

# snalc

de l'*école* au *supérieur*

## VADE-MECUM

ÉDITION SEPTEMBRE 2022-2023

**DES RÉPONSES  
AUX QUESTIONS  
LES PLUS  
COURANTES**

**PROFESSEURS - CPE - PSY-EN**



- P2 > Quelles sont vos obligations ?

---

- P3 > A 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

---

- 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<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés)

---

- P14 > Indemnités et allocations

---

- P17 > Spécial TZR

---

- P18 > L'ISSR (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés)

---

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

---

## QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ?

### CONSEILS DE CLASSE (2<sup>ND</sup> 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». *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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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. *Il a pour objectif de renforcer la continuité pédagogique entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré. Décret 2013-683 du 24 juillet 2013.* ■

### CONSEILS DES MAÎTRES. CONSEIL DE CYCLE (1<sup>ER</sup> 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<sup>ER</sup> 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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> DEGRÉS)

**2<sup>nd</sup> 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<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> 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 (2<sup>ND</sup> DEGRÉ)

La participation y est obligatoire dès lors qu'elle a été préparée, organisée par la Commission permanente et décidée par le Conseil d'administration (*R.421-2 et R. 421-41 du Code de l'éducation*). ■



## JOURNÉE DE SOLIDARITÉ (1<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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 (2<sup>ND</sup> DEGRÉ)

Par discipline. Deux réunions par an, généralement le jour de la pré-rentree 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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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'Etat, 2 juin 2010.* ■

## SURVEILLANCES DES EXAMENS ET CONCOURS (2<sup>ND</sup> DEGRÉ)

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

## JOURNÉES BANALISÉES (2<sup>ND</sup> DEGRÉ)

Elles ne sont pas réglementaires, car les conseils d'administration, les commissions permanentes, les conseils pédagogiques, instances représentatives, ont été précisément institués 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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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 demander **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'Etat 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. ■

## A 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 (2<sup>ND</sup> 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 (2<sup>ND</sup> 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 (2<sup>ND</sup> 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 (2<sup>ND</sup> 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 (2<sup>ND</sup> DEGRÉ)

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

## LE COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) (1<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> DEGRÉS)

Il a pris plus d'importance à la suite de la loi du 11 février 2005 relative aux droits des personnels en situation de handicap, mais aussi en matière de dispositions relatives aux incendies, aux risques majeurs, aux obligations en matière de stage et de suivi de stage. A la suite des élections professionnelles de 2022, cette instance sera intégrée dans les comités sociaux d'administration remplaçant les actuels comités techniques. ■

## LE CONSEIL PÉDAGOGIQUE (2<sup>ND</sup> 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 (2<sup>ND</sup> DEGRÉ) DUER (1<sup>ER</sup> 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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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. ■

### 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](http://snalc.fr/reseaux-sociaux)

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

### ASSURANCES SCOLAIRES, ASSOCIATIONS DE PARENTS (1<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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 ([www.snalc.fr](http://www.snalc.fr), rubrique « Publications »). ■

### FOYER SOCIO-ÉDUCATIF (2<sup>ND</sup> 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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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)

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

8,75 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 (2<sup>ND</sup> 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 (2<sup>ND</sup> 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 que 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)

<b>Technologie</b>	625 € - <b>1250 €* - 2500 €</b>	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.
<b>Coordonnateur de cycle</b>	625 € - <b>1250 €* - 2500 €</b>	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.
<b>Coordonnateur de discipline</b>	625 € - <b>1250 €* - 2500 €</b>	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.
<b>Coordonnateur de niveau d'enseignement</b>	<b>1250 €* - 2500 € - 3750 €</b>	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.
<b>Référent culture</b>	<b>625 €* - 1250 €</b>	
<b>Référent TICE</b>	1250 € à 3750 €	En fonction de la charge effective de travail et du niveau d'expertise requis.
<b>Référent décrochage scolaire</b>	625 € - <b>1250 €* - 2500 €</b>	Dans chaque établissement où apparaissent des phénomènes de décrochage dont l'ampleur le justifie.
<b>Coordonnateur EPS</b>	<b>1250 €* - 2500 €</b>	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.
<b>Tutorat des élèves en LGT et LP</b>	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.
<b>Autres missions</b>	312,50 € à 3750 €	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.
<b>Coordonnateur de district UNSS</b>	1250 € à 3750 €	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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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<sup>er</sup> octobre ; si vous avez pris, depuis le 1<sup>er</sup> 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, et prolongation soumise à l'avis du Comité médical départemental. 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> jour de l'arrêt maladie.

**Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lors du 2<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD),
- congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.,
- le gouvernement a élargi ce droit pour un temps donné aux congés liés à la covid-19. ■

## 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> mois.**

### Durée du congé :

**1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> enfant** ; 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal. **3<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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

De droit après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Il prend fin au plus tard au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou à expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, âgé de moins de 3 ans. Si l'enfant adopté a plus de 3 ans, le congé ne peut excéder une année. Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit. Il est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Les droits à l'avancement d'échelon et à la retraite sont maintenus pour une durée de 5 ans. Décret no 2020-529 du 5 mai 2020. ■

## 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. Compte pour l'avancement. Traitement intégral la première

	A DEMANDER PAR VOIE HIÉRARCHIQUE AVANT LE...	ANCIENNETÉ REQUISE / ACCORD RECTORAT	DURÉE / SALAIRE
<b>Disponibilité pour convenance personnelle</b>	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février (1 <sup>er</sup> degré)	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
<b>Disponibilité pour études</b>	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février (1 <sup>er</sup> degré)	0 / oui	1 an renouvelable / D.85-986 du 16/09/85
<b>Congé de formation professionnelle</b>	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
<b>Disponibilité pour suivre le conjoint</b>	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février (1 <sup>er</sup> degré) ou selon nécessité	0 / de droit	Tant que dure la séparation / D.85-986 du 16/09/85
<b>Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans</b>	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février (1 <sup>er</sup> degré) ou selon nécessité	0 / de droit	Jusqu'aux 12 ans de l'enfant / D.2020-529 du 5/05/2020
<b>Congé parental</b>	2 mois au moins avant début de ce congé	0 / de droit	Jusqu'au 3 <sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant / 0
<b>Disponibilité pour fonder / reprendre une entreprise</b>	30 juin (2 <sup>nd</sup> degré) 15 février (1 <sup>er</sup> degré) ou selon nécessité	3 ans / oui	2 ans / 0
<b>Disponibilité pour soigner un parent malade</b>	Selon nécessité	0 / de droit	Variable selon le cas / 0

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

année, demi-traitement ensuite, complété par la mutuelle. 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. Veiller en cas de prolongation à obtenir un congé de longue durée après la première année de congé de longue maladie sans attendre la fin des droits à C.L.M. *Arrêtés du 14.03.1986 et du 01.10.97.* ■

## 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 par 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.

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 REMUNÉRATIONS (P.P.C.R.)

### 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	-	1 067
		HEB2	1 an	1 013
		HEB1	1 an	972
	2	HEA3	1 an	972
		HEA2	1 an	925
		HEA1	1 an	890
	1		2 ans et 6 mois	830
Hors classe	4	HEA3	-	972
		HEA2	1 an	925
		HEA1	1 an	890
	3		3 ans	830
	2		2 ans	800
	1		2 ans	757
Classe normale	11		-	830
	10		4 ans	800
	9		4 ans	757
	8		3 ans et 6 mois ou 2 ans 6 mois *	710
	7		3 ans	659
	6		3 ans ou 2 ans *	618
	5		2 ans et 6 mois	579
	4		2 ans	542
	3		2 ans	513
	2		1 an	498
	1		1 an	450

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

### Comment calculer son traitement brut

Depuis le 01/02/2017 la valeur annuelle du traitement brut indice 100 est de 5 623,23 €. Pour calculer son traitement brut mensuel, il faut multiplier son Indice Nouveau Majoré (I.N.M.) par cette valeur puis diviser le résultat par 1 200.

Ainsi pour un INM égal à 500 le traitement brut mensuel à compter du 01/09/2017 est de  $500 \times 5\,623,23 : 1\,200 = 2\,343$  euros. ■





## 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<sup>er</sup> 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 À L'AGRÉGATION

