



snalc



VADE-MECUM

— ÉDITION 2024-2025 —



**DES RÉPONSES
AUX QUESTIONS
LES PLUS
COURANTES**

PROFESSEURS - CPE - PSY-EN

- P2 > Quelles sont vos obligations ?

- P3 > À quelles instances avez-vous intérêt à participer ?

- P4 > ... Ce que vous devez faire, ce que vous n'avez pas à faire...

- P5 > Calculez et vérifiez vos maxima de service

- P6 > Indemnités pour mission particulière
> Principaux congés et disponibilités (1^{er} et 2nd degrés)

- P8 > Application du protocole, Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)

- P9 > La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

- P12 > Absences et congés de courte durée (1^{er} et 2nd degrés)

- P14 > Indemnités et allocations

- P17 > Spécial TZR

- P18 > L'ISSR (1^{er} et 2nd degrés)

- P19 > Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP)
> Indemnité de changement de résidence

- P22 > Pourquoi rejoindre le SNALC ? Au moins 7 bonnes raisons !

QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ?

CONSEILS DE CLASSE (2ND DEGRÉ)

Une réunion par classe et par trimestre et chaque fois que le chef d'établissement le juge nécessaire, à condition qu'elle soit « présidée par lui ou par son représentant ». La décision de redoublement intervient à la suite d'une phase de dialogue avec l'élève et ses représentants légaux, ou avec l'élève lui-même lorsque ce dernier est majeur, et après que le conseil de classe s'est prononcé. *Articles R421-50 à R421-53, article L311-7 et articles D331-62 à D331-64 du Code de l'éducation.* ■

CONSEILS ÉCOLE-COLLÈGE (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

Le conseil école-collège comprend le principal du collège ou son adjoint, l'inspecteur de l'Éducation nationale, des personnels désignés par le principal sur proposition du conseil pédagogique et des membres du conseil des maîtres à parts égales. *Il a pour objectif de renforcer la continuité pédagogique entre le 1^{er} et le 2nd degré.* Décret 2013-683 du 24 juillet 2013. ■

CONSEILS DES MAÎTRES. CONSEIL DE CYCLE (1^{ER} DEGRÉ)

Le conseil des maîtres se réunit au moins une fois par trimestre. Il donne son avis sur l'organisation du service et de l'école.

Le conseil de cycle fait le point sur la progression des élèves, propose leur maintien ou leur passage. Les professeurs exerçant en classe de sixième dans le ou les collèges du secteur de recrutement dont relèvent les élèves de l'école sont membres du conseil de cycle 3. *Articles D411-7 du Code de l'éducation - Décret n°90-788 du 6 septembre 1990.* ■

CONSEIL D'ÉCOLE (1^{ER} DEGRÉ)

Le conseil d'école se réunit au moins une fois par trimestre. Il rassemble tous les acteurs de l'école, dont la municipalité et les représentants de parents. Il donne un avis sur toutes les questions concernant la vie de l'école (Les amplitudes horaires, le règlement intérieur etc.). *Article D411-2 du Code de l'éducation.* ■

RÉUNIONS PARENTS-PROFESSEURS (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

2nd degré : Deux réunions par classe et par an dont une destinée à une information sur l'orientation. *Circulaire n°2006-137 du 25 août 2006.*

Le professeur principal est soumis à d'autres obligations. *Circulaire n°2018-108 du 10 octobre 2018 parue au BOEN n°37 du 11 octobre 2018.*

1^{er} et 2nd degrés : Les directeurs d'école et chefs d'établissements doivent réunir les parents des élèves nouvellement inscrits dans les trois semaines qui suivent la rentrée scolaire. *Art. D 111-1 du Code de l'éducation.* ■

JOURNÉE PORTES OUVERTES (2ND DEGRÉ)

La participation y est obligatoire dès lors qu'elle a été préparée, organisée par la Commission permanente (si elle a été mise en place avec délégation de cette compétence) et décidée par le conseil d'administration (*R.421-2 et R. 421-41 du Code de l'éducation*). ■



JOURNÉE DE SOLIDARITÉ (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

Elle est obligatoire. Depuis son institution en 2004, son organisation a fait l'objet d'aménagements importants. Durée de 7h, proportionnelle à la quotité de temps partiel. Elle peut être faite en une, deux ou plusieurs fois à la seule condition d'avoir lieu en dehors des heures de classe. *Loi du 16 avril 2008, circulaire du 9 mai 2008.* ■

EQUIPE PÉDAGOGIQUE (2ND DEGRÉ)

Par discipline. Deux réunions par an, généralement le jour de la pré-rentrée et à la fin de l'année scolaire, obligatoirement présidées par le seul chef d'établissement ou le directeur d'école. « Pour les enseignants, deux demi-journées (ou un horaire équivalent), en dehors des heures de cours, pourront être dégagées, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques ». *R. 421-49 du Code de l'éducation.* ■

DROIT DE RETRAIT (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

L'agent peut se retirer d'une situation de travail sans aucune sanction ni retenue de traitement s'il a un motif raisonnable de penser que cette situation présente « un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celle d'autrui ». Il se doit de reprendre le travail dès que le danger a disparu. *Articles 5-6 et 5-7 du décret 95-680 du 9 mai 1995 insérés dans le Code de la Fonction publique - Conseil d'État, 2 juin 2010.* ■

SURVEILLANCES DES EXAMENS ET CONCOURS (2ND DEGRÉ)

Font partie des obligations *Loi d'orientation du 10 juillet 1989 modifiée par la loi du 23 avril 2005.* ■

JOURNÉES BANALISÉES (2ND DEGRÉ)

Elles ne sont pas réglementaires, car les conseils d'administration, les commissions permanentes, les conseils pédagogiques, instances représentatives, ont été précisément instituées pour discuter de toutes les questions importantes. En outre, elles sont totalement illégales si elles ont lieu à la place des cours. Enfin, elles ne peuvent en aucun cas voter la moindre décision, fût-ce au scrutin secret. Le professeur ne peut donc y être convoqué que jusqu'à due concurrence de son emploi du temps. ■

PROTECTION STATUTAIRE DE LA PERSONNE (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

En tant que personne chargée d'une mission de service public, un professeur est protégé par l'article 433-5 du Code Pénal (section 4), qui constitue comme « outrage » et punit de 7 500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, écrits ou images (non publics) proférés à son encontre dans l'exercice de sa mission et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à sa fonction.

Lorsque les faits ont été commis à l'intérieur ou aux abords d'un établissement scolaire, l'outrage est en outre puni de 6 mois d'emprisonnement. Enfin, lorsque l'outrage est commis en réunion, l'emprisonnement peut aller jusqu'à un an et l'amende atteindre les 15 000 euros.

L'obligation de protéger le fonctionnaire a été fortement rappelée par l'article 20 de la loi du 20 avril 2016. Tout professeur peut de-

mander **la protection fonctionnelle du recteur**, au titre des articles L134-1 à L134-12 du code général de la fonction publique.

Cette protection est étendue aux non titulaires et aux stagiaires. Consulter également la circulaire FP n° 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État et le décret 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif à la prise en charge des frais exposés par l'agent public ou ses ayants droit. ■

À QUELLES INSTANCES AVEZ-VOUS INTÉRÊT À PARTICIPER ?

Votre intérêt est de participer aux instances de votre établissement pour préserver votre liberté pédagogique, défendre les postes, conserver un enseignement, empêcher les abus et les excès de pouvoir. ■

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (2ND DEGRÉ)

Examine les propositions de suppression ou de création d'enseignement, de poste, le Tableau de Répartition des Moyens par Discipline (TRMD), le montant et la répartition des crédits d'enseignement, le règlement intérieur de l'établissement, donc le régime des sanctions et des récompenses, les modalités de recrutement des assistants d'éducation. Il suffit de deux noms minimum pour présenter une liste. *Code de l'éducation, articles R.421-1 à R.421-36. Consulter le guide SNALC du conseil d'administration.* ■

LA COMMISSION PERMANENTE (2ND DEGRÉ)

Le conseil d'administration se prononce, lors de la première réunion qui suit le renouvellement de ses membres élus, sur la création d'une commission permanente et sur les compétences qu'il décide de lui déléguer. (*liste des compétences : 6°, 7°, 8°, 9°, 10° et 12° de l'article R. 421-20 code de l'éducation*). ■

LA COMMISSION ÉDUCATIVE (2ND DEGRÉ)

Créée par le décret du 24 juin 2011, présidée par le chef d'établissement, elle se compose de personnels de l'établissement, dont au moins un professeur et un parent d'élève. Elle peut notamment obtenir de la part d'un élève dont le comportement pose problème un engagement fixant des objectifs précis plutôt que de le convoquer devant le conseil de discipline. *Circulaire n°2014-059 du 27-5-2014.* ■

LE COMITÉ D'ÉDUCATION À LA SANTÉ ET À LA CITOYENNETÉ (2ND DEGRÉ)

Contribue à l'éducation à la citoyenneté, prépare le plan de prévention de la violence, définit un programme d'éducation à la santé et à la sexualité et de prévention des comportements à risques. *Articles R. 421-46 et R. 421-47.* ■

LE CONSEIL DE DISCIPLINE (2ND DEGRÉ)

Élu par le conseil d'administration (titulaires et suppléants confondus) lors de sa première réunion. *Articles R.511-12 à R.511-45.* ■

LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) est mise en place au sein de chaque

CSA depuis 2023. Elle peut traiter de l'analyse de situations de travail, soit à la suite de visites de service ou d'établissement, soit à la suite d'une saisine par les personnels, de rencontre ou d'audition de personnels. Elle peut aussi enquêter à la suite d'un accident grave (article 5-2 du décret n°82-453) ou d'une observation notée sur le registre spécial d'un danger grave et imminent (RDGI). ■

LE CONSEIL PÉDAGOGIQUE (2ND DEGRÉ)

Il se compose d'au moins un professeur principal par niveau d'enseignement, d'au moins un professeur par champ disciplinaire, d'un C.P.E. et, le cas échéant, du directeur délégué aux enseignements professionnels et technologiques, désignés par le chef d'établissement parmi les volontaires. Il est consulté sur la coordination des enseignements, l'organisation des enseignements en groupes de compétences, la coordination relative à la notation et à l'évaluation des activités scolaires, les modalités des échanges linguistiques. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement. Créé par la loi L. 421-5 du 23 avril 2005, pouvoirs précisés par le décret 2010-99 du 27 janvier 2010.

