisfaisant		40 points	
Insatisfaisant		0 points	
Échelon	Ancienneté dans l'échelon	Ancienneté dans la plage d'appel	Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel
3	0	0	3 points
3	1	1	6 points
3	2	2	9 points
4	0	3	12 points
4	1	4	15 points
4	2	5	18 points
5	0	6	21 points
5	1	7	24 points
5	2	8	27 points
6	0	9	30 points
6	1	10	33 points
6	2	11	36 points
7	0	12	39 points
7	1	13	42 points
7	2	14	45 points
7	3 ans et plus	15 ans et plus	48 points

Fonctions particulières retenues pour l'accès à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1 «fonctions»

La liste exhaustive des fonctions éligibles est détaillée dans le BO spécial n°9 du 5 novembre 2020. Les fonctions et missions détaillées ci-dessous sont celles propres aux enseignants du premier degré.

- Affectation dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire (REP, REP+, CLAIR, ZEP, RAR, RSS ou ECLAIR) ou relevant des dispositifs interministériels Sensible ou Violence
- Affectation dans l'enseignement supérieur
- Fonctions de directeur d'école ou de chargé d'école. Il s'agit des directeurs d'école ordinaire, des directeurs d'école spécialisée nommés par liste d'aptitude, ainsi que des enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique
- Fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA)
- Fonctions de conseiller pédagogique
- Fonctions de maître formateur
- Fonctions de référent auprès d'élèves en situation de handicap
- Tuteur des personnels stagiaires ayant perçu l'indemnité allouée à cette fonction

III.5 Mouvements inter, intra, recours

➤ MOUVEMENT INTERDÉPARTEMENTAL



PHASE INTER DÉPARTEMENTALE

PARTICIPANTS

Seul(es) les titulaires souhaitant changer de département. Le barème est défini nationalement, chaque candidat(e) peut demander jusqu'à 6 départements, classés par ordre de préférence.

PROCÉDURE

Les inscriptions se font dans l'application SIAM via I-Prof généralement fin novembre-début décembre.

► En décembre :

- Envoi des confirmations (A/R) DSDEN aux PE.
- Retour des confirmations (A/R) aux DSDEN.

► En janvier :

- date limite de la réception par la DGRH des demandes tardives, modifications de situation de conjoint(e)s, ...

► Fin janvier, début février :

- Affichage des barèmes sur SIAM et du délai de contestation.

► Mars :

- Publication des résultats.

MOUVEMENT COMPLÉMENTAIRE

Après réception des résultats, cette phase d'ajustement permet de résoudre les situations particulières (rapprochement de conjoint(e), personnels atteints d'un handicap ou ayant un(e) conjoint(e) ou un(e) enfant handicapé(e) ou gravement malade).

Les demandes d'exeat et d'ineat doivent être accompagnées des pièces justificatives.

La demande d'exeat est adressée à l'inspecteur d'académie du département d'origine.

La demande d'ineat est adressée à l'inspecteur d'académie du département d'accueil.

➔ **MOUVEMENT INTRADÉPARTEMENTAL**



PHASE INTRA DÉPARTEMENTALE

PARTICIPANTS

Participation obligatoire :

- Les enseignant(e)s nommé(e)s dans le département (suite à la phase INTER DÉPARTEMENTALE) ;
- Les fonctionnaires stagiaires nommé(e)s au 1er septembre de la rentrée suivante ;
- Les enseignant(e)s dont le poste a fait l'objet d'une carte scolaire ;
- Les enseignant(e)s affecté(e)s à titre provisoire durant l'année précédente ;
- Les enseignant(e)s qui souhaitent une réintégration après détachement, disponibilité, congé parental ou congé longue durée.

Participation facultative :

- Ceux et celles qui souhaitent changer d'affectation au sein de leur département.