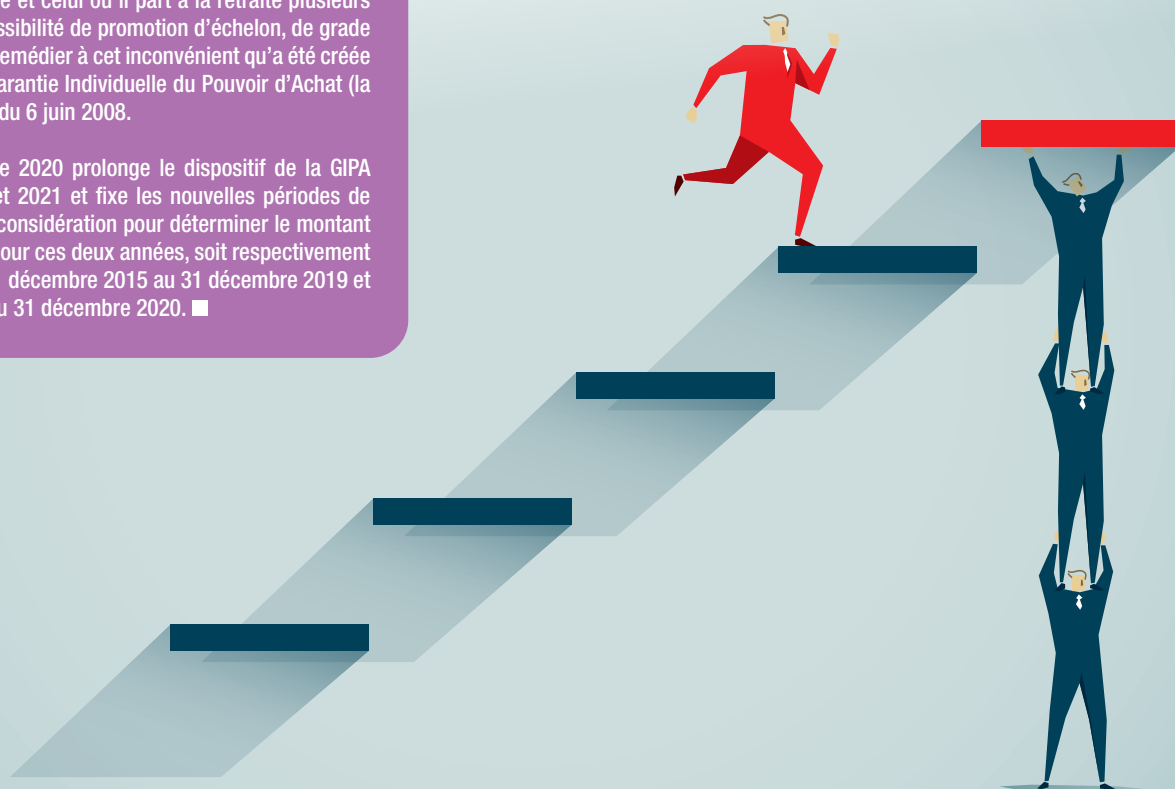
	Échelon	Durée dans l'échelon	INM certifié	Bonification indiciaire (BI)	Traitement (INM + BI)
<b>Classe normale</b>	11	-	673	30	703
	10	4 ans	629	46	675
	9	4 ans	590	45	635
	8	3 ans et 6 mois ou 2 ans et 6 mois *	557	36	593
	7	3 ans	519	32	551
	6	3 ans ou 2 ans *	492	33	525
	5	2 ans 6 mois	476	25	501
	4	2 ans	461	12	473
	3	2 ans	448	4	452

\* 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.

Le décret du 23 octobre 2020 prolonge le dispositif de la GIPA pour les années 2020 et 2021 et fixe les nouvelles périodes de référence à prendre en considération pour déterminer le montant de la GIPA dû à l'agent pour ces deux années, soit respectivement les périodes allant du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019 et du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020. ■



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

CERTIFIÉS, PLP, PE, CPE, PSY-EN, P. EPS				
	Échelon	Durée dans l'échelon	INM	
<b>Classe exceptionnelle</b>	Échelon spécial	HEA3	-	972
		HEA2	1 an	925
		HEA1	1 an	890
	4	au moins 3 ans	830	
	3	2 ans et 6 mois	775	
	2	2 ans	735	
	1	2 ans	695	
<b>Hors classe</b>	7	-	821	
	6	3 ans	806	
	5	3 ans	763	
	4	2 ans et 6 mois	715	
	3	2 ans et 6 mois	668	
	2	2 ans	624	
	1	2 ans	590	
<b>Classe normale</b>	11	-	673	
	10	4 ans	629	
	9	4 ans	590	
	8	3 ans et 6 mois ou 2 ans et 6 mois *	557	
	7	3 ans	519	
	6	3 ans ou 2 ans *	492	
	5	2 ans 6 mois	476	
	4	2 ans	461	
	3	2 ans	448	
	2	1 an	441	
	1	1 an	390	

\* 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<sup>ème</sup> échelon (2<sup>ème</sup> année), au 8<sup>ème</sup> (ancienneté comprise entre 18 et 30 mois) et au 9<sup>ème</sup> (2<sup>ème</sup> année). Le rendez-vous de carrière aboutit à une appréciation finale du ministre, 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<sup>ème</sup> échelon au 31 août de l'année en cours.

La classe exceptionnelle est accessible via

2 viviers. Le premier correspond à l'exercice de 6 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficile et dans des fonctions particulières dès le 3<sup>ème</sup> échelon hors classe (2<sup>ème</sup> échelon pour les agrégés) et le second nécessite d'être au 7<sup>ème</sup> échelon hors classe au 31 août de l'année en cours (4<sup>ème</sup> échelon avec 3 ans d'ancienneté pour les agrégés ; 6<sup>ème</sup> échelon pour les professeurs des écoles et Psy-EN jusqu'en 2023).