Attention : la convocation, le quorum, les votes sont désormais strictement réglementés. ■

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS DUERP (2ND DEGRÉ) - DUER (1^{ER} DEGRÉ)

Obligatoire depuis 2002, il est rédigé, mis à jour annuellement et tenu à disposition par le chef d'établissement. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels dont les risques psycho-sociaux auxquels sont exposés tous les personnels qui travaillent dans les établissements afin d'organiser la prévention. ■

REGISTRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL RSST (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

Dans chaque établissement, il est mis à disposition des personnels. Il leur permet d'y inscrire toute observation qu'ils jugent opportune, de signaler un problème ou de faire une proposition de prévention des risques professionnels. Ce registre est amené progressivement à être accessible numériquement. ■

Nouvelles technologies et diffamation

Le SNALC a été le premier à réagir et à saisir la CNIL pour aider de nombreux collègues diffamés sur internet. Il a en outre demandé à la covea-GMF, dans le cadre du partenariat juridique établi pour chacun de ses adhérents, d'inclure leur protection lorsque ceux-ci sont victimes d'outrages ou de calomnies sur internet. Consulter notre dossier : snalc.fr/reseaux-sociaux

CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE, CE QUE VOUS N'AVEZ PAS À FAIRE

ASSURANCES SCOLAIRES, ASSOCIATIONS DE PARENTS (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

La distribution des documents d'assurances, d'élections de parents, d'informations par les parents est effectuée par l'intermédiaire des directeurs d'école ou chefs d'établissement et sous leur responsabilité. Rien ne vous oblige à accepter de participer à cette distribution même si elle est généralement d'usage dans le premier degré. *Circulaire n°2006-137 du 25 août 2006 - Décret relatif aux associations de parents d'élèves du 28 juillet 2006.* Les **propositions d'assurances** doivent être distribuées ensemble, simultanément, dans un seul document ou groupe de documents. Si vous acceptez de distribuer ces documents d'assurances, n'acceptez en aucun cas de recevoir des adhésions. **L'assurance scolaire** n'est pas obligatoire pour les activités à l'école. Par contre, elle est exigible pour les activités facultatives ayant lieu en dehors de l'enceinte de l'établissement : sorties culturelles, classes vertes, classes de neige, voyages scolaires, activités sportives externes. *Pour les écoles, circulaire n°99-136 du 21-9-1999.*

C'est au directeur d'établissement ou au chef d'établissement d'assurer l'organisation **des élections de parents**. Par prudence, refusez la responsabilité du contrôle des visas attestant la distribution des bulletins et professions de foi. ■

COOPÉRATIVE (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

L'adhésion des élèves et des familles est en principe libre et facultative. Si vous assurez la collecte des cotisations, n'acceptez que des enveloppes cachetées. En aucun cas, ce n'est à vous d'exiger le paiement, de le véri-

fier, de le réclamer en cas de retard. *Circulaire n°2008-095 du 23.07.08 au BO n°31 du 31.07.08. Les circulaires de 1948 et de 1951 sont abrogées.* ■

LIVRET SCOLAIRE UNIQUE (LSU)

À l'école élémentaire et au collège, deux documents sont à remplir (arrêté du 31 décembre 2015) : le bilan périodique et le bilan de fin de cycle. Toutes les modalités sont expliquées dans notre diaporama (snalc.fr, rubrique « Publications »). ■

FOYER SOCIO-ÉDUCATIF (2ND DEGRÉ)

L'adhésion des élèves n'est pas obligatoire, et le conseil d'administration ne peut en aucun cas rendre obligatoire cette adhésion ou la participation financière au FSE. ■

PHOTOS DE CLASSE (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

Les photos collectives ou individuelles des élèves en situation scolaire dans les classes sont autorisées au format 24 x 30 maximum. Sont également autorisées des photos d'identité à usage interne de l'établissement. Le tout en une seule séance par an, et sur autorisation préalable expresse et écrite des parents. Aucune marque, ni nom de photographe ou de studio, ne doit figurer. La rémunération et l'intéressement financier des personnels sont interdits. Rien ne vous oblige à assumer la distribution des photos, l'enregistrement des commandes, ou les encaissements. *Circulaire 2003-091 du 05.06.03.* ■



CALCULEZ ET VÉRIFIEZ VOS MAXIMA DE SERVICE

Décrets 2014-940 / 2014-941 du 20 août 2014 Circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015 (BO n°18 du 30 avril 2015)

Service dans plusieurs établissements	Diminution d'1 h	Complément de service (2 établissements maximum) – y compris TZR en AFA : → 1 complément hors de la commune d'établissement d'affectation → 2 compléments y compris dans même commune.
Sciences Physiques, S.V.T.	Diminution d'1 h	Vaisselle – en collège sans personnel technique – 8 h minimum en SVT ou Physique-Chimie.
Éducation prioritaire	Pondération 1 h = 1,1 h	REP + uniquement Nombre d'heures pondérées ne pouvant dépasser le maximum de service de l'enseignant.
Cycle terminal de LGT	Pondération 1 h = 1,1 h	Première et Terminale, hors EPS, dans un maximum de 1h.
Classe de STS ou assimilé	Pondération 1 h = 1,25 h	Nombre d'heures pondérées ne pouvant dépasser le maximum de service de l'enseignant.
Classes Préparatoires	Pondération 1 h = 1,5 h	→ mais variation du maximum (8 à 13h) selon les classes et effectifs, voir circulaire 2004-056 du 20.03.04.
Professeur documentaliste	Pondération 1 h = 2 h	Pour toute heure de cours devant élève.

Rappel : ces allègements ou majorations s'appliquent même en cas de service à temps partiel. Il faut demander dès la rentrée la modification de la quotité de temps partiel, afin que celle-ci inclue la majoration.

SERVICE PARTAGÉ - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 - arrêté d'application du 20 décembre 2013 + circulaire n° 2015-228 du 13-1-2016.

Les personnels titulaires ou non titulaires, employés à temps plein ou à temps partiel, qui complètent leur service dans un ou plusieurs établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative, sont indemnisés de leurs frais de transport et de repas pour toute journée durant laquelle ils interviennent ainsi, en totalité ou en partie, hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale. ■

N. B. : la résidence administrative des intéressés correspond à la commune d'implantation de l'établissement dans lequel ils assurent la plus grande part de leurs obligations de service ou, lorsqu'ils exercent leurs fonctions à part égale dans deux établissements, à la commune d'implantation de leur établissement de rattachement administratif.

L'indemnité est calculée au vu de l'emploi du temps. Le remboursement est sur la base du barème forfaitaire 2^{ème} classe de la SNCF. Il est effectué sur la base des indemnités kilométriques lorsque l'agent est contraint d'utiliser son véhicule personnel (pas de transport public adapté au déplacement considéré). ■

FRAIS DE REPAS

10 euros lorsque l'agent est contraint de prendre son repas hors de ses résidences administrative et familiale entre 11h et 14h. ■

COMPLÉMENT DE SERVICE DANS UN AUTRE ÉTABLISSEMENT (2ND DEGRÉ)

Circulaire 2015-057 du 29 avril 2015

Un enseignant ne pouvant assurer la totalité de son service hebdomadaire dans son établissement d'affectation peut se voir im-

poser de le compléter dans un ou deux autre(s) établissement(s). Dans ces cas, les enseignants devant compléter leur service dans un ou deux autre(s) établissement(s) bénéficient d'une réduction.

- 1 heure de réduction de service en cas de complément dans un second établissement situé dans une commune différente de celle de l'établissement d'affectation ;
 - 1 heure de réduction de service en cas de complément dans deux autres établissements, y compris s'ils sont situés dans la même commune que l'établissement d'affectation. Toutefois, des établissements appartenant à une même cité scolaire sont considérés comme constituant un même établissement.
- En tout état de cause, le maximum de réduction de service pouvant être attribué à un enseignant au titre d'un service dans un ou deux autre(s) établissement(s) est d'une heure.

Pour les professeurs de lycée professionnel, ce complément de service ne peut être assuré que dans un établissement scolaire public dispensant un enseignement professionnel. Si ce complément de service doit être assuré dans des types de formation autres que la formation initiale, l'accord de l'intéressé est nécessaire.

Cette réduction de service bénéficie, dans les mêmes conditions, aux TZR régis par le décret n° 99-823 du 17 septembre 1999 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement dans les établissements d'enseignement du second degré, **dès lors qu'ils sont affectés** à l'année et qu'ils exercent dans plusieurs établissements. ■

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (2ND DEGRÉ)

L'ensemble des enseignants, à l'exception des professeurs documentalistes, des enseignants du premier degré exerçant en enseignement adapté et des PEGC, peuvent être tenus d'assurer, dans l'intérêt du service, sauf empêchement pour raison de santé, **deux heures supplémentaires hebdomadaires en sus de leur maximum de service.** Décret n°2019-309 du 11 avril 2019.

Pour la mise en œuvre de cette règle, la durée de service à prendre en compte est celle résultant de l'application des mécanismes de pondération détaillés au 2 du B du I de la circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015. Les heures supplémentaires peuvent être tenus d'assurer les enseignants bénéficiant d'un allègement de service sont les deux premières heures effec-

tuées au-delà des maxima de service hebdomadaires réduits par application de l'allègement. Voir tableau page 11.

N.B. : les enseignants titulaires du second degré exerçant leurs fonctions à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent, effectuer des heures supplémentaires années (HSA) : décrets 2021-1326 et 2021-1327 du 12 octobre 2021. ■

INDEMNITÉS POUR MISSION PARTICULIÈRE

Circulaire d'application, 2015-058 du 29 avril 2015 (BOEN n°18 du 30 avril 2015)

Technologie	625 € - 1 250 €* - 2 500 €	En collège, le coordonnateur assure le suivi, la gestion et l'entretien du matériel et des équipements pédagogiques nécessaires à la discipline, dès lors que les équipements concernés sont utilisés par plusieurs professeurs.
Coordonnateur de cycle	625 € - 1 250 €* - 2 500 €	Dès lors que la mise en œuvre au sein d'un établissement, d'un projet pédagogique construit à l'échelle du cycle induit une charge de coordination effective.
Coordonnateur de discipline	625 € - 1 250 €* - 2 500 €	Dans chaque établissement prioritairement dans les disciplines ou champs disciplinaires pour lesquels les effectifs des enseignants sont les plus importants et pour celles où il existe une charge de travail particulière liée à la gestion d'équipements ou de projets disciplinaires spécifiques.
Coordonnateur de niveau d'enseignement	1 250 €* - 2 500 € - 3 750 €	De manière privilégiée en collège et seconde dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, en particulier dans les plus difficiles d'entre eux. Le coordonnateur de niveau d'enseignement prend en charge deux niveaux de classe, voire, lorsque les circonstances locales le justifient, un seul niveau de classe.
Référent culture	625 €* - 1 250 €	
Référent TICE	1 250 € à 3 750 €	En fonction de la charge effective de travail et du niveau d'expertise requis.
Référent décrochage scolaire	625 € - 1 250 €* - 2 500 €	Dans chaque établissement où apparaissent des phénomènes de décrochage dont l'ampleur le justifie.
Coordonnateur EPS	1 250 €* - 2 500 €	Dès lors qu'exercent dans l'établissement au moins 3 enseignants d'EPS, assurant au moins 50 heures de service hebdomadaire. Indemnité supérieure si au moins 4 ETP.
Tutorat des élèves en LGT et LP	312,50 € - 625 €	En fonction de l'importance effective de la mission, au regard notamment du nombre d'élèves suivis, du nombre d'heures de tutorat assurées et du type d'actions mises en place.
Autres missions	312,50 € à 3 750 €	D'intérêt pédagogique ou éducatif, définies par le chef d'établissement conformément aux orientations académiques et au projet d'établissement. Taux de 312,50 € réservé aux missions les moins lourdes et notamment aux missions à caractère ponctuel.
Coordonnateur de district UNSS	1 250 € à 3 750 €	Selon l'activité et l'importance du district, peut être partagée entre plusieurs enseignants d'EPS.

* En gras : montant de base de l'indemnité.

PRINCIPAUX CONGÉS ET DISPONIBILITÉS (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

MALADIE

Sur production d'un certificat médical. Traitement complet pendant 3 mois, demi-traitement après, pendant 9 mois, complété par allocations journalières de la mutuelle à concurrence de 75 % du traitement.

Attention : le calcul des jours de congé se fait en remontant un an en arrière. Exemple : vous prenez un congé de maladie de 15 jours à compter du 1^{er} octobre ; si vous avez pris, depuis le 1^{er} octobre de l'année précédente, 2 mois et 20 jours de congé, les 5 derniers jours de votre nouveau congé seront payés à demi-traitement. En principe, après 6 mois : visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé. Idem après 12 mois consécutifs. Poste conservé. Compte pour l'avancement et pour les annuités de retraite. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. ■

LE JOUR DE CARENCE POUR MALADIE

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli. Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 : article 115.

La rémunération est due à partir du 2^e jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lors du 2^e arrêt de travail :

- lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 congés maladie,
- lorsque les 2 arrêts de travail ont la même cause.