PROCÉDURE

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

Une nouvelle phase a été créée lors du mouvement pour la rentrée 2020 où les barèmes sont maintenant affichés sur SIAM, l'enseignant(e) pourra en prendre connaissance, le contester et obtenir une révision.



Les affectations se font en fonction d'un barème départemental, mais certains postes spécifiques sont hors barèmes (classes spécialisées...).

Les candidat(e)s peuvent demander une école ou un vœu géographique (secteur, commune, groupement de communes, etc.).

PHASE D'AJUSTEMENT

Après réception des résultats, cette phase d'ajustement permet d'informer les enseignant(e)s n'ayant pas obtenu de poste définitif l'obtention d'une affectation à titre provisoire pour l'année suivante, cette affectation sera envoyée sur I-Prof entre juillet et septembre.



➔ LES RECOURS

La contestation des résultats est possible à compter de la réception de l'affectation/non affectation dans le serveur I-Prof.

LE RECOURS GRACIEUX (dans un délai de 2 mois)

Les personnels du 1^{er} degré doivent adresser au DASEN leur recours gracieux formé dans le cadre du mouvement inter départemental. Les arrêtés d'affectation sont en effet signés par le DASEN.

LE RECOURS HIÉRARCHIQUE

Les personnels du 1^{er} degré peuvent aussi formuler un recours hiérarchique à la Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale :

recours-mouvement1d@education.gouv.fr



Les recours ne peuvent être formés et transmis à l'administration que par les personnels concernés. Afin d'être assistés par une organisation syndicale, les personnels doivent préciser dans le cadre de leurs recours, l'organisation syndicale représentative choisie et le nom du ou de la représentante. A défaut de ces informations, le recours sera traité par l'administration dans le cadre du droit commun, sans que le personnel ne puisse être assisté par une organisation syndicale.

Dans l'hypothèse où ces éléments seraient partiels ou absents, un courrier ou courriel complémentaire pourra apporter ces précisions.

Ni le recours du personnel ni le cas échéant le courrier ou courriel complémentaire ne devront être conservés dans le dossier administratif du personnel.

LE RECOURS CONTENTIEUX



À compter de la notification de la décision explicite de rejet du recours gracieux ou hiérarchique ou de non réponse dans les 2 mois, un nouveau délai s'ouvre pour porter un recours contentieux auprès du tribunal administratif. Cette procédure est très longue du fait du délai de traitement par le Tribunal Administratif (TA).

En cas de recours contentieux, il est possible de saisir le tribunal administratif au moyen de l'application informatique « Télérecourscitoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

LA PROTECTION JURIDIQUE **GMF**

Chaque adhésion au SNALC ouvre droit à une protection juridique, dans le cadre de l'exercice de la fonction professionnelle ou syndicale. Elle permet d'obtenir des conseils, une assistance pour résoudre un litige et la prise en charge de frais de procédures concernant des différends essentiels qu'elle garantit :

- ▶ En défense pénale : infractions sans faute de l'agent, diffamation, dénonciation calomnieuse, outrage ou injures publiques, harcèlement moral, en tant que victime ou mis en cause ;
- ▶ En défense civile : menace de crime ou de délit, violence volontaire subie, dégradation ou destruction de biens ;
- ▶ Lors de procédures disciplinaires. ■

III.5 Congés

➔ LE CONGÉ MALADIE

Titulaires, stagiaires et non titulaires	Titulaires	Titulaires	Non titulaires (plus de 3 ans d'ancienneté)
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	Congé Longue Maladie (CLM)	Congé Longue Durée (CLD)	Congé Grave Maladie (CGM)
1 an maximum : 90 jours à plein traitement puis 9 mois à demi-traitement (1)	3 ans maximum : 1 an à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement en cas d'accident ou de maladie (1)(2). Possibilité de demander un CLM fractionné avec attestation de soins périodiques : 2 ans à mi-temps avec une rémunération à 100% et 4 ans supplémentaires à 50%	5 ans maximum : 3 ans à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement en cas d'accident ou de maladie (1)(2). Le CLD concerne les pathologies suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis	3 ans maximum : 1 an à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement en cas d'accident ou de maladie (1)(2).
(1) Complété à hauteur de 77% par la mutuelle selon le contrat souscrit (2) Hors accident de service/maladie professionnelle.			