Les professeurs certifiés, de lycée professionnel, d'EPS, les CPE, les Psy-EN et les

professeurs des écoles (regroupés sous les termes de corps à gestion déconcentrée) qui appartiennent au grade de classe exceptionnelle peuvent accéder à l'échelon spécial. Cette promotion (fixée à 20% de l'effectif du grade) leur permet de bénéficier de la hors-échelle A. Pour être promu, il faut avoir atteint au 31 août de l'année en cours au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la classe exceptionnelle. ■



## HEURES SUPPLÉMENTAIRES (AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020)

Catégories	Code - taux DCP	ORS	1 <sup>ère</sup> HSA année	1 <sup>ère</sup> HSA / mois	HSA suivante année	HSA suivante / mois	HSE	H. Interr.
Professeurs de Chaire Supérieure	157	8	4 388,39	486,30	3 656,99	406,33	126,98	76,19
	1	9	3 979,79	442,20	3 250,66	361,18	112,87	67,72
	90	10	3 510,71	390,08	2 925,59	325,07	101,58	60,95
	91	11	3 191,56	354,62	2 659,63	295,51	92,35	55,41
	77	15	2 340,47	260,05	1 950,39	216,71	67,72	40,63
Autres professeurs donnant tout leur service en classe préparatoire	161	8	3 737,28	415,25	3 114,40	346,04	108,14	64,88
	6	9	3 322,02	369,11	2 768,36	307,60	96,12	57,67
	7	10	2 989,82	332,20	2 491,52	276,84	86,51	51,91
	8	11	2 718,02	302,00	2 265,02	251,67	78,65	47,19
Agrégés hors-classe et classe exceptionnelle	2	11	2 989,70	332,18	2 491,52	276,83	86,51	-
	3	15	2 192,45	243,61	1 827,12	203,01	63,44	-
	4	17	1 934,51	214,94	1 612,16	179,12	55,97	-
Agrégés classe normale	10	15	1 993,22	221,47	1 661,02	184,56	57,67	-
	11	17	1 758,72	195,41	1 465,60	162,84	50,88	-
Cert. PLP H CL et CL EXC	78	18	1 517,36	168,60	1 264,47	140,50	43,91	-
Professeurs d'EPS HC	79	20	1 365,63	151,74	1 138,02	126,44	39,51	-
Certifiés classe normale	14	18	1 379,42	153,27	1 149,52	127,72	39,91	-
PLP classe normale	14	18	1 379,42	153,27	1 149,52	127,72	39,91	-
Prof. d'EPS classe normale	15	20	1 241,48	137,94	1 034,57	114,95	35,92	-
Adjoints d'enseignement	25	18	1 157,36	128,60	964,6	107,18	33,49	-
	26	20	1 041,24	115,73	868,14	96,46	30,14	-
PEGC et CE EPS classe exceptionnelle et hors-classe	85	18	1 254,75	139,42	1 045,68	116,19	36,3	-
	86	19	1 188,71	132,08	990,6	110,07	34,39	-
	87	20	1 129,28	125,48	941,07	104,56	32,67	-
PEGC et CE EPS classe normale	38	18	1 140,68	126,74	950,57	105,62	33	-
	83	19	1 080,65	120,07	900,54	100,06	31,27	-
	84	20	1 026,62	114,07	855,52	95,06	29,7	-
MA 1 <sup>ère</sup> catégorie	47	18	1 110,80	123,42	925,67	102,85	32,14	-
MA 2 <sup>ème</sup> catégorie	54	18	996,61	110,73	830,51	92,28	28,83	-
Contractuel 1 <sup>ère</sup> catégorie	122	18	1 319,72	146,64	1 099,77	122,20	38,19	-
Contractuel 2 <sup>ème</sup> catégorie	119	18	1 221,11	135,68	1 017,59	113,07	35,33	-

### 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, CPE, PSYEN :	
ÉCHELON DÉTENU DANS LA CLASSE NORMALE	MONTANT ANNUEL BRUT
9 <sup>ème</sup> échelon	400 €
8 <sup>ème</sup> échelon	400 €
7 <sup>ème</sup> échelon	900 €
6 <sup>ème</sup> échelon	900 €
5 <sup>ème</sup> échelon	1 100 €
4 <sup>ème</sup> échelon	1 500 €
3 <sup>ème</sup> échelon	2 050 €
2 <sup>ème</sup> échelon	2 200 €