Le jour de carence ne s'applique pas non plus aux congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de longue maladie,



- congé de longue durée,
- congé de grave maladie,
- congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1^{er} congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD),
- congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique. ■

MATERNITÉ

Une fonctionnaire ou une contractuelle enceinte n'a pas obligation d'informer son supérieur hiérarchique de sa grossesse. (Articles L.1225-1 à L.1225-6 du code du travail qui s'applique aux personnels de l'E. N., titulaires ou non, pour la réglementation de la santé et de la sécurité). La seule obligation de déclaration concerne la sécurité sociale : avant la fin de la 14^{ème} semaine. La loi impose uniquement d'informer l'employeur avant de partir en congé de maternité.

Si vous informez votre supérieur hiérarchique de votre grossesse, un aménagement des horaires est possible à partir du 3^{ème} mois.

Durée du congé :

1^{er} et 2^{ème} enfant : 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal. **3^{ème} enfant et au-delà :** 8 semaines de congé prénatal et 18 semaines de congé postnatal.

Naissance gémellaire : 12 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal. **Triplés et plus :** 24 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal.

La femme enceinte de jumeaux ou d'un enfant de rang 3 ou plus a la possibilité de rallonger la durée du congé prénatal dans la limite de 4 semaines pour des jumeaux et de 2 semaines à partir du 3^{ème} enfant.

Quels que soient le rang et le nombre d'enfants à naître, la femme

enceinte peut demander, sous réserve d'une prescription médicale, le report d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal. Ce report ne peut pas dépasser 3 semaines.

- Le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines pour grossesse pathologique. Le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines pour couches pathologiques. Ces congés sont considérés comme des congés de maternité.
- Le congé d'adoption est accordé dans les mêmes conditions que le congé de maternité en ce qui concerne le congé postnatal. Il peut être fractionné entre la mère et le père adoptifs, en deux parties au maximum, dont la plus courte ne peut être inférieure à 4 semaines.
- En congé de maternité ou d'adoption, l'agent est rémunéré à plein temps même s'il est à temps partiel. Il est en activité et conserve ses droits à l'avancement et à la retraite. ■

CONGÉ PARENTAL

Le congé parental peut être accordé après la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. Il peut aussi être accordé pour un enfant de moins de 16 ans en application d'une décision vous confiant cette charge. Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou fonctionnaires assurant la charge de l'enfant ou aux 2 simultanément.

La demande de congé parental doit être présentée au moins 2 mois avant le début du congé et la demande de renouvellement au moins 1 mois avant la fin du congé parental en cours.

Il n'est pas rémunéré, mais il est possible de percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Les périodes de congé parental intervenues depuis le 8 août 2019 sont prises en compte pour l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière. Pour un fonctionnaire stagiaire, la période est prise en compte lors de la titularisation pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Les périodes de congé parental intervenues depuis le 1^{er} janvier 2004 sont prises en compte pour la retraite dans la limite de 3 ans par enfant. ■

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Il permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris de manière continue ou fractionnée en périodes d'au moins 1 journée ou sous forme d'un temps partiel. L'agent en congé perçoit une allocation journalière de proche aidant. Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020, décret 2020-1208 du 1/10/2020, décret 2022-88 du 28 janvier 2022 et articles L634-1 à L634-4 du code général de la fonction publique. ■

LONGUE MALADIE

Trois ans maximum par tranches de 3 ou 6 mois au plus, si la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Poste conservé.

	A DEMANDER PAR VOIE HIÉRARCHIQUE AVANT LE...	ANCIENNETÉ REQUISE / ACCORD RECTORAT	DURÉE / SALAIRE
Disponibilité pour convenance personnelle	30 juin (2 nd degré) 15 février (1 ^{er} degré)	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
Disponibilité pour études	30 juin (2 nd degré) 15 février (1 ^{er} degré)	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
Congé de formation professionnelle	Contacteur la section académique du SNALC	3 ans / oui	3 ans dans la carrière / 85 % du trait. antérieur plafonné ind. majoré 543 / D. 2007-1470 du 15/10/2007 / D.°2007-1942 du 26/12/2007
Disponibilité pour suivre le conjoint	30 juin (2 nd degré) 15 février (1 ^{er} degré) ou selon nécessité	0 / de droit	Tant que dure la séparation / D.85-986 du 16/09/85
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	30 juin (2 nd degré) 15 février (1 ^{er} degré) ou selon nécessité	0 / de droit	Jusqu'aux 12 ans de l'enfant D.2020-529 du 5/05/2020
Congé parental	2 mois au moins avant début de ce congé	0 / de droit	Jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant / 0
Disponibilité pour fonder / reprendre une entreprise	30 juin (2 nd degré) 15 février (1 ^{er} degré) ou selon nécessité	3 ans / oui	2 ans / 0
Disponibilité pour soigner un parent malade	Selon nécessité	0 / de droit	Variable selon le cas / 0

En disponibilité, le droit à l'avancement est maintenu pendant 5 ans.

Compte pour l'avancement. À partir du 01/09/2024, la première année, 100 % du traitement et 33 % des primes et indemnités. Deuxième et troisième années, 60 % du traitement, des primes et indemnités. Liste (indicative) des maladies ouvrant droit à CLM. **Attention.** Si un congé de longue maladie est accordé pendant un congé de maladie ordinaire, celui-ci est requalifié en congé de longue maladie. *Arrêtés du 14.03.1986 et du 01.10.97. Décret du 27 juin 2024.* ■

LONGUE DURÉE

Le CLD est de droit pour : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire SIDA. Le CLD ne peut être accordé que pour une période de 3 ou 6 mois ; il peut être renouvelé dans les mêmes conditions, jusqu'à concurrence d'un total de 5 ans (8 si l'affection résulte du service) pour une même maladie. Compte pour l'avancement et pour les annuités de retraite. Poste perdu. Le malade en CLD bénéficie du traitement intégral pendant les trois premières années, et du demi-traitement, complété éventuellement par une complémentaire maladie, pendant les deux années suivantes. Le bénéficiaire d'un CLD doit cesser tout travail rémunéré, sauf activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation. *Décret 86-442 du 14.03.1986.* ■

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Il n'est pas nécessaire d'être en arrêt pour des raisons médicales avant d'être autorisé à exercer à temps partiel pour raison thérapeutique. La demande d'autorisation d'exercice à temps partiel pour raison thérapeutique adressée à l'administration doit être accompagnée d'un certificat médical mentionnant la quotité de temps de travail (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %), la durée et les modalités d'exercice.

L'autorisation est accordée et, le cas échéant, renouvelée par période de un à trois mois dans la limite d'une année. Maintien pendant cette période de l'intégralité du traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, de l'ISOE. Après un an d'exercice à temps partiel pour raison thérapeutique, on peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an.

Articles L823-1 à L823-6 du code général de la fonction publique et articles 23-1 à 23-14 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986. Contractuels : décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 2 et 11-1 et code de la sécurité sociale, article L323-3. ■

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 a institué un congé pour invalidité temporaire due au service. Le fonctionnaire intéressé doit en faire la demande, ac-

compagnée d'un certificat médical établi par le médecin et des pièces justificatives nécessaires. ■

APPLICATION DU PROTOCOLE, PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

AGRÉGÉS

Le corps des agrégés est accessible par concours, par liste d'aptitude et par la voie du détachement suivi éventuellement d'une intégration. ■

AGRÉGÉS					
	échelon		durée dans l'échelon	inm	
Classe exceptionnelle	3	HEB3	-	1 072	
		HEB2	1 an	1 018	
		HEB1	1 an	977	
	2	HEA3	1 an	977	
		HEA2	1 an	930	
		HEA1	1 an	895	
	1			2 ans et 6 mois	835
Hors classe	4	HEA3	-	977	
		HEA2	1 an	930	
		HEA1	1 an	895	
	3			3 ans	835
	2			2 ans	805
	1			2 ans	762
	Classe normale	11			-
10				4 ans	805
9				4 ans	762
8				3 ans et 6 mois ou 2 ans et 6 mois*	715
7				3 ans	664
6				3 ans ou 2 ans *	623
5				2 ans 6 mois	584
4				2 ans	547
3				2 ans	518
2				1 an	503
1					455

*Accélération de carrière d'un an pour 30 % des collègues.

Comment calculer son traitement brut

Depuis le 1^{er} juillet 2023, la valeur brute mensuelle du point d'indice s'élève à 4,92 €. ■



BIADMISSIBLES

Les certifiés, professeurs d'EPS et PLP rémunérés à la date du 31 août 2017 sur la grille indiciaire des professeurs biadmissibles ont été intégrés dans la grille, avec une bonification indiciaire. *Loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 Art129.*

L'entrée de nouveaux professeurs dans la grille des biadmissibles a été fermée à compter du 1^{er} septembre 2017.

En cas d'une seconde admissibilité au concours, il n'est plus possible de bénéficier de cette bonification indiciaire.

Le SNALC dénonce cette attaque contre l'agrégation qui pénalise les personnels méritants qui ont fait l'effort de préparer et de passer les épreuves d'un concours difficile. ■

CERTIFIÉS, PLP, P. EPS BIADMISSIBLES A L'AGRÉGATION

	Échelon	Durée dans l'échelon	INM certifié	Bonification Indiciaire (BI)	INM+BI
Classe normale	11		678	30	708
	10	4 ans	634	46	680
	9	4 ans	595	45	640
	8	3 ans et 6 mois ou 2 ans et 6 mois*	562	36	598
	7	3 ans	524	32	556
	6	3 ans ou 2 ans*	497	33	530
	5	2 ans 6 mois	481	25	506
	4	2 ans	466	12	478
	3	2 ans	453	4	457

*Accélération de carrière d'un an pour 30% des collègues.

LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Du fait de l'allongement de l'âge du départ à la retraite, il peut désormais s'écouler entre le moment où un fonctionnaire a atteint le sommet de sa carrière et celui où il part à la retraite plusieurs années sans aucune possibilité de promotion d'échelon, de grade ou de corps. C'est pour remédier à cet inconvénient qu'a été créée par décret en 2008 la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (la GIPA). Décret 2008-539 du 6 juin 2008.

L'arrêté paru au Journal officiel le 13 août 2023 détermine les éléments de calcul à prendre en compte pour la mise en œuvre de la garantie en 2023.

Il a été renouvelé chaque année jusqu'à maintenant.

Pour vérifier la situation, un simulateur est mis à disposition sur le site service-public.fr ■



CERTIFIÉS, PROFESSEURS D'EPS, DES ÉCOLES, PLP, CPE, PSY-EN

CERTIFIÉS, PLP, PE, CPE, PSY-EN, P. EPS				
	Échelon	Durée dans l'échelon	INM	
Classe exceptionnelle	5	HEA3	-	977
		HEA2	1 an	930
		HEA1	1 an	895
	4	3 ans	835	
	3	2 ans et 6 mois	780	
	2	2 ans	740	
	1	2 ans	700	
Hors classe	7	-	826	
	6	3 ans	811	
	5	3 ans	768	
	4	2 ans et 6 mois	720	
	3	2 ans et 6 mois	673	
	2	2 ans	629	
	1	2 ans	595	
Classe normale	11	-	678	
	10	4 ans	634	
	9	4 ans	595	
	8	3 ans et 6 mois ou 2 ans et 6 mois*	562	
	7	3 ans	524	
	6	3 ans ou 2 ans *	497	
	5	2 ans 6 mois	481	
	4	2 ans	466	
	3	2 ans	453	
	2	1 an	446	
	1	1 an	395	

* Accélération de carrière d'un an pour 30 % des collègues.

La carrière est majoritairement parcourue à un rythme unique. Elle comporte trois rendez-vous de carrière, au 6^{ème} échelon (2^{ème} année), au 8^{ème} (ancienneté comprise entre 18 et 30 mois) et au 9^{ème} (2^{ème} année).