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.

Exemple :

Je suis arrêté en CMO du 5 au 17 septembre 2021, mes jours d'arrêt pour CMO seront comptabilisés depuis le 5 septembre 2020. Tant que cette comptabilisation n'excède pas 90 jours, je conserve mon plein traitement.

► ARRÊTS MALADIE ET VACANCES SCOLAIRES

Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie peut se terminer pendant une période de vacances, sans que ces dernières soient comptabilisées dans le congé maladie. L'agent reprend alors son service durant les vacances et n'est plus en congé de 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 imputable au service**, le **congé pour accident de service** ou maladie professionnelle, le **Congé de Longue Maladie (CLM)**, le **Congé de Longue Durée (CLD)** ou le **congé pour grave maladie (CGM)**,
- pour le congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1er congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) : maladie grave et/ou chronique ouvrant droit à une prise en charge à 100 % par l'assurance maladie telles que le diabète, le cancer, la mucoviscidose, l'infection par le virus de l'immunodéficience humaine...
- pour le congé de maladie accordé après la déclaration de **grossesse** et avant le début du congé de **maternité**, pour le congé de maternité et pour les congés supplémentaires en cas de **grossesse pathologique**.



iStock-1026367516_@wutwhanfoto

► CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE

Ce congé concerne un **accident de service** (titulaires)/de travail (contractuels) et/ou une **maladie professionnelle** reconnus.

Si l'enseignant est titulaire ou stagiaire, il 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 que l'enseignant 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, notamment :

- le congé rémunéré à **plein traitement ne peut excéder cinq ans**,
- en cas d'inaptitude absolue et définitive à exercer ses fonctions, s'il est déjà fonctionnaire, il est remis à la disposition de son administration d'origine ; s'il n'est pas fonctionnaire, il peut être licencié et a droit à une rente.

Si l'enseignant est non titulaire/contractuel, il bénéficie :

- de la prise en charge, selon les tarifs de la Sécurité Sociale, des frais nécessaires à la mise en œuvre des soins,
- d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant la guérison ou la consolidation. Durant ce congé, l'enseignant perçoit des indemnités journalières. Elles sont portées par l'administration au montant du plein traitement
 - pendant un mois dès l'entrée en fonctions,
 - pendant deux mois après deux ans de services,
 - pendant trois mois après trois ans de services.

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 licencié.

► PRINCIPAUX CONGÉS ET ABSENCES DE DROIT OU SUR AUTORISATION

Les absences de droit sont celles avec traitement, qui ne peuvent être refusées.

Les absences sur autorisation peuvent être soit refusées, soit accordées, avec ou sans traitement.

➤ Congés de droit liés à la maternité, à la paternité, la famille

Motif	Procédure/pièces à fournir	Durée du congé
Congé maternité	Copie déclaration de grossesse à envoyer à l'IEN	1ère et 2ème grossesse : 16 semaines (6 prénatales et 10 postnatales) 3ème 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 paternité	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 : 11 jours consécutifs Naissance multiple : 18 jours consécutifs (Congé porté à 28 jours dès le 01/07/2021)
Congé d'adoption	Demande de congé + déclaration sur l'honneur du conjoint ne bénéficiant pas du congé	A compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. 1er et 2ème enfant : 10 semaines (plus 11 jours si les deux parents prennent chacun une partie du congé d'adoption)
Congé de solidarité familiale Pour un ascendant, un descendant ou une personne partageant le domicile, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou en phase avancée ou terminale d'une affection	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 et précisant la durée pendant laquelle cette présence s'impose.	Durée maximum : 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois <i>Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois. En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le congé peut être rouvert pour une nouvelle période de 310 jours sur 36 mois.</i>