POUR LES PROFESSEURS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS ET PERSONNELS CONTRACTUELS D'ÉDUCATION :	
INDICE MAJORÉ DÉTENU	MONTANT ANNUEL BRUT
Supérieur ou égal à 506	400 €
505	450 €
504	500 €
503	550 €
502	600 €
501	650 €
500	700 €
499	750 €
433 à 498	800 €
432	850 €
412 à 431	900 €
411	950 €
390 à 410	1 000 €
389	1 050 €
369 à 388	1 100 €
368	1 150 €
inférieur ou égal à 367	1 200 €

## CHAIRES SUPÉRIEURES

PROFESSEURS DE CHAIRES SUPÉRIEURES			
Échelon		Durée dans l'échelon	INM
Échelon spécial	HEB3	-	1073
	HEB2	1 an	1013
	HEB1	1 an	972
6	HEA3	au moins 1 an	972
	HEA2	1 an	925
	HEA1	1 an	890
5		4 ans et 6 mois	830
4		2 ans	793
3		2 ans	750
2		2 ans	705
1		2 ans	669

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.

Il poursuit son action afin de redonner à ce corps stabilité et pérennité. Seuls deux syndicats (dont le SNALC) sont membres de la CAPN des professeurs de chaires supérieures à égalité de sièges (2 sièges chacun). Les élus du SNALC renseignent, conseillent et défendent tous les collègues qui enseignent en CPGE ou qui aspirent à le faire.

Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial les professeurs de chaires supérieures inscrits sur un tableau d'avancement commun à toutes les disciplines établi annuellement par le ministre chargé de l'Éducation nationale. Ils doivent justifier d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade. Les conditions d'éligibilités s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

L'arrêté du 14 juin 2019 détermine jusqu'en 2023 le nombre de promotions annuelles à l'échelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures. L'objectif est d'atteindre 10% des effectifs du corps à cette date. À l'issue de cette montée en charge, les promotions à l'échelon spécial seront prononcées en fonction du nombre des départs définitifs du corps.

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](mailto:prepa@snalc.fr) ■

## ABSENCES ET CONGÉS DE COURTE DURÉE (1<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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 L633-4 du code général de la fonction publique, articles L168-1 à L168-7 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 une naissance à partir du 01 juillet 2021, 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.

À partir de juillet 2021, 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. FP 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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.
- 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.

INDEMNITÉS DIVERSES	
<b>Indemnité compensatrice de la hausse de la CGS dans la Fonction Publique.</b>	Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017
<b>Prime d'entrée dans les métiers d'enseignement et d'éducation.</b>	1 500 € (versée en deux fois, en novembre et en février)
<b>Indemnité pour les stagiaires certifiés, PE, PLP, P. EPS et CPE à compter de septembre 2022 (session 2022). Décret 2022-14 du 6 janvier 2022 et arrêté du 6 janvier 2022</b>	1200 €, versée mensuellement pendant l'année de stage
<b>Prime spéciale d'installation (IDF et agglomération de Lille) personnels débutants</b>	Décret n°89-259 du 24 avril 1989
<b>Indemnité de sujétion allouée aux enseignants assurant au moins 6 heures d'enseignement hebdomadaire devant un ou plusieurs groupes d'élèves dont l'effectif est supérieur à 35</b>	1 250 €
<b>ISP personnels avec des fonctions de documentation et d'information</b>	1 000 €
<b>Prime de recherche et d'enseignement supérieur</b>	1 244,98 €
<b>Prime informatique</b>	150 € net pour les enseignants exerçant dans l'Éducation nationale au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année scolaire.
<b>Indemnité DDFPT (ex Chef de travaux) &lt; 400 élèves</b>	4 917 €
<b>Montant indemnités DDFPT modifié par arrêté</b>	5 740 €
<b>Indemnité DDFPT &gt;1000 élèves</b>	6 563 €
<b>Indemnité CPE</b>	1 450 €
<b>Indemnité CPGE</b>	1 064,16 €
<b>Indemnité de fonction particulière prof des écoles</b>	844,20 €
<b>Tutorat stagiaire 1er 2<sup>nd</sup> degré / PEMF</b>	1 250 €
<b>Indemnité REP / REP+</b>	1 734 € / 5 114 € REP+ : ajout d'une part modulable de 234 € ou 421 € ou 702 € liée à la « prise en compte de l'engagement professionnel ». Circulaire ministérielle du 30 juin 2021 parue au BOEN n° 26 du 1 <sup>er</sup> juillet 2021.
<b>ISS Cons Form Continue</b>	7 595,04 €
<b>ISE pour service en FC adultes</b>	915,20 €
<b>ICP pour service en FC adultes</b>	730,73 €
<b>ISS Voie Pro</b>	400,00 €
<b>ISS pour service en FC adultes</b>	915,20 €
<b>Indemnité de Suivi des Apprentis</b>	1 213,56 €
<b>Correction / copie Baccalauréat</b>	5 €
<b>Epreuve orale Baccalauréat / heure</b>	9,60 €
<b>Epreuve orale facultative (Bac.)</b>	75 % taux hor. Ep. Orale
<b>Correction / copie (DNB, CAP, BEP, CFG)</b>	0,75 €
<b>Epreuve orale (DNB, CAP, BEP, CFG) / heure</b>	4,11 €
<b>Epr. orale facultative (DNB, CAP, BEP, CFG)</b>	75 % taux hor. Ep. Orale
<b>Rémunération de l'évaluation de certaines épreuves de contrôle continu du baccalauréat de la session 2021</b>	> corrections de copies : 50 € par lot de 30 copies. > épreuves orales ou pratiques : 25 € par demi-journée ou 50 € par jour.
<b>IF2R Enseignant et CPE faisant fonction de principal adjoint</b>	Selon les catégories d'établissement de 3 450 à 5 930 €.