Le rendez-vous de carrière aboutit à une appréciation finale du ministre pour les personnels de la 29^e base, du recteur ou du DASEN. Celle-ci est utilisée pour l'avancement d'échelon accéléré (30 % des promouvables) et pour l'accession au grade Hors classe à partir

de 2 années dans le 9^{ème} échelon au 31 août de l'année en cours. La classe exceptionnelle est accessible à partir du 3^e échelon hors classe pour les agrégés, et du 5^e échelon hors classe pour les autres corps, atteints au plus tard le 31 août de l'année d'établissement du tableau de promotion.

L'évaluation est faite annuellement par le chef d'établissement et le corps d'inspection, ou par le chef de service des personnels affectés dans le supérieur ou en détachement. ■



HEURES SUPPLÉMENTAIRES (AU 1^{ER} JANVIER 2024)

Catégories	ORS	1 ^{ère} HSA année	1 ^{ère} HSA mois	HSA suivante année	HSA suivante mois	HSE	H. INT.	H. Interr.
Professeurs de chaire supérieure	8	4 640,78	515,64	3 867,32	429,70	134,28	80,57	76,19
	9	4 125,14	458,35	3 437,62	381,96	119,36	71,62	67,72
	10	3 712,63	412,51	3 093,86	343,76	107,43	64,46	60,95
	11	3 375,12	375,01	2 812,60	312,51	97,66	58,60	55,41
	15	2 475,08	275,01	2 062,57	229,17	71,62	42,97	40,63
Autres professeurs donnant tout leur service en classe préparatoire	8	3 956,78	439,64	3 297,32	366,37	114,49	68,69	64,88
	9	3 517,14	390,79	2 930,95	325,66	101,77	61,06	57,67
	10	3 165,43	351,71	2 637,85	293,09	91,59	54,96	51,91
	11	2 877,66	319,74	2 398,05	266,45	83,27	49,96	47,19
Agréés hors-classe et classe exceptionnelle	11	3 165,42	351,71	2 637,86	293,10	91,59	-	-
	15	2 321,31	257,92	1 934,43	214,94	67,17	-	-
	17	2 048,22	227,58	1 706,85	189,65	59,27	-	-
Agréés classe normale et assimilés	15	2 110,28	234,48	1 758,57	195,40	61,06	-	-
	17	1 862,02	206,89	1 551,68	172,41	53,88	-	-
Certifiés , PLP hors-classe et classe exceptionnelle	18	1 609,02	178,78	1 340,85	148,98	46,56	-	-
Professeurs d'EPS hors-classe et classe exceptionnelle	20	1 448,12	160,90	1 206,77	134,09	41,90	-	-
Certifiés classe normale	18	1 462,75	162,53	1 218,96	135,44	42,32	-	-
PLP classe normale	18	1 462,75	162,53	1 218,96	135,44	42,32	-	-
Prof. d'EPS classe normale	20	1 316,47	146,27	1 097,06	121,90	38,09	-	-
Adjoints d'enseignement	18	1 232,36	136,93	1 026,97	114,11	35,66	-	-
	20	1 109,12	123,27	924,27	102,70	32,09	-	-
PEGC et CE EPS classe exceptionnelle et hors-classe	18	1 333,11	148,12	1 110,92	123,44	38,57	-	-
	19	1 263,13	140,35	1 052,45	116,94	36,54	-	-
	20	1 199,80	133,31	999,83	111,09	34,72	-	-
Contractuel 1 ^{ère} catégorie	18	1 400,04	155,56	1 166,70	129,63	40,51	-	-
	20	1 260,04	140,00	1 050,03	116,67	36,46	-	-
Contractuel 2 ^{ème} catégorie	18	1 296,43	144,05	1 080,36	120,04	37,51	-	-
	20	1 166,79	129,64	972,33	108,04	33,76	-	-

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Versée mensuellement. En sont exclus les personnels enseignants exerçant intégralement leurs fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur. ■

POUR LES PROFESSEURS AGRÉGÉS, CERTIFIÉS, PROFESSEURS DES ÉCOLES, PLP, PEPS, PSYEN	
ÉCHELON DÉTENU DANS LA CLASSE NORMALE	MONTANT ANNUEL BRUT
9 ^{ème} échelon	400 €
8 ^{ème} échelon	400 €
7 ^{ème} échelon	1 500 €
6 ^{ème} échelon	2 500 €
5 ^{ème} échelon	2 880 €
4 ^{ème} échelon	3 180 €
3 ^{ème} échelon	3 370 €
2 ^{ème} échelon	2 980 €
1 ^{er} échelon	2 130 €

POUR LES PROFESSEURS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS ET LES PERSONNELS CONTRACTUELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE			
INDICE BRUT DÉTENU	MONTANT ANNUEL BRUT	INDICE MAJORÉ DÉTENU	MONTANT ANNUEL BRUT
Supérieur ou égal à 601	700 €	Supérieur ou égal à 506	700 €
600	750 €	505	750 €
De 598 à 599	800 €	504	800 €
597	850 €	503	850 €
596	900 €	502	900 €
De 594 à 595	950 €	501	950 €
593	1 000 €	500	1 000 €
592	1 050 €	499	1 050 €
De 502 à 591	1 100 €	De 433 à 498	1 100 €
501	1 150 €	432	1 150 €
de 472 à 500	1 200 €	de 412 à 431	1 200 €
de 470 à 471	1 250 €	411	1 250 €
de 443 à 469	1 300 €	de 390 à 410	1 300 €
442	1 350 €	389	1 350 €
de 413 à 441	1 400 €	de 369 à 388	1 400 €
de 409 à 412	1 450 €	371	1 450 €
Inférieur ou égal à 408	1 500 €	Inférieur ou égal à 367	1 500 €

CHAIRES SUPÉRIEURES

PROFESSEURS DE CHAIRES SUPÉRIEURES			
7	HEB3	-	1072
	HEB2	1 an	1018
	HEB1	1 an	977
6	HEA3	1 an et 6 mois	977
	HEA2	1 an	930
	HEA1	1 an	895
5		3 ans et 6 mois	835
4		2 ans	805
3		2 ans	762
2		2 ans	715
1		2 ans	678

CPGE : le SNALC plus que jamais engagé au service des prépas se réjouit que sa persévérance ait conduit à la création de l'échelon spécial HEB.

Le corps des professeurs de chaires supérieures est accessible par candidature à la liste d'aptitude. Peuvent candidater les professeurs agrégés de l'enseignement du second degré, parvenus au moins au 6e échelon de la classe normale et ayant assuré pendant au moins deux années scolaires en classe préparatoire aux grandes

écoles un service hebdomadaire de cinq heures dans une même division ou de six heures réparties sur plusieurs divisions, deux de ces divisions au moins correspondant à des programmes d'enseignement différents.

Depuis le 6 août 2023, l'échelon spécial est remplacé par un 7^e échelon accessible à l'ancienneté.

Le SNALC demande que la durée dans le 5^e échelon soit de 3 ans et 6 mois. En effet, un professeur agrégé qui n'est pas promu dans le corps des professeurs de chaires supérieures, accéderait au 4^e échelon de la hors classe des agrégés (HeA) après 3 ans de séjour dans l'indice majoré 835.

Pour éviter qu'une promotion ne se traduise par un retard de 6 mois dans la carrière, nous proposons que la durée de séjour dans le 5^e échelon du corps des professeurs de chaires supérieures (IM 835) soit égale à la durée de séjour dans le 3^e échelon de la hors classe du corps des professeurs agrégés (IM 835).

Le SNALC se bat pour maintenir une gestion nationale du corps des professeurs de chaires supérieures, menacé par les fédérations qui défendent la mise en place d'un corps unique des enseignants.

Pour toutes vos questions concernant l'enseignement en CPGE, l'accès au corps par liste d'aptitude, l'avancement à l'échelon spécial, les ORS... une seule adresse : prepa@snalc.fr ■

ABSENCES ET CONGÉS DE COURTE DURÉE (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

CONCOURS

Absence autorisée les jours des épreuves, plus, avant l'écrit, les 48 h précédant immédiatement le premier jour du concours et portant sur des jours ouvrables (le samedi est un jour ouvrable), que l'enseignant ait ou non cours ces jours-là, et quelle que soit sa quotité hebdomadaire de travail. Dimanches et jours fériés intercalés s'ajoutent à ces deux jours, qui sont rémunérés (sauf les heures sup.) et ne sont pas à récupérer. ■

STAGES, JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Autorisation accordée pour les seuls stages inscrits dans un programme officiel, plan national ou plan académique de formation, etc. Les journées d'absence ne sont pas à récupérer.

À titre très exceptionnel, des autorisations d'absence, éventuellement à récupérer, pour conférences, séminaires et congrès scientifiques, voyages d'études dans sa discipline, etc. ■

EXAMENS UNIVERSITAIRES

Assistants d'éducation : absences autorisées, sans récupération, couvrant la durée de la session augmentée de deux jours de préparation. *Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 et circulaire n°2008-108 du 21 août 2008.*

Personnels administratifs et de santé : 2 jours, récupérables sur les congés. ■

MOTIFS PERSONNELS

➤ Pour raison **médicale** de 48h maximum sans certificat médical (fatigue, malaise, courte indisposition...), ou **imprévu** de dernière minute, par usage et par tolérance : 3 fois par année scolaire.

Attention : il ne s'agit que d'un usage propre au second degré, à la libre décision du chef d'établissement. La circulaire qui

autorisait ces absences sans préavis pour motifs de santé ou personnels n'existe plus.

- L'autorisation éventuelle **pour affaire urgente**, convocation judiciaire (toujours de droit toutefois, et à plein traitement, pour jury d'assises), rendez-vous administratif, examen, déménagement impératif, convocation médicale urgente... n'existe plus : la circulaire du 26 février 1927 a été abrogée.
- Dans le premier degré, un arrangement peut être trouvé avec l'IEN en cas de nécessité ou d'urgence. ■

RAISONS FAMILIALES

- **Congé de solidarité familiale** : ouvert aux fonctionnaires titulaires et stagiaires. Il peut être fractionné. Le congé est non rémunéré mais il est possible de percevoir des allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le montant de l'allocation est de 56,33€ par jour. *Articles L 633-1 à L 633-4 du code général de la fonction publique, articles L 168-1 à L 168-7 du code de la sécurité sociale et décrets n° 2013-67 et 2013-68 du 18 janvier 2013.*
- **Maladie, décès** : absence de 3 jours en principe au plus, pour maladie très grave ou décès d'un proche (conjoint, père, mère, enfants), à l'appréciation du chef d'établissement, ou de l'IEN pour le 1^{er} degré plus d'éventuels délais de route de 48h au maximum. L'absence rémunérée doit être récupérée en principe.
- **Mariage / pacs** : éventuellement, 5 jours ouvrables au plus, sous réserve de justifier la nécessité du mariage hors vacances. Absence rémunérée. *Instruction FP du 23.03.50 et Lettre FP du 07.05.01.*
- **Congé de 3 jours pour naissance ou adoption dans la fonction publique** : Un agent public peut bénéficier, à sa



demande, d'un congé rémunéré de 3 jours ouvrables lors de chaque naissance ou adoption survenant à son foyer. Lors d'une adoption, il est accordé au parent qui ne bénéficie pas du congé d'adoption. Le congé débute, à votre choix, le jour de la naissance de l'enfant ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit. Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

- Congés de **naissance**, de **paternité** et d'accueil de l'enfant, congé supplémentaire de naissance. Le père ou la personne vivant en couple avec la mère en bénéficie.

Pour un enfant, la durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum.

4 de ces jours doivent être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 21 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune, dans les 6 mois suivant la naissance.

Pour une naissance multiple, la durée du congé est fixée à 32 jours calendaires maximum dont 4 doivent être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

La période restante de 28 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune, dans les 6 mois suivant la naissance.