➤ 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 des commissions, assemblées délibérantes etc. Crédit d'heures forfaitaire et trimestriel selon le mandat

➤ Absences sur autorisation (facultatives)

Motif	Procédure/pièces à fournir	Durée du congé
Mariage/PACS	Justificatif de date	5 jours ouvrables maximum dont 2 jours avec traitement
Décès Famille	Certificat de décès ou certificat médical	3 jours ouvrables + délai de route éventuel de 48 heures
Décès enfant ou personne à charge de moins de 25 ans	Certificat de décès ou certificat médical	ASA de 7 jours ouvrables + autorisation complémentaire de 8 jours fractionnable (depuis le 01/07/2020)
Naissance ou adoption	Justificatif de naissance ou d'arrivée de l'enfant dans le foyer. Justificatif d'adoption	3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, inclus dans une période de quinze jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant
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	5 jours et demi par année civile
Garde d'enfant Nourrice malade, crèche fermée, indisposition sans certificat médical		1 jour seulement avec traitement
Problème de transport	Justificatif de panne	Un retard peut être toléré mais pas forcément une absence totale...

Pour plus de précisions et une liste plus exhaustive des congés et autorisations, contactez-nous : premierdegre@snalc.fr

IV.1 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 a peu de chances d'être placée sous le signe de la bienveillance. A fortiori si vous êtes en difficulté ou en opposition avec votre direction. On apprend par exemple à l'ESEN aux futurs personnels de direction que « les professeurs ne sont pas des collègues, ils doivent obéir ». On les incite à « constituer des dossiers afin de faire tomber les têtes » et l'Administration leur assure qu'elle sera toujours leur alliée dans une telle entreprise. 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.

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 toute une organisation. Être accompagné d'un élu syndical revient à se présenter avec le soutien d'un bataillon potentiel de juristes, de commissaires paritaires assermentés, et même d'avocats (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, insoumis à quelque autorité que ce soit. 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'arrogant au passage des compétences d'expert psychiatre concluant à votre insuffisance professionnelle et pouvant aboutir à votre radiation.

4 SE MÉFIER DES ÉCRITS ET DES INCITATIONS À ÉCRIRE

On incite les personnels de direction à ne pas laisser de traces écrites, autres que celles qui font état de banalités. En revanche, l'écrit de votre part 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 « mais 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 auxquels vous vous efforcerez de vous tenir. 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 incompétences de tout un ministère. Vous avez une haute idée de votre métier, vous l'exercez de votre mieux avec conscience 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

À 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 confiance 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, qui en arrive à convaincre la victime des risques qu'elle encourrait ou ferait encourir à l'établissement voire à l'équipe : renommée, représailles, conséquences sur la DGH, les emplois du temps voire sur l'agresseur lui-même, « à qui vous risqueriez de gâcher l'avenir » ...

N'acceptez pas ce renoncement, ne baissez pas la tête à l'instar d'une société, ne réagissant plus aux incivilités. Pour rester maître dans votre classe et digne dans votre métier, réagissez et faites respecter vos droits. Une main courante est simplement le dépôt, dans un commissariat de police, d'un témoignage écrit ; elle permet de dater officiellement les faits en question 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. ■

Contact : communication@snalc.fr



IV.2 CONTACTER LE SNALC

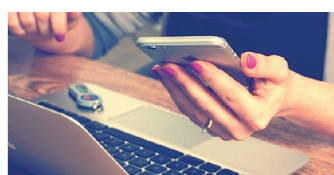
Pour joindre le SNALC, indiquez **votre académie** et adressez votre demande à

premierdegre@snalc.fr

Ou retrouvez les coordonnées directes du **SNALC de votre académie**

sur notre site (bouton **Contact**) : **www.snalc.fr**

Sur notre site, visitez la
rubrique spéciale **ÉCOLE** :
snalc.fr > Premier degré



LETTRES ÉLECTRONIQUES



BRÈVES

VOS CONDITIONS DE TRAVAIL



POSITIONS ET
REVENDEICATIONS



RÉMUNÉRATIONS, RETRAITE
ISAE, indemnités, heures sup...