<b>ISAE (1<sup>er</sup> degré) (Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves)</b>	<b>1 200,00 €</b>
<b>ISOE (2<sup>nd</sup> degré) (indemnité de suivi et d'orientation des élèves)</b>	
<b>Part fixe (attention : au 1<sup>er</sup> janvier 2019, 5 points d'indice sont transférés sur le traitement)</b>	1 213,56 €
<b>Part modulable (professeurs principaux et professeurs référents)</b>	
<b>Divisions de 6<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> des collèges et LP</b>	1 245,84 €
<b>Divisions de 3<sup>ème</sup> des collèges et des LP et 2<sup>nd</sup> LEGT</b>	1 425,84 €
<b>Divisions de 1<sup>ère</sup> année de BEP-CAP des LP</b>	1 425,84 €
<b>Divisions de 2<sup>nd</sup>e des LEGT</b>	1 425,84 €
<b>Divisions de 1<sup>ère</sup> et de Terminale des LEGT et autres divisions des LP*</b>	906,24 € ou pour les professeurs référents : 453,12 €. Le décret n'est pas paru au moment de la rédaction du vade-mecum, voir sa mise à jour sur le site du SNALC.
<b>Divisions de 2<sup>nd</sup>e, 1<sup>ère</sup> et Terminale de baccalauréats professionnels en 3 ans*</b>	1 425,84 €
<b>Professeurs agrégés exerçant dans une division qui ouvre droit à cette indemnité</b>	1 609,44 €

<b>RÉTRIBUTIONS DES ACTIONS PÉDAGOGIQUES</b>	
<b>Actions</b>	Références réglementaires des modes de rétribution
<b>Actions pédagogiques dans le 2<sup>nd</sup> degré au titre des PAE et des LP</b>	Heures à taux spécifiques. Taux 2/3 de l'HSE
<b>Actions pédagogiques dans le 2<sup>nd</sup> degré au titre des FAICAP des LP</b>	Enseignement : taux de l'HSE
	Vacation : 75 % du taux de la vacation du groupe II du titre I du décret de 1956, soit : 30,88 €
<b>Actions pédagogiques dans le 2<sup>nd</sup> degré au titre des actions d'animation dans les lycées</b>	Vacation à taux spécifique : 15,24 € brut
<b>Activités péri-éducatives</b>	Vacation à taux spécifique : 23,81 €
<b>Actions « école ouverte »</b>	Voir décret n° 2005-909 et arrêté du 2/08/2005
<b>Recrutement, pour la formation initiale, d'agents vacataires temporaires</b>	Vacation horaire : 34,30 €
<b>Etudes dirigées</b>	Professeur : taux HSE Doc et CPE : 30 € Autres : 15,99 €

## ➤ 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			
Montants en vigueur du 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022			
NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE*	RESSOURCES 2019 (plafonds* en vigueur du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021)		
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
2	< ou = 69 933 €	< ou = 93 212 €	> 93 212 €
3	< ou = 75 760 €	< ou = 99 039 €	> 99 039 €
4	< ou = 81 587 €	< ou = 104 866 €	> 104 866 €
Par enfant en plus	+ 5 827 €	+ 5 827 €	+ 5 827 €
Montants en vigueur du 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022			
Allocations familiales pour 2 enfants	132,08 €	66,04 €	33,02 €
Allocations familiales pour 3 enfants	301,30 €	150,66 €	75,33 €
Par enfant en plus	169,22 €	84,62 €	42,31 €
Majoration pour les enfants de 14 ans et plus	66,04 €	33,02 €	16,51 €
Allocation forfaitaire	83,52 €	41,77 €	20,89 €

\* 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.