Quand l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée pendant la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs.

Le congé ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 25 jours. Selon qu'il y a un ou deux enfants adoptés et déjà 1 ou plusieurs enfants à charge, le congé va de 16 à 22 semaines. Si le congé est pris par les deux parents, s'y ajoutent de 25 à 32 jours. Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou au maximum 7 jours avant cette date d'arrivée.

- Congé de **présence parentale**. Durée maximale fixée : 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie. Renouvelable.

Non rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

- Soins ponctuels à un **enfant malade** ou **garde d'enfant** : absence accordée, sur justification, aux personnels assurant la charge d'un enfant. Âge limite des enfants : 16 ans. Pas de limite d'âge si enfant handicapé. Absence rémunérée, non récupérable si contingent annuel non dépassé. *Circ. F P n° 1475 du 20.07.82.-Circ. 83-164 du 13.04.83.*

Les autorisations sont décomptées, **par année civile**, en demi-journées effectivement travaillées, dans la limite annuelle du nombre de 1/2 journées hebdomadaires de service plus 1 jour ; le double si le conjoint ne bénéficie pas du droit à absence rémunérée. ■

RAISONS DE SANTÉ

- **Grossesse** :

- Séances de préparation à l'accouchement sans douleur, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service ;

- aménagements éventuels d'horaires de service à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse, et en principe dans la limite d'une heure par jour, pour limiter autant que faire se peut les jours de déplacement et éviter les transports aux heures de pointe ;
- examens médicaux obligatoires avant et après l'accouchement, si impossible hors heures de service.

- **Rubéole** : l'autorisation d'absence est automatique et immédiate pour toute collègue enceinte présentant un test sérologique négatif à la rubéole, dans les trois premiers mois de la grossesse. Le congé expire soit à la fin de l'épidémie, soit au début du 4^{ème} mois de la grossesse. *Arrêté du 3 mai 1989.* ■

ABSENCE POUR GRÈVE

- **Dans le second degré vous n'avez pas à vous déclarer gréviste**, c'est au chef d'établissement de constater l'absence et de la déclarer. Vous n'avez à signer aucune liste, aucun formulaire ni répondre à aucune enquête écrite, avant ou après la grève.

- **Dans le premier degré**, vous devez, 48h avant la grève, avoir rempli une déclaration d'intention de grève dans le cadre du Service Minimum d'Accueil (ce qui ne signifie pas que vous serez forcément gréviste). *Loi n° 2008-790 du 20 août 2008 – Art 5.*

- **Vous êtes couvert par tout préavis de grève** déposé par n'importe quelle organisation syndicale, même si vous n'êtes pas adhérent de cette organisation. ■

L'HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

Le SNALC étant représentatif grâce au siège qu'il a obtenu au Comité technique ministériel, chaque section d'établissement est habilitée n'importe où en France à solliciter du chef d'établissement une heure mensuelle d'information syndicale. La demande doit en être déposée au moins 48h à l'avance. Toute personne affectée à l'établissement, qu'elle soit ou non adhérente, a le droit de participer à la réunion. Mais elle ne peut assister qu'à une réunion par mois. Si la réunion est fixée à la dernière heure de la journée, elle peut se prolonger au-delà d'une heure. Un représentant syndical extérieur à l'établissement peut participer à une réunion locale. Dans le premier degré, les heures de Réunion d'Information Syndicale sont généralement regroupées par trois. Les professeurs des écoles qui souhaitent y assister doivent envoyer soit une déclaration de participation (RIS), soit une demande d'autorisation d'absence (RISTT) auprès de leur IEN. Ils peuvent participer à trois réunions par année scolaire : 2 réunions de 3 heures chacune, décomptées des 108h hors APC auxquelles s'ajoutent 3 heures de réunion sur temps devant élèves (RISTT) soumises à accord de l'IEN, pour assurer le bon fonctionnement du service. *Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié, - Arrêté du 29 août 2014, - Circulaire n° 2014-120 du 16 septembre 2014.* ■

FÊTES ET CÉRÉMONIES RELIGIEUSES

Absences accordées pour : fêtes orthodoxes de la Théophanie, du Grand Vendredi Saint et de l'Ascension, Noël arménien, jours de commémoration du génocide arménien et fête des Saints Vartanants, fêtes musulmanes d'Aïd El Fitr, d'Aïd El Adha, et d'Al Mawlid Annabawi, fêtes juives Chavouot, de Rosh Hachana et du Yom Kippour et fête bouddhiste du Vesak.

Circulaire FP du 23.09.67 circulaire FP du 10 février 2012 et circulaire annuelle EN. ■

ABSENCES POUR FONCTIONS ÉLECTIVES

Code des collectivités territoriales, article L.2123 et circulaire du 18 janvier 2005. ■

INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

➤ **L'ISOE part fixe** (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves) et l'**ISAE** (Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves) sont proportionnelles à la quotité de service.

➤ **Part fonctionnelle.** La mise en œuvre du pacte se traduit par l'instauration d'une part fonctionnelle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) correspondant à l'exercice de missions complémentaires au sein des écoles, collèges, lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels.

Chaque mission fera l'objet d'une rémunération forfaitaire de 1 250 € brut annuels, correspondant à une part fonctionnelle de l'ISOE ou de l'ISAE.

➤ Les **prestations familiales** sont soumises à la **CRDS** (Contribution à la Réduction de la Dette Sociale).

Les personnels affectés dans une école ou un établissement ne figurant plus sur les listes REP ou REP+ (listes étant revues régulièrement) qui bénéficiaient, au titre de l'année scolaire précédente, du régime indemnitaire auquel l'inscription sur ces listes ouvrait droit, conservent, le bénéfice de l'indemnité correspondante pendant une période de trois ans à compter de la date à laquelle l'école ou l'établissement cesse d'être inscrit, à condition qu'ils demeurent affectés dans l'école ou l'établissement. ■ Voir tableau ci-contre.

ENTRÉE DANS LE MÉTIER	
Indemnité de sujétion de formation - Formation en alternance dans le cadre d'un diplôme préparant aux concours enseignants ou CPE	700 €
Indemnité forfaitaire de formation - Stagiaires en demi-service dont la commune du lieu de formation est distincte des communes de l'établissement et d'habitation	1 100 €
Prime d'entrée dans les métiers d'enseignant, de CPE et de PsyEn	1 500 € (versée en deux fois, en novembre et en février)
MOBILITÉ	
Prime spéciale d'installation - Première affectation de titulaire en IDF et agglomération de Lille - Agrégés exclus	2 146,33 € ou 2 167,80 € ou 2 210,72 € selon la commune
Prime spécifique d'installation - Première affectation en métropole pour un agent venant d'un département d'outre-mer	12 mois du traitement indiciaire (versée en trois fois sur quatre ans)
Indemnité de sujétion géographique pour deux années consécutives de service	Guyane : 7 ou 9 mois du traitement indiciaire Mayotte : 10 mois du traitement indiciaire
FONCTIONS EXERCÉES	
Enseignants 1 ^{er} degré - ISAE Part fixe	2 550 €
Direction école (1 ^{er} degré)	De 1 à 3 classes : 2 970,62 € De 4 à 9 classes : 3 370,62 € 10 classes et plus : 3 770,62 €
Enseignants 2 nd degré - ISOE Part fixe	2 550 €
Professeurs principaux et référents - ISOE Part modulable :	
- Divisions de 6 ^e , 5 ^e , 4 ^e des collèges et des LP	1 308,72 €
- Divisions de 3 ^e des collèges et des LP, de 1 ^{re} et 2 ^e année de CAP des LP, de 2 ^{de} , 1 ^{re} et Terminale de baccalauréats professionnels en 3 ans, de 2 ^{de} des LEGT	1 497,84 €
- Autres divisions de LP	951,96 €
- Divisions de 1 ^{re} et de Terminale des LEGT	Professeur principal : 1 497,84 € ou Professeurs référents : 748,92 €.
- Professeurs agrégés en 6 ^e , 5 ^e , 4 ^e , 3 ^e et 2 ^{de}	1 609,44 €
Indemnité de sujétions particulières - Professeurs documentalistes	2 550 €
Indemnité de fonctions particulières - CPGE	1 117,93 €
Indemnité forfaitaire - CPE	2 743,97 €
Indemnité de fonctions - PsyEN	3 338,16 €
Indemnité DDFPT :	Moins de 400 élèves : 5 917 € Entre 400 et 1 000 élèves : 6 740 € Plus de 1 000 élèves : 7 563 €
IF2R - Enseignant et CPE faisant fonction de chef d'établissement adjoint	4 000 € ou 4 600 € ou 5 950 € selon la catégorie de l'établissement



AUTRES INDEMNITÉS

Prime d'équipement informatique	176 €
Indemnité de sujétion - Enseignants assurant au moins 6 heures en 1 ^{er} et Terminale professionnelle ou en CAP	400 €
Indemnité de sujétion - Enseignants assurant au moins 6 heures en EPS en 1 ^{er} et Terminale GT	400 €
Indemnité de sujétion - Enseignants assurant au moins 6 heures devant un ou plusieurs groupes d'élèves dont l'effectif est supérieur à 35	1 250 €
Indemnité de Suivi des Apprentis	2 550 €
Indemnité de sujétion - Exercice en REP ou REP+	REP : 1 734 € REP+ : part fixe 5 114 € + part modulable 702 € max
Indemnité de fonction - Lutte contre le décrochage scolaire	844,19 €
Indemnité pour fonctions particulières départementales ou académiques (1 ^{er} degré)	1 250 € ou 2 500 € ou 3 750 €
Indemnité spéciale - Affectation en ERPD ou au CNED ou en classe relais (1 ^{er} degré)	2 982,60 €
Indemnité de fonction particulière - Exercice avec diplôme spécialisé (1 ^{er} degré)	886,85 €
Exercice en SEGPA, EREA, ULIS ou établissements de santé ou médico-sociaux	1 765,00 €

FORMATION ET TUTORAT

Allocation de formation pendant les vacances scolaires	20 € par heure, limitée à 60 € par demi-journée et 120 € par journée
Tutorat	Fonctionnaires stagiaires : 1 250 € Étudiant M1 : 150 € Étudiant M2 : 300 € Étudiant apprenti professeur : 800 € Contractuel aternant : 800 €
Exercice des fonctions de maître formateur (1 ^{er} degré)	1 925 €
Formateur académique (2 nd degré)	1 509 €
Conseiller pédagogique	3 850 €
Indemnité de sujétions spéciales - Conseiller en formation continue	10 086,08 €
Indemnité de sujétions d'exercice - Formation continue des adultes	961,44 €
Indemnité pour charges particulières - Formation continue des adultes	767,65 €

EXAMENS ET CONCOURS

Examens - Correction de copies (Montant par copie)	Baccalauréat : 5 € DNB, CAP, BEP, CFG : 0,75 €
Examens - Épreuve orale ou pratique (Montant par heure)	Baccalauréat : 9,60 € DNB, CAP, BEP, CFG : 4,11 €
Examens - Épreuve orale facultative (Montant par heure)	Baccalauréat : 7,20 € DNB, CAP, BEP, CFG : 3,08 €
Baccalauréat - Candidats libres	Corrections de copies : 50 € par lot de 30 copies. Épreuves orales ou pratiques : 25 € par demi-journée ou 50 € par jour.
Concours de recrutement - Correction de copies (Montant par copie)	Agrégation : 6 € Autres corps cat. A : 5 € Corps cat. B : 3 € Corps cat. C : 2 €
Concours de recrutement - Épreuves orales ou pratiques (Montant par heure)	Agrégation : 45 € Autres corps cat. A : 30 € Corps cat. B : 17 € Corps cat. C : 10 €

EXAMENS ET CONCOURS

Projet d'action éducative	2/3 de l'HSE
Activités péri-éducatives	25,01 € par heure
Projets de réussite éducative	29,54 € par heure
Études dirigées ou Accompagnement éducatif	CPE et Professeurs documentalistes : 30 € par heure Professeurs : HSE Autres : 15,99 € par heure

➤ Allocations familiales

Elles sont versées aux personnes ayant au moins à charge deux enfants de moins de 20 ans. Elles dépendent du nombre d'enfants et désormais de la tranche de revenus du foyer.