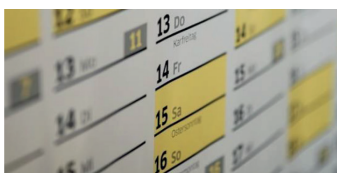


RISQUES, SÉCURITÉ, SOUFFRANCE
médecine du travail, accidents



DROITS ET DEVOIRS
ORS, droits, législation, hiérarchie

CE QU'IL FAUT SAVOIR



INFOS PRATIQUES
absences, congés...



MOBILITÉ
mouvement intra et inter, stats...



CARRIÈRE
postes, avancement, promotions



ÉDUCATION PRIORITAIRE

L'ÉCOLE AU QUOTIDIEN



FONCTIONS DANS L'ÉCOLE
direction, remplaçants, RASED...



PÉDAGOGIE
programmes, formations, évaluations...



CLASSE
organisation, rythmes, scolarité...



INCLUSION
AESH, structures spé, EBEP...

IV.3 7 BONNES RAISONS DE REJOINDRE LE SNALC



1 L'INDÉPENDANCE DU SNALC

Contrairement aux autres organisations représentatives, le SNALC ne perçoit aucune subvention d'État. Cela garantit son indépendance. Il n'agit que par les cotisations de ses adhérents.

2 LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SNALC

Le SNALC, qui siège au comité technique ministériel, est un syndicat représentatif pour tous les personnels de l'Éducation nationale, enseignants et non enseignants, titulaires et non titulaires, en France et à l'étranger, de l'école au supérieur.

3 PAS DE LANGUE DE BOIS

Si vous avez goûté aux syndicats qui ne sont pas là quand vous avez besoin d'eux, si vous en avez soupé de ces syndicats qui vous ont peut-être fait croire à leur toute-puissance pour que vous vous retrouviez sur leurs listes, et ne font rien pour vous quand vous en avez besoin, si vous supportez toujours plus mal de constater qu'en 30 ans, nombre d'organisations syndicales ont laissé les gouvernements successifs détruire l'École de la République que vous aimez et en laquelle vous voulez croire encore, alors aujourd'hui, ne vous laissez plus abuser par des mensonges et des promesses non tenues.

4 DES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

Vous cherchez des informations ? Des ré-

ponses ? Visitez notre site : www.snalc.fr > rubrique école pour l'actualité et les ressources nationales. Le SNALC publie également des lettres électroniques régulières spécifiques aux professeurs des écoles, une revue mensuelle, des fiches info-SNALC, des guides et informations sur votre carrière, votre rémunération, les réformes en cours...

Dans la rubrique Publications, retrouvez en téléchargement libre et gratuit des guides et ouvrages publiés aux *Éditions du SNALC*, informations et conseils pour votre carrière, analyses et solutions réalistes pour le système éducatif.

La progression fulgurante du SNALC est la preuve de la confiance que nous accordent chaque année des personnels de plus en plus nombreux et fidèles. Nous les en remercions : ils sont notre force, ils font le syndicat. Le SNALC, c'est vous.