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 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24	8 %	183,56 €	284,03 €
enfant supplémentaire	4,57	6 %	130,81 €	206,17 €

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<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022).

- 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'allocation journalière de présence parentale, par jour, est de 43,87 euros pour un couple et 52,12 euros pour une personne seule.
- 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 **112,23 €**, un complément mensuel de **112,12 €** 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 2018 ne doivent pas dépasser un certain montant :

VOTRE SITUATION	COUPLES AVEC UN SEUL REVENU	PARENTS ISOLÉS OU COUPLES AVEC DEUX REVENUS
1 enfant	27 165 €	35 900 €
2 enfants	32 598 €	41 333 €
3 enfants	39 118 €	47 853 €
4 enfants et plus	45 638 €	54 373 €

- 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 (2<sup>nd</sup> degré) (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves) sans condition. *Décret 89-452 du 06/07/89.*
- La part modulable de l'ISOE (2<sup>nd</sup> 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<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> 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 (2<sup>nd</sup> 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<sup>re</sup> affectation, titularisés dans un grade dont l'indice majoré 1<sup>er</sup> 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<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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 ?
<b>Si j'ai une affectation à l'année (AFA)</b>	<b>Non</b>	<b>Oui</b> aux conditions détaillées ci-dessous
<b>Si j'effectue un remplacement hors de mon école ou établissement de rattachement (RAD) ne couvrant pas la durée de l'année scolaire</b>	<b>Oui</b> > Sauf si ma suppléance se situe dans mon RAD > Sauf si je suis en congé de maladie ou de maternité	<b>Non</b>
<b>Si je suis affecté dans mon RAD ou en attente d'un remplacement</b>	<b>Non</b>	<b>Non</b>

ISSR (TZR)	
Distance*	Montant journalier
moins de 10 km	15,38 €
de 10 à 19 km	20,02 €
de 20 à 29 km	24,66 €
de 30 à 39 km	28,97 €
de 40 à 49 km	34,40 €
de 50 à 59 km	39,98 €
de 60 à 80 km	45,66 €
par tranche suppl. de 20 km	+6,81 €

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

### LES FRAIS DE DÉPLACEMENT (1<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> 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<sup>ème</sup> 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** : 8,75 euros 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<sup>ER</sup> 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<sup>er</sup> 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](http://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 5000.

> **I = 1137,88** + (0,07 x VD) si le produit **VD** est supérieur à 5000

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
<b>Agent seul, sans enfant</b>	14	-	-	14
<b>Couple sans enfant</b>	14	22	-	36
<b>Couple avec 1 enfant</b>	14	22	3,5	39,5
<b>Couple avec 2 enfants</b>	14	22	3,5 x 2	43
<b>Agent seul, avec 1 enfant ou ascendant à charge</b>	14 + 22 - 3,5	-	-	32,5
<b>Agent seul, avec 2 enfants</b>	14 + 22 - 3,5	-	3,5	36
<b>Agent seul, avec 3 enfants</b>	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 nouveau majoré 343) 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**),
- > promu 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 **pacés** (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<sup>ère</sup> 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 (la) conjoint(e) au sens du Code civil à condition que ses ressources personnelles soient inférieures au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340 (indice nouveau majoré 321, soit 17 835,88 €) 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.

$DP = 9345 \times 4 = 37380$  qui est compris entre 4 000 et 60 000.  
 $I = 953,57 + (0,28 \times DP) = 953,57 + (0,28 \times 37380) = 11 419,97$  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  $I = 11 419,97 \times 0,80 = 9 135,98$  €. ■

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

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



### DISPOSITIF EXCLUSIF DESTINÉ AUX ADHÉRENTS DU SNALC :

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

Rendez-vous sur [snalc.fr/mobi-snalc](http://snalc.fr/mobi-snalc)

## UNE VRAIE ASSISTANCE JURIDIQUE GRÂCE AU SNALC

POUR LE SNALC, LA DÉFENSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
ET DU RESPECT DES PERSONNES EST UNE PRIORITÉ.

**N**os conditions de travail de plus en plus dégradées deviennent difficiles à supporter. Les personnels n'ont bien souvent plus aucun soutien de leur administration en cas de difficulté. La culture de l'excuse et de l'impunité, la mise au pas voire l'humiliation orchestrées par certains petits caporaux se sont développées et elles font des ravages.