ALLOCATIONS FAMILIALES			
RESSOURCES 2022 (plafonds en vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024)			
NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE *	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
2	< ou = 74 966 €	< ou = 99 922 €	> 99 922 €
3	< ou = 81 212 €	< ou = 106 168 €	> 106 168 €
4	< ou = 87 458 €	< ou = 112 414 €	> 112 414 €
Par enfant en plus	+ 6 246 €		
Montants en vigueur du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025			
Allocations familiales pour 2 enfants	148,52 €	74,26 €	37,14 €
Allocations familiales pour 3 enfants	338,80 €	169,40 €	84,71 €
Par enfant en plus	190,29 €	95,15 €	47,58 €
Majoration pour les enfants de 14 ans et plus	74,26 €	37,14 €	18,57 €
Allocation forfaitaire	93,91 €	46,96 €	23,49 €

* Y compris, pour l'allocation forfaitaire uniquement, l'enfant de 20 ans pour qui celle-ci est accordée.

Si vous dépassez légèrement l'un des plafonds, un montant complémentaire peut vous être accordé.

Il est inutile de demander les allocations familiales. La Caf vous les verse automatiquement dès le deuxième enfant à charge si vous lui avez signalé l'arrivée d'un nouvel enfant. ■

LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Réf. Titre IV du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié. Il est versé à tout agent de la Fonction Publique qui a au moins un enfant à charge. Lorsque les 2 parents sont agents de la Fonction Publique, il ne peut être versé qu'à un seul d'entre eux. Le

montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond. En cas de résidence alternée de l'enfant, il peut être partagé par moitié entre les 2 parents sur demande conjointe ou à la demande de l'un d'entre eux.

LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)				
NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE BRUTE	PART PROPORTIONNELLE	MONTANTS NETS MENSUELS PLANCHERS	MONTANTS NETS MENSUELS PLAFONDS
1	2,29	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67	3 %	77,71 €	117,30 €
3	15,24	8 %	194,03 €	299,58 €
Par enfant supplémentaire	4,57	6 %	138,67 €	217,82 €

Les agents non titulaires (contractuels) bénéficient du SFT. ■



L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

L'Ajpp (Allocation journalière de présence parentale) est une prestation qui peut vous être versée pour vous occuper de votre enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

Conditions d'attribution :

- Vous remplissez les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales.
- Votre enfant à charge doit être âgé de moins de 20 ans, être atteint d'une maladie ou d'un handicap grave, ou être victime d'un accident grave nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.
- Vous cessez ponctuellement votre activité professionnelle pour vous occuper de votre enfant. Si vous êtes salarié, vous devez faire une demande de congé de présence parentale auprès de votre employeur.
- Vous devez compléter une demande accompagnée d'un certificat médical détaillé, sous pli cacheté, précisant la nécessité de soins contraignants et de votre présence soutenue auprès de lui ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant. Le droit à l'Ajpp est soumis à un avis favorable du contrôle médical de l'assurance maladie dont dépend votre enfant.

Montant (du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025).

- Il vous sera versé mensuellement une somme d'allocations journalières représentant le nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (limité à 22 jours), au titre du congé de présence parentale. Le montant de l'AJPP est par jour de 64.54 € et de 32.27 € par 1/2 journée.
- L'Ajpp peut être versé simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois.
- Si vous avez engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à **126,70 €**, un complément mensuel de **126,70 €** peut vous être versé. Ce complément n'est pas dû en cas d'interruption ou de fin de droits à l'Ajpp. Pour recevoir ce complément vos ressources 2022 ne doivent pas dépasser un certain montant :

VOTRE SITUATION	COUPLES AVEC UN SEUL REVENU	PARENTS ISOLÉS OU COUPLES AVEC DEUX REVENUS
1 enfant	29 120 €	38 483 €
2 enfants	34 944 €	44 307 €
3 enfants	41 933 €	51 296 €
4 enfants et plus	48 922 €	58 285 €
+ par enfants supplémentaire	6 989 €	

- Le droit est ouvert par période de 6 mois renouvelable dans la limite de 3 ans. Au cours de cette période de 3 ans, vous pouvez bénéficier de 310 allocations journalières au maximum. En cas de nouvelle pathologie, vos droits peuvent être renouvelés avant la limite de ces trois ans, si vous en faites la demande.

- Le versement de l'Ajpp ouvre droit aux prestations en nature de l'Assurance maladie pendant toute sa durée, ainsi qu'à l'Assurance vieillesse.
- Le contrôle médical de l'Assurance maladie dont dépend l'enfant examine votre dossier. Il peut interrompre votre droit.
- Retirez votre dossier de demande auprès de votre Caf. ■

SPÉCIAL TZR

Quelle que soit la nature de votre remplacement, ou même si vous êtes en attente d'un remplacement, certaines indemnités qui suivent vous sont dues, comme elles le sont aussi à vos collègues affectés en poste fixe.

- La part fixe de l'ISOE (2nd degré) (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves) sans condition. *Décret 89-452 du 06/07/89.*
- La part modulable de l'ISOE (2nd degré), dès lors que votre chef d'établissement vous confie des fonctions de professeur principal. *Décret 93-55 du 15/01/93 ou de professeur référent.*
- Régime indemnitaire Rep+ et Rep (1^{er} et 2nd degré) *décret 2015-1087 du 28 août 2015 et arrêté du 28 août 2015* : Rep+ 5 114 € / Rep 1 734 €. Ainsi que la part modulable REP+ en cas d'affectation à l'année. Cf détails page 14.
- La NBI – établissement sensible (2nd degré) (Nouvelle Bonification Indiciaire) pour tout remplacement en zone sensible à condition d'y assurer la totalité du service. *Décret 91-1229 du 06/12/91 modifié par 93-138 (02/02/93), 97-564 (30/05/97) et 98-432 (28/05/98).*

Établissement sensible et REP : versement de la NBI plus favorable (droits supplémentaires à pension par année d'exercice dans l'établissement).

Établissement sensible et Rep+ : versement de l'indemnité Rep + plus favorable que la NBI.

- L'indemnité de changement de résidence, en cas de mesure de carte scolaire, réintégration après CLD dans une résidence administrative différente, mutation après 5 ans passés dans le poste ou 3 ans pour une première mutation. *Décret 90-437 du 28/05/90 et NDS 92-213 du 17/07/92.*
- La prime spéciale d'installation pour les sortants stagiaires en 1^{re} affectation, titularisés dans un grade dont l'indice majoré 1^{er} échelon est < 391 (ce qui exclut les agrégés), et à condition que le rattachement administratif se situe dans une commune d'Ile-de-France ou de l'agglomération lilloise. *Décret 2017-420 du 27 mars 2017 art1.*
- La prime d'entrée dans le métier, versée aux néo-titulaires qui, à l'occasion de leur première titularisation dans un corps enseignant, d'éducation ou d'orientation, n'ont pas exercé les fonctions correspondantes préalablement à leur nomination pendant une durée supérieure à trois mois. *Décret n°2014-1007 du 04/09/14 modifiant le décret 2008-926 du 12/09/08.* ■

L'ISSR (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

L'ISSR est une indemnité journalière, exclusive d'autres frais de déplacement, versée désormais pour les seuls jours effectifs de remplacement et calculée selon la distance routière entre établissement ou école d'exercice et établissement ou école de Rattachement Administratif (RAD), par lequel doit être adressée la

demande. Les retards de paiement sont fréquents (2 à 5 mois).

Attention aux pratiques malhonnêtes consistant à antidater un arrêté qui vous serait présenté après la rentrée... Votre signature doit être précédée de la mention « Pris connaissance le... ». ■

ISSR ET FRAIS DE DÉPLACEMENT		
	Ai-je droit à l'ISSR ?	Ai-je droit à des frais de déplacement ?
Si j'ai une affectation à l'année (AFA)	Non	Oui aux conditions détaillées ci-dessous
Si j'effectue un remplacement hors de mon école ou établissement de rattachement (RAD) ne couvrant pas la durée de l'année scolaire	Oui > Sauf si ma suppléance se situe dans mon RAD > Sauf si je suis en congé de maladie ou de maternité	Non
Si je suis affecté dans mon RAD ou en attente d'un remplacement	Non	Non

ISSR (TZR)	
Distance*	Montant journalier
moins de 10 km	15,94 €
de 10 à 19 km	21,04 €
de 20 à 29 km	26,16 €
de 30 à 39 km	30,87 €
de 40 à 49 km	36,86 €
de 50 à 59 km	42,89 €
de 60 à 80 km	49,24 €
tranche supplémentaire de 20 km	7,34 €

* Entre l'établissement de Rattachement Administratif (RAD) et l'établissement de la suppléance.

LES FRAIS DE DÉPLACEMENT (1^{ER} ET 2ND DEGRÉS)

Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Arrêté du 20 décembre 2013 pris par l'application du décret précité.

Un TZR/remplaçant effectuant tout ou une partie de son service **à l'année** en dehors de sa commune de résidence administrative et de sa commune de résidence familiale, a droit à la prise en charge de ses frais de déplacement.

L'indemnité est calculée au vu de l'emploi du temps. Le remboursement est sur la base du barème forfaitaire 2^{ème} classe de la SNCF. Il est effectué sur la base des indemnités kilométriques lorsque l'agent est contraint d'utiliser son véhicule personnel (pas de transport public adapté au déplacement considéré).

Frais de repas : 10€ lorsque l'agent est contraint de prendre son repas hors de ses résidences administrative et familiale entre 11h et 14h. ■

MISSIONS ET OBLIGATIONS DU TZR / REMPLAÇANT DU 1^{ER} DEGRÉ

- Le TZR est un enseignant titulaire à titre définitif d'une zone de remplacement. Il est rattaché à titre définitif à un établissement de sa zone (établissement de Rattachement Administratif ou RAD).
- Le TZR peut être soit affecté à l'année dans un établissement de sa zone, soit amené à effectuer des suppléances de courte ou moyenne durée dans sa zone ou dans une zone limitrophe. « Vous veillerez à ce que ces interventions s'exercent dans un rayon géographique compatible avec l'établissement de rattachement. En tout état de cause, ces interventions devront, dans toute la mesure du possible, tenir compte des contraintes personnelles des professeurs concernés. Vous rechercherez l'accord des intéressés pour les affectations de cette nature ». *Extrait de la NS 99-152 du 07/10/99 adressée aux recteurs et publiée dans le BOEN n°36 du 14/10/99.*
- Les TZR assurent le service effectif des personnels qu'ils rem-



placent, c'est-à-dire le service inscrit à l'emploi du temps de l'agent remplacé. Ils restent néanmoins soumis aux obligations de service de leur corps.

- De plus en plus souvent, dans le second degré, certains recteurs tentent d'obliger des TZR à exercer à temps plein dans une discipline connexe ou voisine. Cet enseignement ne doit pas dépasser un mi-temps. En effet, l'administration a été condamnée à plusieurs reprises et il ressort des différents jugements que l'enseignement dans une autre discipline ne doit être qu'à titre accessoire.

TA de Rennes, jugement du 14 février 2008, Conseil d'état n°224 190 du 30 novembre 2001.