5 AVANTAGES-SNALC : EXCLUSIF POUR LES ADHÉRENTS

Le SNALC, soucieux de la défense des intérêts des personnels de l'Éducation nationale, a lancé son propre « Comité d'entreprise ». Grâce à l'évolution constante du nombre de ses adhérents, le SNALC a pu négocier auprès de grands groupes des tarifs attractifs. Il s'est ainsi doté d'un service inédit : AVANTAGES SNALC. Vacances, gardes d'enfants, optique, billetterie... profitez d'offres et réductions spéciales. Dans le cadre des Avantages-SNALC, mobi-SNALC est un dispositif d'aide aux adhérents du SNALC, qui comprend d'une part des outils de prévention et de remédiation à la souffrance au travail dispensés par des spécialistes diplômés, dans toutes sortes de difficultés (harcèlement, gestion de l'autorité en classe, gestion des conflits, stress...) et d'autre part, des conseils en matière d'évolution professionnelle afin d'aborder au mieux son évolution de carrière ou sa mobilité professionnelle.

6 UNE VRAIE ASSISTANCE JURIDIQUE GRÂCE AU SNALC

Le SNALC a été le premier syndicat à proposer à ses adhérents une assistance juridique pénale (agression, diffamation, harcèlement...) assurée par notre partenaire exclusif la GMF. Ces garanties spécifiques pour les risques liés au métier sont comprises dans l'adhésion au SNALC : plus besoin de cotisation complémentaire. Nos conditions de travail de plus en plus complexes deviennent difficiles à supporter. Les personnels n'ont bien souvent plus aucun soutien de leur administration en cas de difficulté avec un tiers. La culture de l'excuse et de l'impunité, la mise au pas voire l'humiliation orchestrées par certains petits caporaux se sont développées au cours de ces dernières années et elles font des ravages. Pour le SNALC, la défense des conditions de travail et du respect des personnes est une priorité.

7 UNE PROPOSITION D'ADHÉSION ADAPTÉE À VOTRE SITUATION

Le SNALC propose une offre d'adhésion et des tarifs imbattables qui vous surprendront, des modalités variées, avec la liberté de poursuivre ou d'interrompre votre cotisation quand vous le voulez, comme vous le voulez. Pour les professeurs des écoles, l'adhésion est au tarif unique de 90€, protection GMF incluse : avec la déduction fiscale de 66%, la cotisation revient à zéro euro ! ■



ADHÉSION : 90€!

LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF
LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Nos salaires sont trop bas. Le point d'indice est gelé.
Logiquement, le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 11^{ème} année consécutive !

CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :

PAR CARTE BANCAIRE :
snalc.fr/adhesion-carte/



PAR CHÈQUE :
snalc.fr/uploads/bulletin.pdf



PAR PRÉLÈVEMENTS
MENSUALISÉS SANS FRAIS :
snalc.fr/adhesion/



PAR VIREMENT BANCAIRE :
snalc.fr/adhesion-virement/



PROFESSEURS DES ÉCOLES : 90€				
RÉDUCTIONS		COUPLES D'ADHÉRENTS		
Temps partiel congé form.	Mi-temps handicap	Par conjoint	Conjoint + tps partiel	Conjoint + mi-tps/hand.
72 €	54 €	67 €	54 €	40 €
STAGIAIRES : 70 €				DISPOS CONGÉS PARENTAUX
Cotisation stagiaire 70 € OFFERTE jusqu'au 31 août si inscription par prélèvements mensualisés : renseignez votre IBAN et notez 0 euro dans la case « montant ».				30 €

Rendez-vous sur www.snalc.fr > bouton «adhérer»

**QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE NE PROPOSE RIEN
AUX PERSONNELS EN SOUFFRANCE, LE SNALC, LUI, AGIT.**

DANS LE CADRE DE SON PROPRE COMITÉ D'ENTREPRISE,
AVANTAGES-SNALC, LE SNALC A CRÉÉ :



DISPOSITIF EXCLUSIF DESTINÉ AUX ADHÉRENTS DU SNALC :

- Prévention et la remédiation de la souffrance au travail.
- Conseil en évolution professionnelle.

www.snalc.fr > « espace adhérent »



Téléchargez librement
toutes nos publications
aux « **Éditions du SNALC** »
sur www.snalc.fr
> rubrique « publications ».