Le **SNALC** a été le premier syndicat à

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

En adhérant au **SNALC**, vous bénéficiez automatiquement des services juridiques de la Garantie Mutuelle des

Fonctionnaires, 1<sup>er</sup> assureur du secteur public, pour les risques liés à votre profession : injures, harcèlement, dénominations calomnieuses, problèmes avec votre chef d'établissement ou de service, vos élèves, les parents d'élèves, vos collègues...

Lors de votre adhésion au **SNALC**, vous recevrez, avec votre reçu fiscal, un numéro de téléphone dédié pour accéder aux services de la GMF.

## NOTRE REVUE MENSUELLE : LA QUINZAINE UNIVERSITAIRE



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

La revue du SNALC est en téléchargement libre sur notre site [snalc.fr](http://snalc.fr), rubrique Publications.

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



# POURQUOI REJOINDRE LE SNALC ?

## AU MOINS 6 BONNES RAISONS

Pour le SNALC, la défense d'une profession passe d'abord par le soutien et le respect des femmes et des hommes qui l'exercent dans des conditions qui ne cessent hélas de se dégrader.

Le SNALC se distingue des autres organisations par sa disponibilité et sa grande proximité avec ses adhérents et sympathisants.

# snalc

de l'ecole au supérieur

Au SNALC, il n'y a pas de syndicaliste de métier mais des militants profondément attachés à l'indépendance de leur syndicat.

Le SNALC a bâti et renforcé sa représentativité par son engagement sans compromission auprès de ceux qui ont à cœur d'exercer leur métier de leur mieux et dans les meilleures conditions possibles.

Au SNALC, le succès du collectif ne peut s'entendre qu'en prenant soin de ce qui en fait la richesse : les individus.

Au SNALC, la défense des personnes nécessite une présence de terrain, courageuse et déterminée quand il s'agit d'affronter et de résoudre des situations conflictuelles, de faire cesser les pressions et abus qui se multiplient.

© iStock - LPPProd

[SNALC.FR](http://SNALC.FR)





## STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

« Le SNALC est **indépendant** et **libre** de toute attache à une organisation **politique, confessionnelle ou idéologique.** »

Le SNALC est la seule organisation représentative qui ne perçoit aucune subvention d'État.

Les ressources du SNALC proviennent des seules cotisations de ses adhérents.

Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton, de pensée et d'action.

Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.

## LE SNALC : SEUL SYNDICAT REPRÉSENTATIF, NON SUBVENTIONNÉ, INDÉPENDANT

Contrairement aux autres organisations représentatives, le SNALC ne perçoit aucune subvention d'État. Cela garantit son indépendance. Il n'agit que par les cotisations de ses adhérents et s'est engagé à reverser intégralement à des associations caritatives toute subvention qu'il pourrait percevoir de l'État.

Le SNALC, qui siège au CTM, est représentatif pour tous les agents de l'Éducation nationale, titulaires et contractuels, AESH, AED, enseignants de l'école au supérieur, personnels administratifs, de santé, sociaux, techniques... Le SNALC vous assiste dans vos recours dans tous les rectorats et DSDEN comme au ministère.

	SUBVENTIONS Fonction Publique d'État	SUBVENTIONS EXCEPTIONNELLES Fonction Publique d'État
SNALC	0	0€
<b>ORGANISATION SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE L'ÉDUCATION NATIONALE</b>		
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	181 517,25 €	33 333,32 €
<b>ORGANISATION NON REPRÉSENTATIVES AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE</b>		
CGC (AD)	363 034,50 €	16 666,66 €
CFTC (SNEC)	181 517,25 €	-
SOLIDAIRES (SUD)	181 517,25 €	16 666,66 €

### Sources :

Arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2022 - NOR : TFPF2209335A.

Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2018 fixant le montant d'une subvention exceptionnelle versée aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'État - NOR: CPAF1820523A.

Publication obligatoire des comptes annuels des organisations syndicales au Journal Officiel : <http://www.journal-officiel.gouv.fr/osop/>.

# ADHÉSION

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

Nos salaires sont trop bas. Le point d'indice est gelé. Logiquement,  
le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 12<sup>ème</sup> année consécutive.

### CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :

PAR PRÉLÈVEMENTS  
MENSUALISÉS SANS FRAIS :  
[snalc.fr/adhesion/](http://snalc.fr/adhesion/)



PAR CARTE BANCAIRE :  
[snalc.fr/adhesion-carte/](http://snalc.fr/adhesion-carte/)



PAR VIREMENT BANCAIRE :  
[snalc.fr/adhesion-virement/](http://snalc.fr/adhesion-virement/)



PAR CHÈQUE :  
[snalc.fr/uploads/bulletin.pdf](http://snalc.fr/uploads/bulletin.pdf)



Rendez-vous sur [snalc.fr](http://snalc.fr) > bouton «adhérer»