- Entre deux remplacements, le TZR peut être amené à exercer des activités de nature pédagogique, conformément à sa qualification (soutien, méthodologie, aide aux élèves en difficulté, ...).
- Dans le second degré, l'exercice au CDI ne peut être imposé, et n'est attribué que si le TZR est volontaire. Une heure d'exercice au CDI est décomptée comme une heure d'enseignement. ■

AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS DE L'ÉTAT (AIP)

La circulaire du 21 juin 2018 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) définit les conditions d'attribution de l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation des agents de l'État « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il s'agit d'une aide financière non remboursable pour le paiement du 1^{er} mois de loyer (provision pour charges comprises) ainsi que des frais d'agence et de rédaction de bail, du dépôt de garantie et des frais de déménagement.

Les montants maxima de l'aide accordée varient en fonction de la région d'affectation du demandeur :

- 900€ pour les agents affectés dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur ainsi que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- 500€ pour les agents affectés dans les régions autres que celles citées ci-dessus.

Le montant de l'aide versée ne peut être supérieur au montant des dépenses réellement engagées par l'agent.

Elle s'adresse aux fonctionnaires civils stagiaires et titulaires de l'État :

- « Primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État, c'est-à-dire

ayant réussi un concours de la fonction publique ;

- ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville,
- et disposant d'un revenu fiscal de référence (RFR), pour l'année n-2 (si la demande est effectuée en année n), inférieur ou égal au revenu fiscal de référence minimal ouvrant droit au bénéfice du chèque vacances, dans la tranche de bonification la moins avantageuse, pour une seule part fiscale (un seul revenu au foyer du demandeur de l'AIP) ou deux parts fiscales (plus d'un revenu au foyer du demandeur). Le nombre de revenus au foyer du demandeur est apprécié à la date de la demande. En cas de changement de situation familiale entre l'année n-2 et l'année de la demande, le RFR sera reconstitué en fonction de la nouvelle situation.

La demande d'AIP doit être faite au moyen d'un **formulaire spécifique**, qui peut être téléchargé ou pré-rempli en ligne sur le site Internet www.aip-fonctionpublique.fr.

L'agent adressera son formulaire de demande (accompagné des pièces justificatives nécessaires) à **CNT DEMANDE AIP - TSA 92122 - 76934 ROUEN CEDEX 9**, chargé de l'instruction des dossiers. Les demandes doivent être déposées dans les vingt-quatre mois qui suivent l'affectation et dans les quatre mois qui suivent la signature du contrat de location. ■

INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Vous venez de changer d'affectation suite au mouvement inter ou intra ou après réintégration de CLM, CLD, etc.

Vous pouvez prétendre, sous certaines conditions, au remboursement forfaitaire de vos frais de changement de résidence.

- **Changement de résidence sur le territoire métropolitain.**
Décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié.

L'indemnité est due à partir de toute affectation à titre définitif dans une commune différente de celle de la précédente résidence administrative.

Elle est conditionnée par le déménagement effectif de l'agent, (et éventuellement de son conjoint et ses enfants pour qu'ils soient pris en compte dans le calcul), **9 mois** au maximum après la date d'installation dans le nouveau poste. La demande doit être faite dans les **12 mois** qui suivent le changement de résidence administrative auprès du nouveau chef d'établissement. Il faut justifier d'au moins 5 ans de services dans la dernière résidence administrative (3 ans s'il s'agit de la première mutation dans

le corps).

Pour le calcul des 3 et 5 ans, il n'est pas tenu compte des précédents changements de résidence non indemnisés ou indemnisés à 100%. Par exemple, un collègue ayant obtenu une première affectation au mouvement 2015, muté volontairement, sans indemnité, en 2016, et qui est à nouveau muté, même volontairement au mouvement 2018, peut bénéficier de l'indemnité puisque le calcul part, en cumul, depuis 2014.

Les périodes de disponibilité, congé parental, service national, mobilité, congé de longue maladie ou longue durée sont suspensives de la condition de 3 et 5 ans.

Aucune durée de service n'est exigée lorsque la mutation a pour objet de rapprocher le fonctionnaire de son conjoint fonctionnaire ou contractuel de la Fonction publique.

- **Modalité de calcul de l'indemnité pour transport de mobilier.** *Arrêté du 26 novembre 2001.*

L'indemnité est calculée à partir de la formule suivante :

> **I = 568,94** + (0,18 x VD) si le produit **VD** est inférieur ou égal à 5 000.

> **I = 1137,88** + (0,07 x VD) si le produit **VD** est supérieur à 5 000.

où :

> **I** est le montant de l'indemnité en euros,

> **D** est la distance kilométrique la plus courte par la route entre les deux résidences administratives, **V** est le volume, en mètres cubes, du mobilier transporté fixé selon le tableau ci-dessous.

	POUR L'AGENT	POUR LE CONJOINT	POUR LES ENFANTS	TOTAL
Agent seul, sans enfant	14	-	-	14
Couple sans enfant	14	22	-	36
Couple avec 1 enfant	14	22	3,5	39,5
Couple avec 2 enfants	14	22	3,5 x 2	43
Agent seul, avec 1 enfant ou ascendant à charge	14 + 22 - 3,5	-	-	32,5
Agent seul, avec 2 enfants	14 + 22 - 3,5	-	3,5	36
Agent seul, avec 3 enfants	14 + 22 - 3,5	-	3,5 x 2	39,5

Conditions de ressources : le conjoint est pris en charge à condition que ses ressources annuelles ne dépassent pas le traitement minimum de la Fonction publique (indice majoré 366) ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3 fois et demi ce traitement minimum.

Les frais de changement de résidence ne doivent pas avoir été pris en charge par l'employeur du conjoint.

N. B. : À cette indemnité s'ajoutera une indemnité au titre du déplacement de personnes sur la base du tarif SNCF seconde classe.

➤ Qui a droit à cette indemnité ?

Y ont droit à 100% les titulaires mutés dans les limites de leur académie (et ayant effectivement déménagé), et seulement :

- > Après suppression de poste (**mesure de carte scolaire**),
- > promus à un **nouveau grade** ou dans un **nouveau corps** avec changement de poste imposé, ou soumis à obligation de mobilité,
- > réintégrés à l'issue d'un **congé de longue maladie** ou de **longue durée dans une résidence administrative différente de la résidence antérieure au congé**, sous réserve de raisons de santé reconnues par le comité médical. Circulaire du 22 septembre 2000,
- > réaffectés à l'issue d'un **congé de formation** dans une résidence différente de la résidence antérieure.

Y ont droit à 80% les titulaires :

- > Mutés sur leur demande après au moins **3 ans dans le premier poste** ou **5 ans dans les suivants**, y compris, avec les mêmes conditions de 3 et 5 ans, après CLM ou CLD si le changement d'affectation n'intervient pas pour des raisons de santé reconnues par le comité médical,
- > sans condition de durée pour les **rapprochements de conjoint** (pas les simultanées) des couples de **fonctionnaires** (des trois Fonctions publiques) légalement **mariés** (circulaire FP n°1348 du 4 avril 1979) ou **pacsés** (décret

n°2000-928 du 22 septembre 2000), si affectation dans le même département ou dans un département limitrophe.

En cas de mutation en simultanée, chacun des deux conjoints peut prétendre à l'indemnité s'il remplit les conditions.

N'y ont pas droit les collègues :

- > En **1^{ère} affectation** (fonctionnaires stagiaires, sauf s'ils étaient déjà titulaires ou MA ou MI-SE ou contractuels justifiant d'au moins 5 ans de services antérieurs, dont l'année de stage, services de vacataires exclus),
- > mutés pour **raisons disciplinaires**,
- > après disponibilité pour **convenance personnelle**,
- > en retour de **stage de formation professionnelle** ou de **congé de mobilité**,
- > en affectation à titre **provisoire**. Note de service n°92-290 du 7 octobre 1992,
- > ne remplissant pas les conditions de 3 et 5 ans.

➤ **Changement de résidence d'un DOM vers le territoire européen de la France, et vice versa, ainsi que d'un DOM vers un autre.** Décret n°89-271 du 12 avril 1989 modifié.

Il faut justifier d'au moins 4 ans de services sur le territoire européen de la France ou dans le département d'outre-mer d'affectation ; pour apprécier cette durée de services, il n'y a pas



lieu de tenir compte des mutations intervenues, suivant le cas, sur le territoire européen de la France ou dans le département d'Outre-mer considéré.

L'agent qui peut bénéficier du remboursement de ses frais de changement de résidence peut également, sous certaines conditions, prétendre à la prise en charge des frais de ses ayants droit.

Par ayants droit, il faut entendre :

- > Le conjoint au sens du Code civil à condition que ses ressources personnelles soient inférieures au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice majoré 366, soit 21 620,86 €, ou que la totalité des ressources du ménage n'excède pas trois fois et demi ce même traitement ;
 - > les enfants scolarisés de moins de 20 ans, à charge au sens prévu par la législation sur les prestations familiales ; les enfants infirmes atteints d'une incapacité d'au moins 80 % ;
 - > les ascendants non assujettis à l'impôt sur le revenu, vivant habituellement sous le toit du fonctionnaire muté.
- Le fonctionnaire muté peut obtenir pour rejoindre son poste un billet d'avion pour lui-même et, le cas échéant, ses ayants droit (la prise en charge sera de 80 % ou de 100 %

selon le motif du changement de résidence visé dans l'article 19 alinéa 1 ou 2 du décret n°89-271 du 12 avril 1989 modifié.

Modalité de calcul de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence (fonctionnaire ne bénéficiant pas d'un logement meublé).

L'indemnité est calculée selon la formule suivante :

- > $I = 568,18 + (0,37 \times DP)$, le produit DP est inférieur à 4 000.
- ou :**
- > $I = 953,57 + (0,28 \times DP)$, si le produit DP est entre 4 000 et 60 000.
- ou :**
- > $I = 17 470,66$ si le produit DP est supérieur à 60 000.

avec **I** = montant de l'indemnité en euros ; **D** = distance en kilomètres à parcourir* ; **P** = poids forfaitaire en tonnes (t) suivant la situation familiale de l'agent (voir le tableau ci-dessous) :

Pour l'agent	Pour le conjoint	Par enfant ou ascendant à charge	Agent veuf, divorcé, séparé, célibataire	
			Avec 1 enfant à charge	Avec 2 enfants et plus à charge
1,6 t	2 t	0,4 t	1,6 + 2 - 0,4	1,6 + 2 - 0,4 (+ 0,4 par enfant à partir du deuxième)

***Distances entre Paris et le département d'Outre-mer ou la collectivité d'Outre-mer :**
 Guadeloupe : 6 793 km // Guyane : 7 074 km // Martinique : 6 859 km
 La Réunion : 9 345 km // Mayotte : 8 027 km // St-Pierre-et-Miquelon : 4 279 km

Distances entre les DOM :
 Guadeloupe - Martinique : 169 km // Guadeloupe - Guyane : 1 597 km
 Guadeloupe - La Réunion : 13 414 km // Martinique - Guyane : 1 435 km
 Martinique - La Réunion : 13 305 km // Guyane - La Réunion : 12 060 km

Exemple de calcul :

Cas d'un agent muté à sa demande de la métropole vers La Réunion, marié (le conjoint est pris en charge) et ayant 1 enfant de moins de 20 ans :

Distance : 9 345 km / Poids de mobilier : 1,6 t pour l'agent ; 2 t pour son conjoint ; 0,4 t pour l'enfant ; soit 4 tonnes pour la famille.

$DP = 9 345 \times 4 = 37 380$ qui est compris entre 4 000 et 60 000.
 $I = 953,57 + (0,28 \times DP) = 953,57 + (0,28 \times 37 380) = 11 419,97$ euros.

L'agent ayant muté sur sa demande, l'article 19.2 du décret n°89-271 du 12 avril 1989 prévoit que l'indemnité forfaitaire est soumise à un abattement de 20 % (sauf pour Mayotte). D'où $I = 11 419,97 \times 0,80 = 9 135,98$ €. ■

POURQUOI REJOINDRE LE SNALC ? AU MOINS 7 BONNES RAISONS !

1 L'INDÉPENDANCE À TOUT PRIX

« Le **SNALC** défend les intérêts matériels et moraux des personnels et n'est attaché à aucune organisation politique, philosophique, confessionnelle ou idéologique » (Statuts, article 1).

Contrairement aux autres organisations représentatives, le **SNALC** ne perçoit aucune subvention d'État. **Vos cotisations sont la SEULE ressource financière du SNALC.** Toujours plus nombreuses, elles lui permettent de se développer et de partager : protection juridique offerte aux adhérents, Avantages-SNALC, aide à la mobilité, coaching, baisse continue des tarifs d'adhésion...

2 LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SNALC

Le **SNALC**, qui siège au CSA ministériel, est représentatif pour **TOUS les personnels** de l'Éducation nationale : professeurs des écoles et du 2^d degré, personnels administratifs, de santé et d'encadrement, titulaires et contractuels, AESH, AED... Il vous assiste dans vos recours et défend votre dossier dans tous les rectorats et DSDEN comme au ministère, quel que soit votre corps.

Vos votes aux élections professionnelles lui permettent humainement de travailler et garantissent sa liberté. C'est tout le sens de notre engagement. 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.

3 PAS DE LANGUE DE BOIS

Si vous avez goûté aux syndicats qui vous ont fait croire à leur toute-puissance 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 ont laissé les gouvernements successifs détruire l'École de la République en laquelle vous voulez croire encore, alors aujourd'hui, venez découvrir ce qu'est un syndicat efficace et strictement professionnel.

4 DES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

Vous cherchez des informations ? Des réponses ? Visitez notre site : snalc.fr. Le **SNALC** publie en accès libre deux revues mensuelles, des informations régulières sur votre carrière, votre rémunération, l'actualité, les réformes en cours...

Les *Éditions du SNALC* proposent des publications en libre téléchargement, tels que *Tout ce que vous n'apprendrez (peut-être) pas à l'INSPÉ...* : des analyses et solutions réalistes pour le système éducatif, des outils précieux pour vous faciliter la vie au quotidien dans l'exercice de votre métier.

5 AVANTAGES-SNALC ET MOBI-SNALC : À L'ÉCOUTE DES BESOINS RÉELS

Grâce à l'évolution constante du nombre de ses adhérents, le **SNALC** a pu négocier dès 2014 auprès de grands groupes des tarifs attractifs et a lancé son propre « comité d'entreprise ». Il s'est doté d'un service inédit, au bénéfice de ses adhérents : *Avantages SNALC*. Vacances et sorties, gardes d'enfants, optique, billetterie... profitez d'offres et réductions exclusives.

Mobi-SNALC est un dispositif d'aide aux adhérents, qui comprend des outils de prévention et de remédiation à la souffrance au travail dispensés par des coaches et sophrologues diplômés, (harcèlement, gestion de l'autorité en classe, gestion des

conflits, stress...) ainsi que des conseils en évolution professionnelle afin d'aborder au mieux son évolution de carrière ou sa mobilité professionnelle.

6 UNE VRAIE ASSISTANCE JURIDIQUE GRÂCE AU SNALC

Nos conditions de travail de plus en plus dégradées deviennent difficiles à supporter. La culture de l'excuse et de l'impunité, la mise au pas voire l'humiliation font des ravages. Pour le **SNALC**, la défense des conditions de travail et du respect des personnes est une priorité.

Le **SNALC** a donc été le premier syndicat à proposer à ses adhérents une assistance juridique pénale (agression, diffamation, harcèlement...) assurée par notre partenaire exclusif la *Covea-GMF*. Ces garanties spécifiques pour les risques liés au métier sont comprises dans l'adhésion au **SNALC** : plus besoin de cotisation complémentaire.

7 LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER

Nos salaires sont trop faibles et les rares augmentations sont immédiatement englouties par l'inflation. En toute logique, le **SNALC** n'augmente pas ses tarifs pour la 14^e année consécutive. Il les a même baissés dans la plupart des catégories.

Les tarifs imbattables comprennent la protection *Covea-GMF* : avec le **crédit d'impôts de 66 %**, la cotisation revient à zéro euro pour la plupart des catégories. ■

		SUBVENTIONS ¹ Fonction Publique d'État	SUBVENTIONS EXCEPTIONNELLES ² Fonction Publique d'État
ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE L'ÉDUCATION NATIONALE	SNALC	0 €	0 €
	CFDT	363 034,50 €	33 333,32 €
	FO	363 034,50 €	33 333,32 €
	CGT	363 034,50 €	33 333,32 €
	UNSA	363 034,50 €	33 333,32 €
	FSU	363 034,50 €	33 333,32 €
	SOLIDAIRES (SUD)	181 517,25 €	16 666,66 €
ORGANISATIONS NON REPRÉSENTATIVES AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE	CGC (AD)	181 517,25 €	16 666,66 €

Sources : (1) Arrêté du 16 février 2015 - NOR: RDF1501726A - (2) Arrêté du 1^{er} août 2018 - NOR: TFP2209335A

BULLETIN D'ADHÉSION



snalc

À remplir, si paiement par chèque, et à renvoyer avec votre règlement intégral
(3 chèques max.) à SNALC - BP 629 - 4 RUE DE TRÉVISE - 75421 PARIS CEDEX 09

Les paiements par **CB, virement** ou **prélèvements mensualisés**
sont sur **www.snalc.fr**

Académie actuelle :

Si mutation au mouvement inter, académie obtenue :

Adhésion Renouvellement M. Mme

NOM D'USAGE :

Nom de naissance :

PRÉNOM :

Date de naissance :

Adresse :

CP : / / / /

Ville :

Tél. fixe :

Portable :

Courriel :

Conjoint adhérent ? : M. Mme

Discipline :

CORPS (Certifié, etc.) :

GRADE : Classe normale Hors-Classe Classe exceptionnelle

Échelon : Depuis le / /

Stagiaire TZR CPGE PRAG PRCE STS DIR. ÉCOLE

Sect. Int. DDFPT INSPE CNED GRETA Handicap (RQTH)

Temps complet Mi-temps Temps partiel

ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE (si Privé s/c, cochez la case) :

Code établissement :

La Quinzaine Universitaire (revue du SNALC) vous sera adressée
par mail. Si vous souhaitez la recevoir sous forme papier,
cochez la case :

Je souhaite rester ou devenir délégué du SNALC
dans mon établissement (S1)

J'accepte en remplissant cette fiche de fournir au SNALC les informations nécessaires à l'examen de ma carrière, lui demande de me communiquer en retour les informations auxquelles il a accès et l'autorise à les faire figurer dans ses fichiers, sous réserve des droits d'accès et de rectification prévus par la loi et sauf demande contraire de ma part. **La cotisation au SNALC est annuelle : elle est due dans son intégralité (Statuts article 3).**

CHOISIR LE SNALC

REPRÉSENTATIF partout pour **TOUS** les personnels de l'Éducation nationale : professeurs des écoles et du 2nd degré, personnels administratifs, sociaux, de santé et d'encadrement, contractuels, AESH, AED...
Le SNALC siège au Comité Social d'Administration ministériel (CSAM) et vous assiste dans vos recours, dans tous les rectorats et 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.

PROFESSIONNEL ET INDÉPENDANT : 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 (snalc.fr/subventions-ou-independance/), ce qui ne l'empêche pas d'être ...

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER DE L'E.N tous corps confondus : avec sa protection juridique Covea GMF incluse, une adhésion inférieure à 100 euros revient, après déduction fiscale, à ... 0 euro !

UNE GESTION RIGoureuse : le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 14^{ème} année consécutive. Il se bat chaque jour à tous les niveaux pour un meilleur traitement des personnels.

DES AVANTAGES EXCLUSIFS : le SNALC vous offre, incluses dans l'adhésion, une assistance juridique et la protection pénale (violences, harcèlement, diffamation) selon le contrat collectif établi avec la Covea - GMF (valeur 35 €)...
... ainsi que de nombreuses réductions chez ses partenaires marchands (bouton « Avantages SNALC » sur snalc.fr), et un dispositif d'assistance à la mobilité professionnelle et aux conditions de travail « mo-bi-SnalC ».

CONSTRUCTIF : le SNALC propose, en matière de pédagogie et de gestion des personnels, des projets novateurs pour l'École, le Collège, le Lycée et l'Université (snalc.fr).

Je joins un règlement
d'un montant total de :
(voir au verso) par chèque
à l'ordre du SNALC.

€

Date et Signature (indispensables) :

MERCI DE VOTRE CONFIANCE



14 ANS SANS AUGMENTATION DES COTISATIONS

**LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF
LE MOINS CHER
DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

	TARIFS PLEINS				
	CLASSE NORMALE				HORS CLASSE
	ECH 1	ECH 2-3	ECH 4-5	ECH 6-11	ET CL. EXC
Professeurs de Chaire supérieure	265 €				
Professeurs Agrégés	60 €	110 €	160 €	210 €	265 €
Professeurs Certifiés	60 €	100 €	130 €	180 €	245 €
Professeurs des Écoles, PLP, P.EPS, C.E.EPS, CPE, PEGC, Psy EN, ATER, SAENES, Infirmières, Assistantes sociales, Médecins, ITRF, Attachés, Personnels de direction, Inspecteurs, Bibliothécaires, Universitaires (P.U, M.C, Doctorants etc.), PTP (J&S)	60 €	90 € (Outre-mer 125 €)			
Contractuels enseignants, Maîtres auxiliaires, ADJAENES, ATRF, Contrats locaux à l'Étranger, Agents territoriaux	60 €				
AESH, AVS, Assistants d'éducation, Contractuels ATSS	30 € adhésion à vie : vous ne payez qu'une fois.				

Vous pouvez aussi bénéficier de TARIFS RÉDUITS
(à déterminer à partir des tarifs pleins de votre catégorie) :

	TARIFS RÉDUITS										
	RAPPEL TARIFS PLEINS	60 €	90 €	100 €	110 €	125 €	130 €	160 €	180 €	210 €	245 €
Temps partiel > 50 % ou Congé formation	48 €	72 €	80 €	88 €	107 €	104 €	128 €	144 €	168 €	196 €	212 €
Demi-traitement RQTH	36 €	54 €	60 €	66 €	89 €	78 €	96 €	108 €	126 €	147 €	159 €
CONJOINT d'un adhérent SNALC	45 €	67 €	75 €	82 €	102 €	97 €	120 €	135 €	157 €	183 €	198 €
CONJOINT d'un adhérent et Temps partiel > 50 %	36 €	54 €	60 €	66 €	89 €	78 €	96 €	108 €	126 €	147 €	159 €
CONJOINT d'un adhérent et demi-traitement / RQTH	27 €	40 €	45 €	49 €	75 €	58 €	72 €	81 €	94 €	110 €	119 €

Tarifs spéciaux (hors grilles) :

Disponibilité ou Congé parental : 30 euros (tous corps).

RETRAITE : 125 euros (certifiés, agrégés et chaires sup), 93 euros si conjoint adhérent.
90 euros (autres corps), 67 euros si conjoint adhérent.

Les adhésions au SNALC comprennent la protection juridique pénale de la Covea-GMF (valeur 35 € environ)

Ainsi, une cotisation à 180 € revient à 61 € (après impôts) moins 35 € (GMF) = 26 €
(dans un syndicat sans protection incluse, il faut rajouter le prix de l'assurance choisie aux 61 € !).

C'est pourquoi toute cotisation au SNALC inférieure à 100 € revient en réalité à ... 0 € !!

N'HÉSITEZ PLUS !

snalc.fr - bouton «Adhérer»